

EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA: ANÁLISIS DE LA SENTENCIA 2126-19-EP/24

THE RIGHT TO REINFORCED JOB STABILITY: ANALYSIS OF JUDGMENT 2126-19-EP/24

Autores: ¹Joseph Ismael Maigua Yáñez y ²José Luis Barrionuevo Núñez.

¹ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-3360-9531>

²ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1290-7999>

¹E-mail de contacto: josephmaigua909@gmail.com

²E-mail de contacto: josebarrionuevo@uti.edu.ec

Afiliación: ^{1*2*}Universidad Tecnológica Indoamérica, (Ecuador).

Artículo recibido: 29 de Septiembre del 2025

Artículo revisado: 1 de Octubre del 2025

Artículo aprobado: 7 de Octubre del 2025

¹Estudiante de la carrera de Derecho, Facultad de Jurisprudencia y Ciencia Políticas, de la Universidad Indoamérica con sede en Ambato, (Ecuador).

²Docente Investigador Tiempo Completo de la Universidad Tecnológica Indoamérica, Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador, (Ecuador). Magíster en Derecho Laboral, Especialista en Derecho Laboral, Doctorando en Ciencias Jurídicas en la Pontificia Universidad Católica de Argentina, (Argentina). Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas, Carrera de Derecho, Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato 180103, Ecuador.

Resumen

El artículo titulado “El derecho a la estabilidad laboral reforzada: análisis de la Sentencia 2126-19-EP/24” realiza un estudio jurídico sobre la protección especial que ampara a los trabajadores en situación de vulnerabilidad, en particular a quienes tienen bajo su cuidado a personas con discapacidad. A partir del análisis de la jurisprudencia constitucional ecuatoriana, se determina que este derecho tiene fundamento en la Constitución y en los tratados internacionales de derechos humanos, cuyo objetivo es impedir despidos arbitrarios y garantizar la estabilidad económica y la dignidad tanto del trabajador como de la persona dependiente. Mediante un enfoque cualitativo y la aplicación de métodos dogmático-jurídico y jurisprudencial, se concluye que la protección se activa con el conocimiento efectivo del empleador sobre la condición de cuidado, sin que el certificado emitido por el MIES sea requisito constitutivo, aunque sí relevante para la seguridad jurídica. La Corte Constitucional sostiene además que dicha protección prevalece incluso frente a vínculos temporales, como los nombramientos provisionales, imponiendo al empleador la obligación de intentar la reubicación antes de proceder a la desvinculación. Finalmente, el estudio advierte que un garantismo excesivo podría generar inseguridad jurídica y plantea

reformas normativas orientadas a equilibrar la tutela efectiva de los derechos laborales con la certeza y buena fe en las relaciones laborales.

Palabras clave: Estabilidad laboral reforzada, Trabajador sustituto, Corte Constitucional del Ecuador, Derechos de las personas con discapacidad.

Abstract

The article entitled "The Right to Enhanced Job Security: Analysis of Judgment 2126-19-EP/24" conducts a legal study of the special protection afforded to workers in vulnerable situations, particularly those caring for persons with disabilities. Based on an analysis of Ecuadorian constitutional jurisprudence, it is determined that this right is based on the Constitution and international human rights treaties, the purpose of which is to prevent arbitrary dismissals and guarantee the economic stability and dignity of both the worker and the dependent person. Through a qualitative approach and the application of dogmatic-legal and jurisprudential methods, it is concluded that protection is activated upon the employer's effective knowledge of the caregiving condition, without the certificate issued by the Ministry of Employment and Social Welfare (MIES) being a constitutive requirement, although it is relevant for legal certainty. The Constitutional Court also maintains that such protection prevails even in

the case of temporary contracts, such as provisional appointments, imposing on the employer the obligation to attempt relocation before proceeding with the termination. Finally, the study warns that excessive guarantees could generate legal uncertainty and proposes regulatory reforms aimed at balancing the effective protection of labor rights with certainty and good faith in labor relations.

Keywords: **Substitute worker, Constitutional Court of Ecuador, Rights of persons with disabilities.**

Sumário

O artigo intitulado "O Direito à Maior Segurança no Emprego: Análise da Sentença 2126-19-EP/24" realiza um estudo jurídico sobre a proteção especial conferida aos trabalhadores em situação de vulnerabilidade, em especial aqueles que cuidam de pessoas com deficiência. Com base na análise da jurisprudência constitucional equatoriana, conclui-se que esse direito se fundamenta na Constituição e nos tratados internacionais de direitos humanos, cujo objetivo é prevenir demissões arbitrárias e garantir a estabilidade econômica e a dignidade tanto do trabalhador quanto da pessoa dependente. Por meio de uma abordagem qualitativa e da aplicação de métodos dogmático-jurídicos e jurisprudenciais, conclui-se que a proteção se ativa mediante o conhecimento efetivo, pelo empregador, da condição de cuidador, sem que o certificado expedido pelo Ministério do Emprego e Bem-Estar Social (MIES) seja requisito constitutivo, embora seja relevante para a segurança jurídica. O Tribunal Constitucional também sustenta que tal proteção prevalece mesmo no caso de contratos temporários, como as nomeações provisórias, impondo ao empregador a obrigação de tentar a recolocação antes de proceder à rescisão. Por fim, o estudo alerta que o excesso de garantias pode gerar insegurança jurídica e propõe reformas regulatórias que visem equilibrar a efetiva proteção dos direitos trabalhistas com a segurança e a boa-fé nas relações de trabalho.

