UNIVERSIDAD ESPÍRITU SANTO ESCUELA DE POSGRADO EN DERECHO

TÍTULO:

DISCRIMINACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA: ANÁLISIS TEÓRICO Y JURISPRUDENCIAL.

TRABAJO DE TITULACIÓN QUE SE PRESENTA COMO REQUISITO PREVIO A OPTAR EL GRADO DE MAGÍSTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL

AUTOR 1:

ABG. BYRON VINICIO CASTRO BALLADARES, MSC.

AUTOR 2:

ABG. OSCAR STID CABEZAS VELASCO

SAMBORONDÓN, DICIEMBRE, 2023

Resumen

En la presente investigación se analiza la discriminación laboral de personas con discapacidad en el sector público de la provincia de Santa Elena, mediante un análisis teórico, normativo y jurisprudencial. Para ello se estudian los principios y normas generales que protegen a las personas con discapacidad, sus derechos comunes y específicos y especialmente el derecho a la igualdad en sus dimensiones formal y material, así como su derecho a la no discriminación en al ámbito laboral, tanto en el acceso al empleo como en el puesto de trabajo, todo ello reforzado con un análisis de la Sentencia No. 258-15-SEP-CC, Caso No. 2184-11-EP, donde se determinó la vulneración del derecho al trabajo de una persona con discapacidad y se establecieron líneas jurisprudenciales obligatorias para la contratación a través del contrato de servicios ocasionales, donde en el cual a pesar de su naturaleza temporal se debe garantizar a estas personas el derecho a la estabilidad laboral reforzada de que son titulares. Para determinar cómo se aplican esos criterios por los jueces de primer nivel se hizo un estudio de sentencias dictadas por la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Santa Elena, que conoció de los recursos de apelación y analizó los derechos presuntamente vulnerados. Se realizó una investigación de enfoque cualitativo, de tipo documental aplicando los métodos de análisis y síntesis y análisis exegético jurídico, lo que permitió concluir que existe discriminación laboral respecto a las personas con discapacidad, con base en lo cual se formulan recomendaciones.

Palabras clave: discriminación, estabilidad laboral, igualdad material, personas con discapacidad.

Abstract

The present research analyzes employment discrimination against people with disabilities in the public sector of the province of Santa Elena, through a theoretical, regulatory and jurisprudential analysis. To this end, it was necessary to study the general principles and rules that protect people with disabilities, their common and specific rights and especially the right and especially the right to equality in its formal and material dimensions, as well as their right to non-discrimination in the workplace, both in access to employment and in job. All of this reinforced with an analysis of the Sentence No. 258-15-SEP-CC, Case No. 2184-11-EP. Where the violation of the right to work of the person with disabilities was determined and they settled mandatory jurisprudential lines for contracting through occasional services contracts, where in which despite its temporary nature, these people must be guarantee the right to enhanced job stability of which they are entitled. To determine how the first-level judges are applied these criteria, a study was made of sentences handed down by the Multicompetent Chamber of the Provincial Court of Justice of Santa Elena, which heard of the appeals resources and analyzed the rights allegedly violated. It was pertinent to carry out an investigation with a qualitative, documentary-type approach, applying the methods of analysis and synthesis and legal exegetical analysis, which allowed us to conclude that the existence of employment discrimination regarding people with disabilities is a reality, based on which the respective recommendations are formulated.

Keywords: discrimination, job stability, material equality, people with disabilities.

Índice general

Resumen 2
Abstract 3
Índice 4
Introducción 5
1. Marco teórico 6
2. Marco normativo 8
3. Estado del arte 9
4. Desarrollo 11
    4.1. Derechos de las personas con discapacidad 11
    4.2. Derecho a la igualdad y no discriminación 12
    4.3. Igualdad formal e igualdad material 14
5. Discusión 15
6. Conclusiones 17
7. Recomendaciones 18
8. Referencias 19

Introducción

La provincia de Santa Elena y sus instituciones públicas son las más jóvenes del Ecuador, creadas en el año 2007, la inexperiencia de quienes dirigen dichas instituciones, ha provocado varios casos de discriminación laboral a personas con discapacidad que prestan servicios en dichas instituciones, algunos casos han sido judicializados a través de garantías jurisdiccionales y otros han llegado a la Corte Constitucional CCE. En la investigación se sistematizan los criterios fijados por la Corte, para garantizar el derecho a la igualdad y garantizar un trato no discriminatorio.

