



DOI: <https://doi.org/10.23857/dc.v10i3.3995>

Ciencias Sociales y Políticas
Artículo de Investigación

La Acción de Protección como Garantía para los Trabajadores Sustitutos Frente a la Vulneración de su Estabilidad Laboral Reforzada en Instituciones Públicas

Protection Action as a Guarantee for Substitute Workers Against the Violation of their Reinforced Labor Stability in Public Institutions

Ação de Proteção como Garantia aos Trabalhadores Substitutos Contra a Violação de sua Estabilidade Laboral Reforçada nas Instituições Públicas

Alex Bayardo Gamboa-Ugalde ^I

abgamboau@yahoo.com

<https://orcid.org/0009-0005-4308-6355>

Ruth Elizabeth Cabrera-Salas ^{II}

lizgaviota@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0001-1097-8630>

Correspondencia: abgamboau@yahoo.com

***Recibido:** 15 de julio de 2024 ***Aceptado:** 12 de agosto de 2024 * **Publicado:** 24 de agosto de 2024

- I. Doctor en Jurisprudencia y Abogado, Docente en la Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador.
- II. Abogada de la República del Ecuador, Estudiante de Post Grado en la Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador.

La Acción de Protección como Garantía para los Trabajadores Sustitutos Frente a la Vulneración de su Estabilidad Laboral Reforzada en Instituciones Públicas

Resumen

El presente artículo analiza la situación de los trabajadores sustitutos en las instituciones públicas del Ecuador, enfocándose en la vulneración de sus derechos y la eficacia de la acción de protección como garantía de estabilidad laboral reforzada. Se plantea la siguiente pregunta de investigación ¿Se vulneran los derechos de los trabajadores sustitutos en las instituciones públicas por arbitrariedad o por desconocimiento? A través de una revisión de doctrina, jurisprudencia y el análisis de datos obtenidos de encuestas dirigidas a directores de talento humano y trabajadores sustitutos, se evidencia que la principal causa de vulneración de derechos es el desconocimiento del marco legal, la arbitrariedad presente en las decisiones de los directivos y responsables de talento humano, también contribuye a este problema. Las decisiones arbitrarias se manifiestan en la falta de transparencia y en la excesiva discrecionalidad en los procesos de despido. Se concluye que la acción de protección, aunque fundamental, no siempre es efectiva debido a la implementación inconsistente y la falta de sensibilización sobre los derechos de estos trabajadores. El estudio subraya la necesidad de una mayor formación y supervisión de los responsables de talento humano, así como una aplicación más rigurosa y coherente de la normativa vigente, para asegurar que los derechos de los trabajadores sustitutos sean respetados y garantizados en la cotidianidad, promoviendo así una cultura de respeto y justicia en el ámbito laboral público.

Palabras claves: trabajadores sustitutos; estabilidad laboral reforzada; acción de protección; discapacidad.

Abstract

This article analyzes the situation of substitute workers in public institutions in Ecuador, focusing on the violation of their rights and the effectiveness of protection action as a guarantee of reinforced job stability. The following research question is posed: Are the rights of substitute workers violated in public institutions due to arbitrariness or ignorance? Through a review of doctrine, jurisprudence and the analysis of data obtained from surveys directed at human talent directors and substitute workers, it is evident that the main cause of violation of rights is ignorance of the legal framework, the arbitrariness present in decisions of managers and human talent managers, also contributes to this problem. Arbitrary decisions are manifested in the lack of transparency and excessive discretion in dismissal processes. It is concluded that protective action, although fundamental, is not always effective due to inconsistent implementation and lack of awareness about the rights of these workers.

La Acción de Protección como Garantía para los Trabajadores Sustitutos Frente a la Vulneración de su Estabilidad Laboral Reforzada en Instituciones Públicas

The study highlights the need for greater training and supervision of those responsible for human talent, as well as a more rigorous and coherent application of current regulations, to ensure that the rights of substitute workers are respected and guaranteed in daily life, thus promoting a culture of respect and justice in the public workplace.

Keywords: substitute workers; reinforced job stability; protective action; disability.

Resumo

Este artigo analisa a situação dos trabalhadores substitutos em instituições públicas no Equador, centrando-se na violação dos seus direitos e na eficácia das ações de proteção como garantia de uma estabilidade laboral reforçada. Coloca-se a seguinte questão de pesquisa: Os direitos dos trabalhadores substitutos são violados nas instituições públicas por arbitrariedade ou desconhecimento? Através da revisão da doutrina, da jurisprudência e da análise de dados obtidos em pesquisas direcionadas a diretores de talentos humanos e trabalhadores substitutos, fica evidente que a principal causa da violação de direitos é o desconhecimento do arcabouço legal, a arbitrariedade presente nas decisões dos gestores e gestores de talentos humanos, também contribui para este problema. As decisões arbitrárias manifestam-se na falta de transparência e na discricionariedade excessiva nos processos de despedimento. Conclui-se que a ação protetiva, embora fundamental, nem sempre é eficaz devido à implementação inconsistente e à falta de consciência sobre os direitos desses trabalhadores. O estudo destaca a necessidade de uma maior formação e supervisão dos responsáveis pelo talento humano, bem como de uma aplicação mais rigorosa e coerente da regulamentação em vigor, para garantir que os direitos dos trabalhadores substitutos sejam respeitados e garantidos na vida quotidiana, promovendo assim uma cultura de respeito e justiça no local de trabalho público.

Palavras-chave: trabalhadores substitutos; estabilidade profissional reforçada; ação protetora; inabilidade.