Palavras-chave: **Maior segurança no emprego, Trabalhador substituto, Tribunal Constitucional do Equador, Direitos das pessoas com deficiência.**

Introducción

En Ecuador, el Derecho constituye el conjunto de las normas jurídicas que ordenan la convivencia social, regulan al Estado, protegen derechos de las personas y fijan deberes y sanciones. Nuestro ordenamiento jurídico se sustenta fundamentalmente en la Constitución de la República (Asamblea Nacional Constituyente, 2008), que es el cuerpo normativo jerárquico superior, complementado por tratados internacionales, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Naciones Unidas, 2006) o el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas, 1966), así como por leyes, reglamentos y otras disposiciones de menor jerarquía. Este fenómeno de supremacía constitucional no es meramente formal; implica una transformación del ordenamiento jurídico entero, un proceso que la doctrina ha denominado la "constitucionalización del derecho" (Almanza Junco, 2021). Este tránsito hacia un Estado de derecho constitucional significa que la Constitución "deja de ser un programa político dirigido al legislador y se convierte en una fuente del derecho a la que los juristas pueden ir a buscar las respuestas jurídicas que plantean los problemas de los que se ocupan" (Almanza Junco, 2021, p. 20). En materia laboral, esto ha supuesto que principios como la estabilidad en el empleo adquieran una fuerza normativa directa, permitiendo a los jueces, y en especial a la Corte Constitucional, desarrollar figuras de protección más allá de la literalidad de la ley. La estabilidad laboral es un derecho fundamental de los trabajadores en Ecuador, que les garantiza la permanencia en sus empleos

mientras cumplan con sus deberes y obligaciones. Este principio busca protegerlos frente a despidos arbitrarios o injustificados, asegurando condiciones laborales dignas y el respeto a sus derechos humanos en el ámbito del trabajo.

La estabilidad laboral reforzada constituye una protección especial del derecho al trabajo en Ecuador, destinada a impedir que ciertos grupos de trabajadores sean desvinculados sin que previamente se cumplan requisitos legales más estrictos que los exigidos para el resto de los trabajadores. Esta figura jurídica se aplica principalmente en razón de la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran determinados trabajadores, o por la función especial que desempeñan dentro del entorno laboral, garantizando así una tutela reforzada de sus derechos. El ordenamiento jurídico ecuatoriano, con los principios constitucionales de igualdad material y protección de los derechos laborales, reconoce la figura de la estabilidad laboral como una garantía fundamental para los trabajadores. Sin embargo, más allá de la estabilidad general, existe una categoría especial denominada protección laboral reforzada, destinada a amparar a colectivos históricamente discriminados o en situaciones de particular vulnerabilidad, como mujeres embarazadas, personas con discapacidad, dirigentes sindicales y trabajadores próximos a la jubilación.

El problema jurídico central que aborda esta investigación radica en las condiciones que dan origen al derecho a la estabilidad laboral reforzada en Ecuador; así como las vulneraciones más frecuentes de las de dicho derecho es objeto, una situación que se manifiesta cuando los empleadores, desconociendo o eludiendo esta protección

especial, proceden a la terminación de la relación laboral sin cumplir con los requisitos sustanciales y formales que la ley y la jurisprudencia exigen, generando así un estado de indefensión y precariedad para estos trabajadores y contraviniendo mandatos constitucionales expresos de protección prioritaria. Esta problemática se agudiza debido a diversos factores interconectados que dificultan la plena efectividad del derecho. Por un lado, existe a menudo un desconocimiento por parte de algunos empleadores sobre el alcance exacto y las implicaciones de la estabilidad reforzada, o bien, una intención deliberada de eludirla mediante figuras como la terminación del contrato por causales inexistentes, la presión para la renuncia voluntaria, o el incumplimiento flagrante del requisito de solicitar autorización previa a la autoridad administrativa o judicial competente para el despido, cuando esta es exigida. Por otro lado, los trabajadores afectados enfrentan barreras significativas para hacer valer sus derechos, incluyendo los costos asociados a los litigios, la complejidad de los procesos judiciales y la dificultad probatoria para demostrar que el despido fue discriminatorio o carente de justa causa, especialmente cuando se encubre bajo aparentes motivos legales o necesidades institucionales que no resisten un escrutinio riguroso a la luz de la protección especial. Las ideas principales que sustentan la relevancia de este análisis giran en torno al carácter fundamental y autónomo del derecho a la protección laboral reforzada, entendiéndolo no como un privilegio, sino como una acción afirmativa necesaria para equilibrar la relación asimétrica entre empleador y trabajador en contextos de vulnerabilidad manifiesta. Se explorará la base normativa de esta protección, que se encuentra anclada en la Constitución de la República (particularmente en los artículos 33, 35, 47, 326 numeral 5, entre otros), así como

en el Código del Trabajo y en tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Ecuador. Asimismo, se abordará la evolución jurisprudencial, especialmente la de la Corte Constitucional, que ha ido perfilando los criterios para identificar a los sujetos protegidos, las condiciones bajo las cuales opera la garantía y las consecuencias jurídicas de su inobservancia, usualmente resultando en la ineficacia del despido y la orden de reintegro junto con el pago de remuneraciones pendientes e indemnizaciones.

El objetivo general de este artículo es analizar de manera crítica la configuración, alcance y vulneración del derecho a la protección laboral reforzada dentro del sistema jurídico ecuatoriano. Se busca identificar con precisión los supuestos fácticos y normativos que activan esta protección especial, examinar las formas más comunes en que este derecho es infringido por los empleadores, y evaluar la efectividad de los mecanismos legales y jurisprudenciales existentes para su tutela y reparación. La consecución de este objetivo permitirá ofrecer una visión actualizada y profunda sobre los desafíos que enfrenta la aplicación de esta garantía fundamental, aportando elementos para una mejor comprensión y defensa de los derechos de los trabajadores en situación de vulnerabilidad en el contexto laboral ecuatoriano, contribuyendo así al debate académico y a la práctica jurídica. Para alcanzar el objetivo propuesto, la metodología de investigación a emplear se enmarcará dentro de un enfoque cualitativo. Se utilizarán principalmente los siguientes métodos: el método dogmático-jurídico, que permitirá el estudio sistemático de las fuentes formales del derecho como la Constitución, el Código del Trabajo, leyes conexas y doctrina relevante, interpretando el sentido y alcance de las normas que consagran la protección laboral reforzada;