La Constitución de la República del Ecuador CRE, reconoce a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación, prescribe como punible la discriminación por cualquier motivo, sin embargo, tanto a nivel social como institucional son frecuentes los casos de discriminación voluntaria o involuntaria, por lo que en diversas ocasiones la CCE, ha emitido criterios vinculantes que deben tener en cuenta las instituciones públicas para no incurrir en hechos o actos discriminatorios que afecten a las personas con discapacidad.

Instituciones públicas de Santa Elena, estarían discriminando en el ámbito laboral a personas con discapacidad, pese que la CRE reconoce el derecho a la igualdad en su dimensión formal y material; el trabajo es uno de los derechos fundamentales del ser humano, garantizado por el artículo 33 de la Constitución, mientras que el artículo 35 prescribe que las personas con discapacidad recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos públicos y privado, y reconoce a las personas con discapacidad el derecho al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, con base en el derecho a la igualdad.

La importancia de investigar este tema radica en establecer ¿Cuáles son los criterios constitucionales y jurisprudenciales que se debe tener en cuenta para garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad? Para garantizar su derecho a la

igualdad laboral que establece la CRE, a fin de permitir el desarrollo integral de las personas con discapacidad y sus familias.

El resultado de la investigación es una sistematización de los criterios constitucionales y jurisprudenciales que deben tenerse en cuenta en el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, y formular una estrategia de capacitación en las instituciones públicas, que contribuya a evitar los tratos discriminatorios de que han sido víctimas algunas personas con discapacidad.

La presente investigación se desarrolló aplicando los siguientes métodos:

- Cualitativo, se sustenta en la lógica y se avanza de lo general a lo particular, es decir en el estudio de doctrina sobre discapacidad, igualdad, no discriminación, analizando las acciones de protección, las acciones extraordinarias de protección, el derecho a la justicia, y estudio de casos.

- Inductivo, en el que se estudió el derecho a la tutela judicial efectiva y el derecho a la igualdad laboral de un caso en concreto.

- Exegético jurídico, con el que se examinaron las normas jurídicas relacionadas con el objeto de investigación, entre ellas la CRE y la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD).

A fin de relacionar la teoría y la práctica, se realizó un estudio de caso, específicamente, se revisó la Sentencia 258-15-SEP-CC expedida por la CCE en 2015. Como resultado se recomienda la capacitación a los funcionarios y trabajadores sobre la aplicación de los criterios de la CCE, para evitar la discriminación laboral de las personas con discapacidad. En ese contexto, en la investigación se sistematizan los principales criterios vertidos por la CCE sobre los derechos de las personas con discapacidad, y en especial el derecho a no ser discriminados en el acceso al empleo o en el ejercicio de su derecho al trabajo.

1. Marco teórico

La Organización Mundial de la Salud (2019) considera que la discapacidad de una persona implica que se afecten ciertas funciones del organismo humano, los que perjudican el cuerpo y restringen la actividad o dificultan la ejecución de acciones y tareas específicas. La especial protección a las personas con discapacidad que prescribe la Constitución está desarrollada en la Ley Orgánica de Discapacidades (Asamblea Nacional, 2012), en cuyo artículo 51 dispone lo concerniente a la estabilidad que deben tener los trabajadores con discapacidad para garantizar su derecho al trabajo.

Hay que tener en cuenta que las capacidades diferentes son limitaciones que tienen ciertas personas para cumplir con alguna actividad, se las conoce también como discapacidad o necesidades especiales (Heras, 2018); por tanto, para hacer referencia sobre la inclusión laboral es necesario conocer el concepto de discapacidades, inclusión e integración que se analizan a continuación.

Según Brito (2017), una de las aspiraciones de los Estados es la inserción laboral de las personas con discapacidad, con la finalidad de garantizarles sus derechos fundamentales y una calidad de vida acorde con sus limitaciones físicas, por lo que la posibilidad que puedan acceder a un empleo sin ser discriminados es fundamental para el desarrollo de su plan de vida; también es necesario que una vez que han obtenido un puesto de trabajo sean tratados con igualdad, respeto y que no sean discriminados en el ejercicio de sus funciones.