el método analítico-sintético, fundamental para descomponer los elementos constitutivos del derecho (sujetos, objeto, condiciones, consecuencias) y las decisiones judiciales en sus partes fundamentales (hechos, argumentos, decisión), para luego recomponerlos y obtener conclusiones integradoras sobre la problemática; y el método de análisis jurisprudencial, mediante el cual se examinarán sentencias clave de la Corte Nacional de Justicia y, de manera preponderante, de la Corte Constitucional (incluyendo fallos relevantes como podría ser la Sentencia 2126-19-EP/24 si esta resultase pertinente tras su análisis detallado), con el fin de identificar las líneas interpretativas, los criterios consolidados y las posibles inconsistencias o vacíos en la protección otorgada por vía judicial. La combinación de estos métodos permitirá abordar el problema desde una perspectiva normativa, teórica y práctica, ofreciendo un análisis robusto y fundamentado.

Materiales y Métodos

El artículo emplea un método de investigación cualitativo, basado en una combinación de enfoques jurídicos para lograr un análisis robusto y fundamentado del problema. Este método integrado, que puede denominarse jurídico-analítico, se compone de las siguientes técnicas específicas mencionadas en el texto: Método dogmático-jurídico: Utilizado para el estudio sistemático de las fuentes formales del derecho, como la Constitución, el Código del Trabajo y leyes conexas, interpretando el sentido y alcance de las normas que consagran la protección laboral reforzada. Método analítico-sintético: Fundamental para descomponer los elementos que constituyen el derecho (sujetos, objeto, condiciones) y las decisiones judiciales (hechos, argumentos, decisión) en sus partes fundamentales, para luego recomponerlos y obtener conclusiones

integradoras. Método de análisis jurisprudencial: Aplicado para examinar de manera preponderante sentencias clave de la Corte Constitucional, como la Sentencia 2126-19-EP/24, con el fin de identificar las líneas interpretativas, los criterios consolidados y los vacíos en la protección otorgada por vía judicial. La combinación de estos métodos permite abordar el problema jurídico desde una perspectiva completa que integra lo normativo, lo teórico y lo práctico, ofreciendo así conclusiones válidas y bien fundamentadas.

Resultados y Discusión

Protección laboral reforzada para cuidadores de personas con discapacidad

La protección laboral reforzada para quienes cuidan a personas con discapacidad es una derivación de los principios de igualdad material, no discriminación y corresponsabilidad establecidos en la Constitución de la República del Ecuador (CRE). La Sentencia 2126-19-EP/24 (Corte Constitucional del Ecuador, 25 de abril de 2024) reafirma esta protección como una medida indispensable para garantizar la dignidad y el bienestar del trabajador y de la persona con discapacidad que depende de él.

Fundamento Constitucional y Legal

El andamiaje normativo parte del artículo 47 de la CRE, que establece la obligación del Estado, la sociedad y la familia de garantizar la equiparación de oportunidades y la integración social de las personas con discapacidad. Específicamente, el numeral 5 de dicho artículo reconoce su derecho a "tener un trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades". Como la Corte señala en el párrafo 70 de la sentencia, este mandato se complementa con el artículo 48.6 de la CRE, que ordena al Estado adoptar medidas de "incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares

de las personas con discapacidad severa" (Corte Constitucional del Ecuador, 2024, p. 25). Este entramado constitucional revela que la protección no se agota en la persona con discapacidad, sino que se irradia hacia su núcleo familiar, reconociendo que la precariedad económica del cuidador impacta directamente en la calidad de vida de la persona cuidada. La Ley Orgánica de Discapacidades (LOD) operativiza estos mandatos constitucionales. El artículo 48 de la LOD, citado en el párrafo 74 del fallo, es explícito al crear la figura del "trabajador sustituto" (Corte Constitucional del Ecuador, 2024, p. 26). Esta norma permite que "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" puedan formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral. Este mecanismo es una acción afirmativa de doble impacto: por un lado, facilita el acceso al empleo del cuidador y, por otro, asegura indirectamente los recursos necesarios para el sostenimiento de la persona con discapacidad.

La consecuencia jurídica más relevante de esta figura es la aplicación de la estabilidad especial. El artículo 51 de la LOD, referido por la Corte en su análisis de reparación (párrafo 93, nota al pie 63), establece que "las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo". Crucialmente, la norma extiende esta protección a "quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad" (Corte Constitucional del Ecuador, 2024, p. 32). En caso de despido injustificado, la ley prevé una indemnización agravada de dieciocho meses de la mejor remuneración, adicional a las indemnizaciones legales comunes.

Marco Normativo Internacional como Fuente de Interpretación

La protección analizada no se sustenta únicamente en la normativa interna. El ordenamiento jurídico ecuatoriano, conforme al artículo 424 de la CRE, debe interpretarse en armonía con los tratados internacionales de derechos humanos. Dos instrumentos son fundamentales: La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD): En su artículo 27, este tratado obliga a los Estados Parte a reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones, lo que incluye la promoción de un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible (Naciones Unidas, 2006). La figura del trabajador sustituto es una acción afirmativa que materializa este derecho de manera indirecta, pues asegura los medios económicos para el sostenimiento de la persona con discapacidad, permitiendo su inclusión social. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC): Reconoce el derecho al trabajo (art. 6) y a la protección de la familia (art. 10). La estabilidad reforzada del cuidador es una medida que protege simultáneamente ambos derechos, pues resguarda el empleo como medio de vida y asegura el bienestar del núcleo familiar, especialmente de su miembro más vulnerable (Naciones Unidas, 1966). Por tanto, la jurisprudencia de la Corte Constitucional no solo desarrolla la Constitución, sino que cumple con las obligaciones internacionales del Estado ecuatoriano.