La aplicación de políticas públicas y normas laborales muchas veces es insuficiente para garantizar los derechos de las personas con discapacidad, ya que operativamente las empresas no establecen en sus planes los recursos y actividades que permitan viabilizar adecuadamente su integración en los equipos de trabajo; más grave aún es la evasión de obligaciones que mantiene el empleador, al no cumplir con cada una de las disposiciones legales en cuanto a la protección integral de discapacidades (Espinoza y Gallegos, 2018).

Aun tomando en cuenta sus diferencias, las personas con discapacidad, en el ámbito laboral, deben ser tratadas como iguales en todo lo que sea posible, y tienen derecho a no ser discriminadas a causa de su condición. En tal sentido, el derecho a la igualdad posee dos aspectos: es un principio básico del Estado democrático y es un derecho de naturaleza constitucional. Por ello, debe ser el soporte del ordenamiento jurídico y es un derecho de toda persona el ser tratado bajo condiciones de igualdad ante la ley y a no ser objeto de discriminación (Eguiguren, 2017).

La CRE reconoce tanto el derecho a la igualdad formal como a la igualdad material. La igualdad formal tiene una naturaleza jurídica-formal porque reconoce los derechos subjetivos y la igualdad de todas las personas ante la Ley, sin considerar sus diferencias concretas (Seco, 2017). La igualdad material busca que la pertenencia de un individuo a un grupo social específico pueda ser atendida, al estar en una situación de desventaja con respecto a una situación generalizada, tal como ocurre con las que tienen discapacidad (Ronconi, 2019).

Ante las violaciones reales o presuntas del derecho a la igualdad y no discriminación, una manera de ejercer el derecho a la tutela judicial efectiva es mediante la interposición de garantías jurisdiccionales. Su finalidad es salvaguardar los derechos constitucionales ante las omisiones de los particulares o de los poderes públicos; corregir la violación a los derechos fundamentales; evitar la inobservancia de los preceptos constitucionales y garantizar el principio de supremacía constitucional (Mancero, 2016).

2. Marco normativo

El marco normativo de la investigación está conformado por la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Discapacidades y la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC). La Constitución como norma suprema del Estado reconoce los derechos de todas las personas y las garantías para reclamar en caso de presunta vulneración; además de los derechos comunes a cada

persona reconoce derechos específicos a grupos y personas de atención prioritaria, entre los que se encuentran las personas con discapacidad, en cuyo artículo 47 que se analiza más adelante establece tanto los derechos como las obligaciones del Estado.

La Ley Orgánica de Discapacidades desarrolla el contenido de esos derechos, así como los entes del sector público y privado encargados de asegurar las condiciones materiales, institucionales y normativas para su efectiva vigencia, incluyendo los aspectos técnicos de calificación del grado de discapacidad, los beneficios que deben recibir y las políticas públicas, planes y programas del Estado que deben contribuir a la igualdad y no discriminación, a través de acciones afirmativas u otros mecanismos idóneos para tales fines.

La Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional desarrolla las garantías jurisdiccionales que pueden proponer las personas con discapacidad de manera individual o colectiva, para reclamar ante presuntas violaciones de sus derechos por acciones u omisiones de las instituciones públicas o los particulares en determinadas circunstancias, las que proceden ante los jueces de primer nivel, las cortes provinciales en apelación y la Corte Constitucional mediante la acción extraordinaria de protección o la acción por incumplimiento.

3. Estado del arte

Los estudios relacionados con las personas con discapacidad y sus derechos son abundantes en el Ecuador, por lo que fijar el estado del arte sobre el tema debe estar precedido de un análisis exhaustivo de las investigaciones publicadas en los últimos dos años, lo que permite reducir la cantidad de estudios a considerar y hacer énfasis en una muestra de los más recientes. Esos estudios se enfocan en el análisis teórico y normativo de los derechos de las personas con discapacidad y luego los analizan en relación con un grupo específico de acuerdo con la discapacidad que padecen.

Así, Medina (2023) se enfocó en los derechos de las personas con discapacidad visual, donde se planteó como objetivo “determinar cómo la discriminación hacia las

personas con discapacidad visual vulnera el derecho de los trabajadores" (p. 14). Concluyó que "algunas de las entidades donde laboran no cumplen con la igualdad de oportunidad de trabajo, tampoco brindan un ambiente acorde a las discapacidades por lo consiguiente no puede desempeñar su labor con normalidad" (p. 54).