El Rol de la Jurisprudencia Constitucional y su Enfoque Garantista

La Corte Constitucional, en la sentencia analizada y en precedentes como las sentencias 689-19-EP/20 (Corte Constitucional del Ecuador, 22 de julio de 2020) y 1067-17-EP/20 (Corte Constitucional del Ecuador, 16 de

diciembre de 2020), ha delineado progresivamente los contornos de esta protección. Ha sido enfática en señalar que la protección laboral reforzada es un derecho que se activa por la situación fáctica de cuidado y es independiente de la modalidad de contrato (Corte Constitucional del Ecuador, 2024, párr. 75), desactivando el argumento de que los contratos temporales, como los nombramientos provisionales, excluyen esta protección. Uno de los puntos más relevantes del fallo 2126-19-EP/24 es la clarificación sobre el certificado de trabajador sustituto. La Corte interpreta que el derecho a la protección laboral no depende del cumplimiento de formalidades administrativas, sino de la situación de hecho conocida por el empleador, reafirmando un enfoque garantista (Corte Constitucional del Ecuador, 2024, párrs. 76 y 86).

Sostiene que el certificado emitido por el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) es "simplemente declarativo" y no "constitutivo" del derecho. Esto significa que el derecho nace cuando se configura la situación de cuidado y se notifica al empleador, no con la emisión del documento. Dicha naturaleza declarativa ya había sido reconocida por la Corte en jurisprudencia previa, donde se anotó que "la existencia del certificado, que es simplemente declarativo, constituye un medio de acreditación que obedece únicamente al reconocimiento de los derechos del accionante, mas no es un requisito constitutivo para el otorgamiento y ejercicio de sus derechos" (Corte Constitucional del Ecuador, 2020, párr. 45). Este razonamiento, que busca evitar "ventanas de desprotección" mientras dura el trámite administrativo, impone al empleador una "carga argumentativa sustancialmente mayor" y el deber de considerar la desvinculación como una medida de ultima ratio (Corte Constitucional del Ecuador, 2024,

párr. 77) incluso frente a necesidades institucionales legítimas. Antes de proceder a la terminación, debe buscar activamente alternativas, como la reubicación del trabajador en un puesto similar. Solo ante la "imposibilidad" demostrada de reubicación, podría proceder la desvinculación, acompañada de la indemnización agravada. Esta obligación impone al empleador un deber de diligencia activa, que en el caso de Sellenne Barba no se cumplió, pues la justificación para su desvinculación fue la genérica "optimización de la vacante" (Corte Constitucional del Ecuador, 2024, párr. 62.9), sin realizar ponderación alguna sobre su situación especial. En definitiva, la protección para cuidadores es una manifestación robusta del principio de solidaridad y un mecanismo de justicia material que reconoce las interdependencias humanas y la necesidad de sostener las redes de cuidado que son vitales para la inclusión de las personas con discapacidad.

Nombramiento provisional y su compatibilidad con derechos laborales reforzados

Un debate recurrente en el derecho laboral del sector público ecuatoriano es si los nombramientos provisionales, por su naturaleza temporal, generan derechos de estabilidad. La administración pública suele argumentar que no. Sin embargo, la Sentencia 2126-19-EP/24, siguiendo precedentes como la Sentencia 1067-17-EP/20 (Corte Constitucional del Ecuador, 16 de diciembre de 2020), subordina la naturaleza del vínculo laboral a la primacía de los derechos constitucionales. De manera similar, la Corte en la Sentencia 2006-18-EP/24 (Corte Constitucional del Ecuador, 13 de marzo de 2024) extendió la protección a una servidora pública embarazada con nombramiento provisional, estableciendo que las instituciones públicas no pueden desvincularlas y deben

garantizar su derecho al trabajo hasta que concluya el periodo de lactancia, ponderando la situación de vulnerabilidad por sobre la temporalidad del cargo.

La Regla General y su Excepción Constitucional

La Corte reconoce que la regla general es que el nombramiento provisional no genera estabilidad automática. No obstante, establece una excepción fundamental: la protección laboral reforzada opera como un límite a la discrecionalidad de la administración. La jerarquía normativa es clave: el derecho a la protección reforzada emana de la Constitución y los tratados internacionales, mientras que la temporalidad del nombramiento es de rango legal, específicamente de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010). En caso de conflicto, prevalece la norma de mayor jerarquía. Esto implica que, si un servidor con nombramiento provisional se encuentra en una de las hipótesis de protección reforzada (por ejemplo, ser cuidador sustituto), la naturaleza "provisional" de su nombramiento no autoriza al empleador a desvincularlo sin más. El precedente clave para esta doctrina es la Sentencia 1067-17-EP/20, de la cual la Corte extrae una regla de derecho en el párrafo 80 de la sentencia analizada (Corte Constitucional del Ecuador, 2024). Este precedente, que también trataba sobre un trabajador sustituto con nombramiento provisional, estableció la siguiente regla: Si (i) una persona con nombramiento provisional cuida a otra con discapacidad, (ii) el empleador conoce esta condición, y (iii) es desvinculada sin que el despido sea considerado como última alternativa (es decir, sin intentar la reubicación) y sin pagar la indemnización correspondiente, entonces, se vulnera su derecho a la protección laboral reforzada.

La compatibilidad entre el nombramiento provisional y la protección reforzada se explica desde la jerarquía normativa y la teoría de los derechos fundamentales. Mientras que las reglas sobre la temporalidad del nombramiento provisional son de rango legal (LOSEP), el derecho a la protección reforzada emana directamente de la Constitución (arts. 11.6, 47, 48) y de los tratados internacionales de derechos humanos. En caso de conflicto, el principio de supremacía constitucional (art. 424, CRE) exige que la norma de menor jerarquía ceda o sea interpretada de conformidad con la Constitución. La Corte, por tanto, no está "creando" estabilidad donde la ley no la prevé. Lo que hace es reconocer que la facultad legal de dar por terminado un nombramiento provisional no es absoluta, sino que está limitada por los derechos constitucionales. La administración puede, en efecto, dar por terminado un nombramiento provisional por necesidades del servicio, pero si el titular de ese nombramiento es un sujeto de protección reforzada, la administración adquiere obligaciones adicionales: una carga argumentativa mayor para justificar la decisión, el deber de buscar alternativas como la reubicación y, en última instancia, la obligación de pagar una indemnización agravada como medida compensatoria por la pérdida del empleo que garantiza el sustento de una persona en extrema vulnerabilidad. Esta doctrina es fundamental para evitar el fraude a la Constitución. Si se permitiera que la administración pública utilice masivamente figuras contractuales precarias como el nombramiento provisional para eludir sus obligaciones de inclusión laboral y protección reforzada, los mandatos de los artículos 47 y 48 de la CRE se convertirían en letra muerta para un vasto sector de servidores públicos. La Sentencia 2126-19-EP/24, al confirmar esta línea, envía un mensaje claro: la precariedad del

vínculo laboral no puede ser un pretexto para la desprotección de los derechos fundamentales.

Trámite y efectos del reconocimiento como trabajador sustituto

La efectividad del derecho a la protección laboral reforzada para un trabajador sustituto depende en gran medida de la comprensión correcta de cómo se activa esta calidad y qué obligaciones genera para el empleador. La Sentencia 2126-19-EP/24 ofrece una guía detallada sobre este proceso, desmitificando el rol de las formalidades administrativas y centrando la atención en el conocimiento material del empleador y sus deberes de diligencia. Desde una perspectiva de derecho comparado, la situación en Colombia ofrece un paralelismo interesante. Allí, para dar por terminado el contrato de un trabajador amparado por fuero de salud, el empleador requiere una autorización previa del Ministerio del Trabajo, argumentando una justa causa o demostrando que la condición del trabajador hace imposible su reintegro. Molina Rivero (2023) destaca que, a pesar de las discrepancias entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia sobre la rigurosidad de este requisito, ambas corporaciones concuerdan en que la terminación del vínculo "debe contar con la aprobación del inspector del trabajo" para salvaguardar los derechos del trabajador.

La Notificación como Acto Clave

El análisis fáctico del caso (párrafos 62 y 63) demuestra que la accionante fue sumamente diligente. En dos ocasiones, en 2015 y 2018, puso en conocimiento formal de su empleador, el Ministerio de Salud Pública, que tenía la tutela de su hermana con discapacidad, adjuntando la documentación de respaldo (acta de mediación, carnet de discapacidad, etc.). En la segunda notificación, de junio de 2018, informó explícitamente que había iniciado el

trámite ante el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) para obtener el certificado oficial como trabajadora sustituta (Corte Constitucional del Ecuador, 2024, párr. 62.6). Este acto de notificación es el punto de inflexión. A partir de ese momento, el empleador ya no puede alegar desconocimiento. La Corte Constitucional, en la sentencia analizada, establece que el conocimiento previo y fehaciente por parte del empleador es el requisito que activa sus obligaciones especiales. La insistencia de la entidad accionada y de la Sala Provincial en que la protección solo nacía con la recepción del certificado del MIES es desvirtuada por la Corte.

El razonamiento es lógico y garantista: si se supedita el derecho a la emisión de un acto administrativo que puede demorar, se crea una "ventana de desprotección" en la que el empleador, sabiendo de la condición de vulnerabilidad, podría despedir al trabajador impunemente antes de que el trámite concluya. Esto sería contrario al principio de buena fe y al efecto útil de las normas de protección. Por ello, la Corte insiste en la naturaleza "declarativa" del certificado: este no crea el derecho, sino que se limita a reconocer una situación fáctica preexistente (Corte Constitucional del Ecuador, 2024, párr. 76). En el caso de Sellenne Barba, este punto es dramático: el certificado del MIES llegó el 1 de octubre de 2018, apenas cuatro días hábiles después de su desvinculación (26 de septiembre de 2018), lo que evidencia que la actuación del empleador fue, como mínimo, inoportuna y desconsiderada.

Efectos y Obligaciones del Empleador

Una vez que el empleador es notificado, se activan una serie de efectos y obligaciones ineludibles:

- **Deber de Diligencia y Acompañamiento:** Si bien la ley no lo dice explícitamente, un

empleador diligente y consciente de sus obligaciones constitucionales, al ser notificado de que un trabajador ha iniciado el trámite para ser calificado como sustituto, debería actuar con cautela. En lugar de proceder a la desvinculación, lo razonable sería esperar la resolución del MIES o, al menos, incluir esta circunstancia en cualquier ponderación sobre la terminación de la relación laboral.

- **Activación de la Estabilidad Especial:** La notificación formal, respaldada por evidencia de la discapacidad de la persona a cargo, activa la protección laboral reforzada. Esto significa que el trabajador no puede ser despedido sino por las causas legalmente establecidas y, aun en los casos de terminación de contratos o nombramientos temporales, el empleador adquiere deberes agravados.
- **La Reubicación como Primera Opción (Ultima Ratio):** Como se mencionó en el primer subtema, la desvinculación se convierte en la última opción. El párrafo 77 de la sentencia es claro al imponer al empleador "la obligación de buscar alternativas adecuadas para reubicar al trabajador sustituto en la misma entidad en otro puesto similar o de equivalente rango o función" (Corte Constitucional del Ecuador, 2024). Esta no es una opción, sino un deber. Solo si el empleador demuestra de manera fehaciente y motivada la "imposibilidad" de dicha reubicación, puede proceder a la terminación. En el caso analizado, no hay evidencia de que el Ministerio de Salud haya siquiera considerado esta posibilidad.
- **Indemnización Agravada como Medida Compensatoria:** Si la reubicación es imposible y se procede a la desvinculación, se activa la obligación de pagar la indemnización prevista en el artículo 51 de la LOD. Esta indemnización de 18 meses de

remuneración no es una sanción punitiva, sino una medida compensatoria que busca mitigar el grave impacto económico que la pérdida del empleo tiene sobre el núcleo familiar y, en particular, sobre la persona con discapacidad. La Corte ordena esta reparación en el caso de Sellenne Barba, reconociendo que, al no haber sido reubicada, correspondía esta compensación desde el momento de su despido.