Otra investigación relevante es la de Rivadeneira (2022) titulada "Vulneración de los derechos de las personas con discapacidades en el ámbito laboral", con el objetivo de demostrar las desigualdades que existen en el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Concluyó que en Ecuador existen normas "que reconocen el derecho de trabajo a favor de las personas con discapacidad, a más de su estipulación, es necesario que se contemple eficazmente los medios para su cumplimiento y no únicamente la estructura de un organismo regulador que supervise el derecho al trabajo de personas con discapacidad, sino que además de ello adopte elementos que garanticen el trabajo de forma segura e igualitaria" (p. 61).

En la investigación titulada "Una mirada a la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador. Análisis de la Implementación de la Política de Inclusión laboral de personas con discapacidad 2006-2017", Soto (2023) se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el modelo de implementación del Programa de inclusión laboral de personas con discapacidad física en Ecuador y cómo este modelo influye en sus resultados?

Concluyó que "en el periodo comprendido entre el 2007 y el 2013, existió una abundancia de recursos económicos en el Estado y una estructura institucional fortalecida, lo cual, a decir de los mismos actores del proceso fue beneficiosa para el ámbito de las discapacidades", sin embargo, transcurrido ese período de bonanza económica se aprecia una regresión en los derechos de las personas con discapacidad que llega hasta la actualidad.

En su estudio sobre la "Estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad: Un mecanismo efectivo para el desarrollo integral de sus derechos"

Camargo y Aguirre (2022) se plantearon como objetivo analizar diversas sentencias de la CCE respecto a la estabilidad laboral de las personas con discapacidad e identificar los criterios utilizados por los jueces para "verificar la evolución de los derechos laborales de personas con discapacidad como parte del grupo de atención prioritaria" (p. 299).

Concluyeron que "no existe prohibición expresa en la Ley Orgánica de Servicio Público, Reglamento, acuerdos ministeriales y sentencias constitucionales de no desvincular al personal con discapacidad que se encuentre ocupando un puesto de libre remoción" (p. 309).

De las investigaciones analizadas se puede apreciar que en diversos sectores de la sociedad ecuatoriana existe discriminación hacia las personas con discapacidad, a pesar de existir un marco constitucional y jurídico que les reconoce y garantiza sus derechos, por lo que se puede concluir que las precitadas vulneraciones o se deben a insuficiencias de las leyes vigentes, sino a su aplicación en diversos contextos como el acceso al empleo, la protección de sus derechos y la atención que reciben en instituciones públicas o privadas.

4. Desarrollo

4.1. Derechos de las personas con discapacidad

Las personas con discapacidad tienen derechos específicos por su condición, los cuales son reconocidos de manera exhaustiva en la CRE. Hay que tener en cuenta que se trata de un grupo de personas de atención prioritaria, lo que supone que sus derechos deben ser garantizados de manera reforzada por cuanto su goce o ejercicio en condiciones de igualdad con el resto de las demás personas generaría discriminación, al no encontrarse en unas mismas circunstancias fácticas que supone la igualdad formal.

Dicho esto, en lo que sigue se sintetizan los derechos específicos de las personas con discapacidad recocidos en el texto constitucional; en el artículo 47 de la CRE se impone al Estado la obligación de garantizar "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", ello con la finalidad de hacer efectivos sus derechos.

De igual manera el artículo 330 reconoce a las personas con discapacidad su derecho a la "inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado", donde el Estado y los empleadores deben "servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad"; de igual manera se prohíbe "disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición." Este artículo es importante porque señala el contenido del derecho de acceso a empleo y su ejercicio en condiciones de igualdad.

4.2. Derecho a la igualdad y no discriminación

En este apartado se sintetizan algunas pautas jurisprudenciales fijadas por la CCE con relación al derecho a la igualdad y no discriminación. La primera sentencia se refiere al test de igualdad en relación a la proporcionalidad, un ejemplo de lo cual es la Sentencia No. 1894-10-JP (CCE, Sentencia No. 1894-10-JP, 2020), donde se expresa que el artículo 3 numeral 2 de la LOGJCC, tiene cuatro elementos: fin constitucionalmente válido, idoneidad, necesidad y proporcionalidad propiamente dicha.