En resumen, el trámite para el reconocimiento como trabajador sustituto es un proceso que debe ser visto con una óptica de derechos. La notificación del trabajador al empleador es el elemento central que activa un estatus de protección especial, imponiendo al empleador deberes de diligencia, consideración y, en última instancia, la obligación de tratar la desvinculación como un último recurso, siempre sujeto a reparación.

Criterios de procedencia para acciones extraordinarias de protección

La Sentencia 2126-19-EP/24 es también una lección de derecho procesal constitucional, pues ilustra con claridad el mecanismo de la acción extraordinaria de protección (EP) y los criterios para que la Corte Constitucional realice un examen de mérito del caso original. El fallo demuestra cómo la EP funciona como el último recurso de un ciudadano contra las decisiones judiciales que, en lugar de tutelar derechos, los vulneran.

La Acción Extraordinaria de Protección como Garantía contra Decisiones Judiciales

El punto de partida es la decisión de la Sala Especializada de lo Civil y Mercantil de la Corte Provincial del Guayas. Dicha Sala revocó la sentencia de primera instancia (que había concedido la protección a la accionante) bajo el argumento de que el conflicto era un asunto de

"mera legalidad" que debía ventilarse en la jurisdicción contencioso-administrativa. Este tipo de razonamiento es una de las causas más comunes de denegación de acciones de protección en materia laboral pública. La accionante, al considerar que esta decisión judicial vulneraba su derecho al debido proceso (en la garantía de la motivación) y a la tutela judicial efectiva, presentó una acción extraordinaria de protección. Este es, precisamente, el objeto de la EP según los artículos 94 y 437 de la Constitución: proteger los derechos constitucionales frente a sentencias, autos definitivos o resoluciones con fuerza de sentencia, emitidos por la justicia ordinaria. La Corte Constitucional, en su análisis, primero verifica si la decisión judicial impugnada, en efecto, vulneró un derecho. En este caso, concluye que la Sala Provincial vulneró el derecho a la motivación en su componente de suficiencia (Corte Constitucional del Ecuador, 2024, párr. 44). La Sala no realizó un análisis adecuado de todos los derechos invocados (salud, trabajo, seguridad social, protección a grupos prioritarios), ni ponderó las circunstancias fácticas del caso (la condición de cuidadora de la accionante). En su lugar, se limitó a una afirmación genérica sobre la vía contencioso-administrativa, lo cual constituye una motivación insuficiente y, por tanto, una violación al debido proceso.

El Examen de Mérito: Una Facultad Excepcional

Una vez declarada la vulneración del derecho por parte de la judicatura provincial, la Corte podría simplemente dejar sin efecto la sentencia y ordenar a la Sala que dicte una nueva, debidamente motivada. Sin embargo, en ciertos casos, la Corte puede ir más allá y realizar un "examen de mérito", es decir, resolver el fondo del caso original como si fuera el juez de

instancia. Esta es una facultad excepcional. El párrafo 47 de la sentencia, citando el precedente de la Sentencia 176-14-EP/19 (Corte Constitucional del Ecuador, 16 de octubre de 2019), detalla los requisitos para que proceda este examen de mérito en garantías jurisdiccionales:

- Que la autoridad judicial haya violado derechos fundamentales: Como se vio, la Corte determinó que la Sala Provincial violó el derecho a la motivación.
- Que, prima facie, los hechos del caso original puedan constituir una vulneración de derechos: La Corte consideró evidente que la desvinculación de una trabajadora sustituta sin las debidas consideraciones podría vulnerar su derecho a la protección laboral reforzada.
- Que el caso no haya sido seleccionado para su revisión: Se verificó que el caso no había sido objeto de este otro mecanismo de selección.
- Que el caso cumpla con criterios de gravedad, novedad, relevancia o inobservancia de precedentes: La Corte consideró que el caso era grave por la "condición de vulnerabilidad de la hermana de la accionante" y la "presunta intensidad de los daños" (Corte Constitucional del Ecuador, 2024, párr. 48.4). Además, advirtió una posible inobservancia de precedentes sobre protección a cuidadores.

Al cumplirse estos requisitos, la Corte se habilitó para analizar el fondo de la acción de protección original, concluyendo que la entidad accionada (el Ministerio de Salud) sí había vulnerado el derecho de la accionante. Esta metodología es crucial porque garantiza la economía procesal y la tutela efectiva. Obligar a la accionante a volver a la Corte Provincial para que esta dicte una nueva sentencia sería revictimizarla y prolongar innecesariamente la resolución de su caso, especialmente cuando la

vulneración del derecho en el caso original es evidente. Los votos concurrentes, en especial el de la jueza Daniela Salazar Marín, enriquecen este debate al profundizar en la tensión entre la vía constitucional y la contencioso-administrativa. Dicho voto, al analizar el precedente de la Sentencia 2006-18-EP/24, aclara que, si bien la regla general es que los conflictos laborales públicos van a la vía contencioso-administrativa, la acción de protección procede excepcionalmente cuando se configuran "escenarios de evidente discriminación" o "cuando las circunstancias excepcionales del caso requieran de una respuesta urgente" (Corte Constitucional del Ecuador, 2024, p. 37). El caso de Selenne Barba encaja perfectamente en esta excepción, pues la afectación a una persona con discapacidad severa y a su cuidadora constituye una circunstancia que demanda una tutela urgente y especializada que la vía ordinaria no siempre puede proveer con la misma celeridad y enfoque de derechos.