En el antecedente del caso se tiene que una cadete quedó embarazada y fue separada de la escuela militar. La Corte indicó que el medio para conseguir el fin (la disciplina de una escuela militar) era prohibir tener hijos, prohibir el embarazo y mantenerse solteros, pero ello no es ni adecuado ni necesario, porque la prohibición de tener hijos, de producirse un embarazo o de adquirir un estado civil se fundamenta en que no se distorsione el régimen disciplinario de la institución cuando hay relaciones jerárquicas y de poder.

En otra resolución la Corte se refirió al test de igualdad en relación a la de razonabilidad; es así que en la Sentencia No. 019-16-SIN-CC, de 22 de marzo de 2016 indicó que el test de razonabilidad constituye una guía metodológica cuya finalidad es responder a la pregunta ¿es razonable la justificación ofrecida para el establecimiento de un trato legal desigual? Para ello, en atención a los argumentos de la accionante y de las instituciones demandadas, se analizará la razonabilidad de la norma impugnada mediante las tres etapas que componen el test de razonabilidad: existencia de un objetivo perseguido a través del establecimiento de trato desigual; validez de ese objetivo a la luz de la Constitución; y razonabilidad de trato desigual.

Asimismo la Corte identificó lo que denomina tres elementos del trato discriminatorio: primero, la comparabilidad: tiene que existir dos sujetos de derechos que están en igual o semejantes condiciones; segundo, la constatación de un trato diferenciado por una de las categorías enunciadas; tercero, la verificación del resultado, por el trato diferenciado, y que puede ser una diferencia justificada o una diferencia que discrimina. La diferencia justificada se presenta cuando se promueve derechos, y la diferencia discriminatoria cuando tiene como resultado el menoscabo o la anulación del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

Finalmente, en la Sentencia No. 11-18-CN/19 el organismo se refirió a la discriminación y el trato discriminatorio, donde prohibición de discriminación, establecida en el artículo 11.2 de la CRE, tiene algunos elementos para configurar el trato discriminatorio: comparabilidad, deben existir dos sujetos de derechos que están en igual o semejantes condiciones; constatación de un trato diferenciado por una de las categorías enunciadas e en el artículo 11.2, que son categorías protegidas; verificación del resultado, por el trato diferenciado; la diferencia justificada se presenta cuando se promueve derechos, y la diferencia discriminatoria cuando se menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

Como puede apreciarse, en diversas circunstancias la CCE se ha expresado sobre el contenido y alcance del artículo 11 numeral 2 de la CRE, donde se expresa que "todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades", y seguidamente se prohíbe cualquier tipo de discriminación por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil y muchas otras que configuran las llamadas categorías sospechosas de discriminación.

4.3. Igualdad formal e igualdad material

A lo largo de este estudio se hace referencia a la igualdad, ya sea como principio de las relaciones interpersonales o como derecho fundamental, o como principio que debe regir el ejercicio de los derechos fundamentales tanto en lo que se refiera a su configuración legal como a su aplicación en sede judicial. En esta parte de la investigación corresponde cerrar un poco más el análisis de la igualdad, para abordar su configuración constitucional en el Ecuador, especialmente en lo que se refiere a la interpretación que de la igualdad formal y la igualdad material ha venido realizando la Corte Constitucional.

Como punto de partida cabe indicar que la igualdad puede ser entendida en diversos sentidos: igualdad de trato, igualdad de oportunidades, igualdad en la ley, igualdad ante la ley o igualdad de hecho. Todas esas nociones remiten a un mismo significado básico que se debe materializar en las normas jurídicas, y debe ser la igualdad de todas las personas ante la ley, en el sentido de que la ley debe ser la misma para todos sin distinciones.

Si el legislador o el juez que decide, o cualquier autoridad pública, no demuestra la existencia de una razón legítima para distinguir entre personas situadas en una misma posición o circunstancia, entonces estaría incurriendo en una discriminación implícitamente configurada, y estaría utilizado para ello una de las llamadas categorías

sospechosas, criterios "cuya sola utilización hace presumir la inconstitucionalidad de la norma" (Ortiz, 2018, p. 82).

Estas categorías sospechosas la CCE las entiende como "criterios utilizados tanto por el Estado, como por los particulares con miras a realizar diferencias que nunca parecerían justificarse; y que en otros casos se presentan también como justificativos utilitaristas apelando a categorías como: el orden jurídico, el orden público, la moral pública, las buenas costumbres" (CCE, Sentencia No. 080-13-SEP-CC, 2013, p. 15).

Antes de avanzar en el análisis de la discriminación de las personas con discapacidad es necesario precisar la distinción entre el derecho a la igualdad formal y a la igualdad material, tal como la ha establecido la Corte Constitucional con base en el artículo 66 numeral 4 del texto constitucional. Efectivamente, la Corte Constitucional señaló que la igualdad tiene dos dimensiones (Sentencia No 117-13-SEP-CC, 2013, p. 15): la dimensión formal, se expresa por la misma CRE en su artículo 11.2 primer inciso, cuando se establece que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. La dimensión material se establece en el artículo 11.2 de la CRE, al señalar que el Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad (Sentencia No. 362-16-SEP-CC, 2016, p. 24).

5. Discusión

Si bien existe en el Ecuador un marco regulatorio exhaustivo para garantizar los derechos de las personas con discapacidad, ese deber jurídico no siempre tiene una expresión fáctica consistente, como puede apreciarse en la Sentencia No. 258-15-SEP-CC, Caso No. 2184-11-EP dictada por la Corte Constitucional en fecha 12 de agosto del 2015, relacionada con la terminación unilateral de un contrato de servicios ocasionales, donde la CCE determinó que se vulneró el derecho de una persona con discapacidad, al no garantizarse su estabilidad laboral reforzada.

En la sentencia la CCE declaró la vulneración del derecho a la igualdad material en el contrato de servicios ocasionales en el sector público (Castillo, 202), donde se vio afectada la accionante, una persona con discapacidad que debe gozar de protección laboral reforzada y de estabilidad laboral, garantías que no tuvo en cuenta la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas, que aceptó la apelación de la entidad accionada y declaró que no hubo vulneración de derechos de la accionante.

Los principales argumentos de la CCE que se aprecian en la motivación de la sentencia se refieren a la interpretación de la protección especial de las personas con discapacidad, donde indicó que "el espíritu del legislador es brindar seguridad y protección en el ámbito laboral a toda persona con discapacidad, garantizando, a través de la exclusión de contratos que no fueran de naturaleza estable o permanente para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral, que dichos ciudadanos cuenten con estabilidad laboral."

Para contrastar los criterios vertidos por la CCE en las sentencias mencionadas se realizó un análisis de sentencias de garantías jurisdiccionales de la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Santa Elena, donde conoció del recurso de apelación de sentencias de primer nivel relacionadas con presuntas vulneraciones de derechos apersonas con discapacidad en el ámbito laboral. De las sentencias revisadas se escogieron dos por ser representativas: en una se declara con lugar la acción y en la otra se niega, como se puede apreciar en la tabla que sigue.

En el proceso 24331202100738 la Sala aceptó la acción y declaró vulnerados los derechos de una persona con discapacidad que fue cesada en un contrato de servicios ocasionales, bajo el argumento de que no se respetó su derecho a la estabilidad laboral reforzada y su derecho al trabajo, ya que la CCE ha establecido que en el caso de personas con discapacidad ese tipo de contratos debe entenderse como indeterminado para garantizar sus derechos específicos como la igualdad, la no discriminación y la calidad de vida.

Contrariamente, en el proceso 24241202200013 la Sala negó la acción de protección, ratificando la sentencia de primer nivel, en un caso relacionado con el acceso al empleo en un concurso de méritos y oposición, donde el accionante alegó vulneración de su derecho a la igualdad al no notificársele la existencia de dicho concurso para el puesto que ocupaba por contrato de servicios ocasionales, pero se demostró en el proceso que la accionante sí conocía y participó, por lo que no existió la vulneración de derechos demandados.

6. Conclusiones

Del análisis realizado se concluye que se logró el objetivo de investigación y se dio respuesta a la pregunta planteada, al haberse determinado los criterios que deben ser observados por las instituciones públicas y privadas para evitar la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral respecto a las personas con discapacidad. A partir de ello se formulan las siguientes conclusiones.

1. Las personas con discapacidad gozan de una especial protección en el ámbito internacional y nacional, lo cual obliga a los Estados a incorporar en su Derecho interno normas y principios que garanticen el efectivo ejercicio de sus derechos, y mecanismos jurisdiccionales que permitan acceder a la justicia cuando se presume una vulneración de derechos que les afecte, especialmente cuando de ello depende su calidad de vida, la satisfacción de sus necesidades básicas o sus condiciones de subsistencia con base en el derecho a la igualdad y no disminución.