Análisis Crítico de la Sentencia y los Riesgos del Garantismo Judicial

Si bien la línea jurisprudencial de la Corte es loable en su intención de proteger a los más vulnerables, un análisis más profundo revela dogmas que pueden generar inseguridad jurídica y promover el abuso del derecho. El punto más controversial reside en la afirmación del párrafo 76: "El certificado no constituye un requisito para obtener la protección reforzada" (Corte Constitucional del Ecuador, 2024). Aunque la Corte busca proteger al trabajador durante el trámite, esta interpretación crea una grave inconsistencia. El artículo 48 de la LOD, citado por la misma Corte, es explícito al señalar: "Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad" (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

Esta limitación legal no es caprichosa; es un mecanismo de control para asegurar que el beneficio, que es una carga justificada para el empleador y para la sociedad, no sea objeto de abuso. Siendo así, el certificado del MIES no es un mero papel. Es el acto administrativo que dota de seguridad jurídica al empleador, dándole la certeza de que su trabajador es el único cuidador que goza de la estabilidad laboral reforzada por esa persona con discapacidad. Al eliminar el certificado como requisito constitutivo de la unicidad del beneficio, la Corte incurre en un excesivo garantismo que genera tres riesgos principales:

- Fomenta el abuso del derecho: Sin un registro centralizado y vinculante, varios parientes de una misma persona con discapacidad podrían notificar a sus respectivos empleadores y reclamar la protección simultáneamente, sin que las empresas tengan cómo verificarlo. Esto recuerda a los lamentables casos de comercialización de carnets de discapacidad falsos para obtener beneficios tributarios o laborales, donde un garantismo mal entendido lesionó el interés general.
- Crea inseguridad jurídica para el empleador: La Corte traslada al empleador una carga de verificación para la cual no tiene competencia. ¿Cómo puede una empresa privada o una entidad pública, que no es el MIES, constatar fehacientemente que la "situación de cuidado" declarada por su trabajador es única? Se le obliga a confiar en la mera declaración del trabajador, dejándolo en estado de indefensión ante un posible fraude.
- Desnaturaliza la competencia administrativa: Si el certificado del MIES es irrelevante para activar la garantía, ¿qué sentido tiene el trámite administrativo para obtenerlo? La decisión judicial vacía de contenido la competencia del MIES como

ente rector y certificador en materia de reconocimiento de la sustitución laboral de personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria o en situación de vulnerabilidad.

- Finalmente, la sentencia no clarifica de forma contundente si estos criterios son aplicables con la misma intensidad a los trabajadores del sector privado, donde la lógica de la necesidad institucional es distinta. Este es un vacío que la Corte debe llenar para consolidar una doctrina coherente y predecible.

Propuestas normativas y recomendaciones jurisprudenciales

A partir del análisis crítico, y para fortalecer la aplicación del derecho sin menoscabar la seguridad jurídica, se proponen las siguientes soluciones:

- Propuesta Normativa: Modificar el Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades para establecer un mecanismo de consulta obligatoria. Se propone que, una vez notificado por el trabajador, el empleador tenga la obligación de verificar en un plazo perentorio (ej. 15 días), a través de una plataforma en línea administrada por el MIES, si ya existe un trabajador sustituto registrado para la misma persona con discapacidad. La estabilidad laboral reforzada solo se confirmaría si no existe un registro previo o si el trabajador es el único registrado. Esto equilibra la protección con la certeza.
- Recomendación Jurisprudencial: Se recomienda a la Corte Constitucional que en futuros fallos:
- Module su línea jurisprudencial: Reconociendo que, si bien el certificado no "crea" el derecho, sí es el instrumento idóneo para probar la exclusividad del

beneficio, siendo por tanto un requisito de oponibilidad frente al empleador.

- Unifique criterios sobre la aplicación de la estabilidad laboral reforzada en el sector privado, ponderando las particularidades de este ámbito. Incorpore en su análisis los principios de seguridad jurídica y la prohibición del abuso del derecho como límites al ejercicio de las garantías constitucionales.

La Sentencia 2126-19-EP/24 consolida líneas doctrinales clave: la protección se extiende a los cuidadores, es superior a la modalidad del contrato y se activa con el conocimiento material del empleador. Sin embargo, como se ha analizado, su enfoque sobre el valor del certificado administrativo es problemático y puede ser lesivo para la seguridad jurídica. Un derecho no puede protegerse de manera efectiva si su ejercicio abre las puertas a la arbitrariedad o al abuso. El fallo consolida varias líneas doctrinales clave: primero, que la protección se extiende de manera efectiva a los cuidadores de personas con discapacidad severa, reconociendo el principio de corresponsabilidad. Segundo, que esta protección es superior a la naturaleza del vínculo laboral, siendo aplicable incluso a servidores con nombramientos provisionales, como lo confirman Abarca-Coloma et al. (2024), quienes analizan el conflicto entre los contratos de servicios ocasionales y la protección de grupos vulnerables. Tercero, que la activación del derecho no depende de la formalidad de un certificado administrativo, sino del conocimiento material que el empleador tenga de la situación de vulnerabilidad, lo que impone a este un deber de diligencia y buena fe. Y cuarto, establece un claro camino procesal para la tutela de estos derechos, mostrando cómo la acción extraordinaria de protección y el examen de

mérito son herramientas eficaces para corregir errores judiciales y garantizar una reparación integral. En última instancia, la sentencia nos recuerda que el derecho laboral, especialmente en un Estado social, no puede ser un campo de mera legalidad desconectado de la realidad humana. Debe ser, ante todo, un instrumento de justicia material que proteja la dignidad de los trabajadores y, a través de ellos, la de sus familias y de quienes se encuentran en las situaciones más frágiles de la sociedad.