2. La forma más adecuada de que las personas con discapacidad ejerzan sus derechos y puedan satisfacer sus necesidades básicas es el trabajo, por lo que constituyente y el legislador ecuatoriano han creado un marco normativo que les facilite, acceder al empleo y tener un empleo de calidad con estabilidad y todas las prestaciones necesarias para que no sean discriminados a causa de su

condición. Sin embargo, la existencia de un marco normativo exhaustivo no es suficiente para garantizar sus derechos, pues la realidad muchas veces es contraria a ello, y algunos empleadores utilizan formas contractuales que vulneran el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

3. Esto último sucede en el caso del uso del contrato de servicios ocasionales para contratar a personas con discapacidad, donde se vulneran sus derechos por la propia naturaleza de este contrato. Efectivamente, se trata de un contrato que no genera estabilidad laboral, y por lo tanto el trabajador puede ser despedido sin previo aviso y sin indemnización, lo cual resulta contrario al derecho a la estabilidad laboral reforzada de que gozan las personas con discapacidad, donde el propio hecho de contratarlas bajo aquellas condiciones vulnera su derecho al trabajo y a la calidad de vida, en la medida en que pueden ser despedidos por el empleador, en este caso el Estado, sin beneficio alguno, por lo que la Corte Constitucional estableció, en la sentencia analizada, que aún bajo esa modalidad contractual se debe garantizar el principio de estabilidad laboral reforzada.

7. Recomendaciones

Del análisis realizado se formulan las siguientes recomendaciones.

1. A las entidades del sector público de la provincia de Santa Elena y de todo el Ecuador, que de acuerdo con lo prescrito por la Corte Constitucional en la Sentencia No. 258-15-SEP-CC, Caso No. 2184-11-EP, abstenerse de contratar a personas con discapacidad mediante el contrato de servicios ocasionales.

2. Que para cumplir con la exigencia de contratar al menos el 4% de su plantilla con personas con discapacidad, no utilicen el contrato de servicios ocasionales, sino un contrato que garantice un trabajo con labores permanentes y apropiadas, asegurándose de esta manera una estabilidad laboral.

3. Que en las entidades del sector público se adopten medidas de acción afirmativa que garanticen el derecho a la igualdad material, la no discriminación y la estabilidad laboral de las personas con discapacidad que constituyan el 4% de su planilla.

8. Referencias

Doctrina

Brito, A. (2017). La inserción laboral de las personas en condición de discapacidad. *Conrado, 13*(58), 113-119. Retrieved 8 de julio de 2023, from https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/483

Camargo, T., y Aguirre, C. (2022). Estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad: Un mecanismo efectivo. *Digital Publisher, 7*(6), 297-309.

Carbonell, M. (2004). *Los derechos fundamentales en México*. México D.F: Universidad Nacional Autónoma de México: https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1408-los-derechos-fundamentales-en-mexico

Castillo, D. (202). El derecho a la igualdad material en contratos de servicios ocasionales. Comentario de fallo. *Foro. Revista de Derecho* (35), 65-84.

Deveali, M. (2018). *Derecho del Trabajo.* Buenos Aires: Astrea.: Tercera edición.

Ecuador, Asamblea Nacional. (2009). *Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.* Registro Oficial de 22 de octubre.

Eguiguren, F. d. (2017). Principio de igualdad y derecho a la no discriminación. *Lus et Ver itas, 8*(15), 63-72. Retrieved julio1 de 2023, from https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15730

Espinoza, M., y Gallegos, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidades en Ecuador. *Revista Espacios*, *39*(51), 1-12. Retrieved 9 de julio de 2023, from https://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf

Ferrajoli, L. (2016). *Positivismo critico derechos y democracia.* https://www.google.com/search?q=+Positivismo+cr%C3%ADtico%2Cderechos+y+democracia.+Isonom%C3%ADa%2C+16%282%29%2C+5-13.&ei=sFdVZP_TIqKDwbkPwLuu2AE&ved=0ahUKEwj_66fK897-AhWiQTABHcCdCxsQ4dUDCA8&uact=5&oq=+Positivismo+cr%C3%ADtico%2Cderechos+y+democracia.+Iso

Gallegos, E. y. (2018). Marcos Antonio ESPINOZA Mina 1; Doris del Pilar GALLEGOS Barzola 2. *Espacios*, 3.

Heras, V. (2018). Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes: perspectiva ecuatoriana. *Revista de Management de la Universidad de Palermo*, 103. Retrieved 1 de julio de 2023, from

https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_05.pdf

Londoño, H. (2018). El control de convencionalidad y su aplicación en Ecuador. *Revista San Gregorio* (26), 84-91. Retrieved 12 de octubre de 2023, from https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/501

Mancero, M. (2016). *Acción de protección: un estudio desde la jurisprudencia en el Ecuador*. Universidad Andina Simón Bolívar. Retrieved 18 de junio de 2023, from https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5016

Medina, H. (2023). *La discriminación laboral y la vulneración de derechos a personas con discapacidad visual*. Universidad Nacional de Chimborazo. Retrieved 25 de octubre de 2023, from http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/11202/1/Medina%20Sarmiento%2c%20H.%20%282023%29%20La%20Discriminaci%c3%b3n%20Laboral%20y%20la%20Vulneraci%c3%b3n%20de%20Derechos%20a%20Presonas%20con%20Discapacidad%20Visual.pdf

Organización Mundial de la Salud. (08 de enero de 2019). https://www.who.int/topics/disabilities/es/

Ortiz, D. (2018). La Corte Constitucional, el derecho a la igualdad y las categorías sospechosas. *Iuris Dictio* (21), 81-95. https://doi.org/https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/iurisdictio/article/view/1139/1215

Palacios, A., y Bariffi, F. (2017). *La discapacidad como una cuestión*. Una aproximación a la Convención: https://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2014/09/19L_ladiscapacidad.pdf

Rivadeneira, A. (2022). *Vulneración de los derechos de las personas con discapacidades en el ámbito laboral*. Universidad Regional Autónoma de los Andes. Retrieved 26 de octubre de 2023, from https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/15277/1/UI-DER-PDI022-2022.pdf

Ronconi, L. (2019). Repensando el principio de igualdad alcances de la igualdad real. *Isonomía* (49), 103-140. Retrieved 29 de junio de 23, from https://www.scielo.org.mx/pdf/is/n49/1405-0218-is-49-103.pdf

Seco, J. (2017). De la igualdad formal a la igualdad material. Cuestiones previas y

problemas a revisar. *Derechos y Libertades: revista de filosofía del derecho y derechos humanos* (36), 55-89. Retrieved 8 de junio de 2023, from https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/26203

Soto, F. (2023). *Una mirada a la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador. Análisis de la Implementación de la Política de Inclusión laboral de personas con discapacidad 2006-2017.* Flacso-Ecuador. Retrieved 24 de octubre de 2023, from https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/19031/2/TFLACSO-2023FKSA.pdf

Legislación e instrumentos internacionales

Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador.* Quito: Registro Oficial de 20 de octubre.

Asamblea Nacional. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades.* Registro Oficial No. 796 de 25 de septiembre.

OEA. (1999). *Convención Interamericana Para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad.* Organización de los Estados Americanos.

ONU. (2008). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.* Organización de las Naciones Unidas.

Organización de Estados Americanos. (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*, San José: Organización de Estados Americanos.

Jurisprudencia

CCE, Sentencia 258-15-SEP-CC, 2184-11-EP (Corte Constitucional del Ecuador 12 de septiembre de 2015). https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=258-15-SEP-CC

CCE, Sentencia No. 019-16-SIN-CC, 0090-15-IN (Corte Constitucional del Ecuador 22 de marzo de 2016).

CCE, Sentencia No. 080-13-SEP-CC, 0445-11-E (Corte Constitucional del Ecuador 9 de octubre de 2013).

CCE, Sentencia No. 11-18-CN/19 (matrimonio igualitario), 11-18-CN (Corte Constitucional del Ecuador 12 de junio de 2019).

CCE, Sentencia No. 1894-10-JP, 1894-10-JP (Corte Constitucional del Ecuador 4 de marzo de 2020).

Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Santa Elena, proceso No. 24331202100738

Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Santa Elena, proceso No. 24241202200013

Sentencia No 117-13-SEP-CC, 0619-12-EP (Corte Constitucional del Ecuador 11 de diciembre de 2013).

Sentencia No. 362-16-SEP-CC, 0813-13-EP (Corte Constitucional del Ecuador 15 de noviembre de 2016).