Conclusiones

La Sentencia 2126-19-EP/24 es un fallo de enorme valor pedagógico que reafirma la protección constitucional a grupos vulnerables. Sin embargo, el análisis crítico revela que, al minimizar el rol del certificado de trabajador sustituto, la Corte genera una tensión entre el garantismo y la seguridad jurídica. La protección de un derecho fundamental no debe construirse sobre la base de la incertidumbre o abriendo fisuras que permitan su abuso. Es imperativo que futuras reformas normativas y la evolución de la jurisprudencia encuentren un equilibrio que tutele efectivamente al trabajador cuidador sin sacrificar la certeza y la buena fe que deben primar en toda relación laboral. Propuesta de Reforma Normativa para la Certeza Jurídica: Es necesario proponer una reforma *lege ferenda* al Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades que establezca un sistema de registro único y centralizado de trabajadores sustitutos, administrado por el MIES y de consulta obligatoria para los empleadores (públicos y privados) antes de la terminación de una relación laboral. Este mecanismo debe permitir al empleador verificar, en un plazo perentorio, si el trabajador ya ha sido registrado como el único sustituto para una persona con discapacidad específica. Tal registro no sería "constitutivo" del derecho, pero sí un requisito de "oponibilidad" frente al

empleador, equilibrando así la protección del trabajador con la seguridad jurídica del empleador y previniendo el abuso del derecho.

Unificación de la Doctrina Constitucional sobre Carga de la Prueba: La Corte Constitucional debe desarrollar y unificar una línea jurisprudencial clara sobre la carga de la prueba en casos de estabilidad laboral reforzada. Si bien la notificación al empleador activa la protección, la jurisprudencia debería establecer una presunción *iuris tantum* (que admite prueba en contrario) de la condición de vulnerabilidad. Corresponderá entonces al empleador que pretende desvincular al trabajador la carga de demostrar que la terminación no es discriminatoria y que se han explorado todas las alternativas posibles (como la reubicación), o, en el contexto del debate sobre el certificado, que ya existe otro cuidador registrado para la misma persona, invirtiendo así la carga probatoria en favor del sujeto de protección especial. Extensión de la Protección a Vínculos Laborales Precarios: La jurisprudencia constitucional, siguiendo la lógica expansiva de fallos como las sentencias 2126-19-EP/24 y 2006-18-EP/24, debe consolidar explícitamente la aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada a todas las modalidades de contratación del sector público, incluyendo los contratos de servicios ocasionales. Como señalan Abarca-Coloma et al. (2024), la naturaleza temporal de estos contratos entra en conflicto directo con la necesidad de protección de los grupos vulnerables. Por tanto, la Corte debe establecer que la condición de vulnerabilidad (embarazo, discapacidad, cuidado de una persona con discapacidad, etc.) prima sobre la naturaleza temporal o precaria del vínculo contractual, limitando la discrecionalidad de la administración para dar por terminados dichos contratos. Necesidad de un Diálogo entre la Justicia Constitucional y la

Contencioso-Administrativa: Los votos concurrentes en la sentencia analizada evidencian una tensión persistente sobre la vía procesal idónea para los conflictos laborales del sector público. Se concluye que es imperativo fomentar un diálogo inter-jurisdiccional. La Corte Constitucional debería establecer criterios claros, no taxativos, que orienten a los jueces sobre cuándo un caso trasciende la "mera legalidad" y adquiere relevancia constitucional (ej. discriminación evidente, afectación a un mínimo vital de un grupo de atención prioritaria). Esto no busca crear reglas absolutas, sino ofrecer una guía que reduzca la incertidumbre procesal y evite la revictimización de los justiciables al ser enviados de una jurisdicción a otra, garantizando así una tutela judicial efectiva.

Referencias Bibliográficas

- Abarca, P., García, H., & Batista, N. (2024). Los contratos de servicios ocasionales según la Ley Orgánica del Servicio Público y el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los grupos vulnerables. *Journal Scientific MQRInvestigar*, 8(4), 4968–4990.
- Almanza, J. (2021). Constitucionalización de los derechos laborales a través del desarrollo jurisprudencial en el caso de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada. *Revista de Estudios Socio-Jurídicos*, 23(1), 7–33.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público*. Registro Oficial Suplemento 294, 6 de octubre de 2010.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Registro Oficial Suplemento 796, 25 de septiembre de 2012.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2019, 16 de octubre). *Sentencia 176-14-EP/19*.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2020, 16 de diciembre). *Sentencia 1067-17-EP/20*.

Corte Constitucional del Ecuador. (2020, 22 de julio). *Sentencia 689-19-EP/20*.

Corte Constitucional del Ecuador. (2024, 13 de marzo). *Sentencia 2006-18-EP/24*.

Corte Constitucional del Ecuador. (2024, 25 de abril). *Sentencia 2126-19-EP/24*.

Cuchumbé, N., & Molina, S. (2021). Alcance del derecho a la estabilidad reforzada en Colombia: Sentencia SU-049 de 2017. *Entramado*, 17(1), 84–97.

Molina, B. (2023). Terminación de contrato para trabajadores en condición de discapacidad: criterios para tener en cuenta. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 53(138), 1–26.

Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.

Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.

Santos, N. (2019). Efectos adversos de la estabilidad laboral reforzada para una organización. *Revista Sapientia*, 11(22), 6–16.



Esta obra está bajo una licencia de **Creative Commons Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional**. Copyright © Joseph Ismael Maigua Yáñez y José Luis Barrionuevo Núñez.