Introducción

En el ámbito del derecho laboral y constitucional, la acción de protección se presenta como una garantía especial para los trabajadores sustitutos en casos de despido injustificado o discriminación laboral. Estos trabajadores, debido a su condición de sustitutos, se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad ante las decisiones administrativas de los empleadores públicos. Por lo tanto, pueden recurrir a la acción de protección para hacer valer sus derechos laborales constitucionales

La Acción de Protección como Garantía para los Trabajadores Sustitutos Frente a la Vulneración de su Estabilidad Laboral Reforzada en Instituciones Públicas

cuando estos son amenazados, protegiendo así su estabilidad laboral reforzada (Corte Constitucional del Ecuador, 2013).

La estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo ofrecer una protección adicional a determinados grupos de trabajadores, garantizando su permanencia en el empleo frente a tratos desiguales y posibles despidos injustificados o arbitrarios. Esta medida se basa en la necesidad de asegurar un entorno laboral equitativo y seguro, especialmente para aquellos que, debido a su condición particular como trabajadores sustitutos, están en una posición de mayor vulnerabilidad (Piloso, 2024).

Garantías Jurisdiccionales

La Constitución de Montecristi de 2008 marcó un hito en Ecuador al establecerlo como un estado constitucional de derechos y justicia, promoviendo un amplio reconocimiento de derechos. Esta Constitución incluye una parte dogmática, que describe los derechos de la población, y una parte orgánica, que detalla la estructura del estado y las modalidades para garantizar el ejercicio de estos derechos (Abril, 2020). Entre estas modalidades se encuentran las garantías jurisdiccionales, que son mecanismos expedientes para proteger los derechos vulnerados. Además, se ampliaron los derechos a sujetos no contemplados anteriormente, como la naturaleza y las comunidades indígenas (Vásconez, 2023).

Del mismo modo, las garantías jurisdiccionales son mecanismos procesales jurídicos destinados a la defensa de los derechos constitucionales, conforme a la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (Asamblea Nacional, 2009). Estas garantías incluyen la acción de protección, el habeas corpus, la acción de acceso a la información pública, el habeas data, la acción por incumplimiento y la acción extraordinaria de protección (Pacheco et al., 2024). En esencia, son acciones de tutela frente a vulneraciones de derechos que garantizan el derecho a un recurso efectivo ante el Estado por posibles transgresiones a los derechos humanos.

Acción de Protección

El Artículo 88 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) define el propósito de la acción de protección, que es ofrecer un amparo directo y eficaz para los derechos constitucionales cuando estos sean vulnerados por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial. La acción busca una resolución judicial que, si se confirma la vulneración, ordenará una reparación integral del daño, tanto material como inmaterial.

La Acción de Protección como Garantía para los Trabajadores Sustitutos Frente a la Vulneración de su Estabilidad Laboral Reforzada en Instituciones Públicas

La Constitución busca ofrecer una protección directa y efectiva de los derechos sin imponer restricciones o requisitos relacionados con otras acciones legales para su defensa. La función del juez constitucional, así como de todas las autoridades públicas, tanto jurisdiccionales como no jurisdiccionales, es garantizar la protección efectiva de los derechos constitucionales. Esto implica que tienen la responsabilidad de actuar de manera proactiva para prevenir y remediar cualquier violación de los derechos fundamentales.

El artículo 39 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (Asamblea Nacional, 2009) también establece el propósito de la Acción de Protección, esta acción tiene como objetivo ofrecer una protección directa y efectiva para los derechos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de derechos humanos, que no estén cubiertos por otras acciones como el hábeas corpus, el acceso a la información pública, el hábeas data, la acción por incumplimiento, la acción extraordinaria de protección, o la acción extraordinaria de protección contra decisiones de la justicia indígena. En este sentido, para evitar arbitrariedades contra los trabajadores sustitutos, el Estado debe establecer medidas que protejan la estabilidad laboral. Esto es crucial para prevenir despidos que podrían afectar la economía familiar.

Bustamante (2012) en su obra “Nueva Justicia Constitucional”, recoge un concepto de Roberto

Dromi sobre la Acción de Protección:

La Acción de Protección es una garantía raíz constitucional que tiene por objeto proteger los derechos y garantías recogidos por la Constitución y su ejercicio contra todo acto u omisión que signifique una limitación, restricción o amenaza arbitraria o contraria a la Constitución, un tratado o una Ley, generada por la actividad de órganos estatales o particulares. (p. 212)

Como podemos ver, nuestra Constitución busca el amparo directo y eficaz de los derechos, sin ninguna restricción o requisito respecto a acciones legales alternativas para protegerlos, pues la labor del juez constitucional y no solamente de éste, sino de toda autoridad pública, jurisdiccional o no- es el amparo directo y eficaz de los derechos constitucionales.

Al respecto, el doctor Grijalva (2012) ha hecho una crítica, manifestado que, en la práctica, la idea de residualidad del artículo 40.3 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional está sirviendo de argumentos a jueces para negar sistemáticamente acciones de protección; dice que, de esta forma, paradójicamente, bajo una Constitución más garantista que la de 1998, como lo es la actual, los jueces ordinarios han disminuido en la práctica los estándares de producción de derechos constitucionales de los ciudadanos ¿cómo explicar esta paradoja?; manifiesta

La Acción de Protección como Garantía para los Trabajadores Sustitutos Frente a la Vulneración de su Estabilidad Laboral Reforzada en Instituciones Públicas

que una explicación sería que muchos jueces utilizan ampliamente la restricción de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional para disminuir su carga de trabajo, desembarazándose de las acciones de protección; que otra explicación se refiere a la cultura constitucional formalista y legalista prevaleciente en el Ecuador, para la cual los derechos constitucionales son fácilmente sacrificados a formalidades secundarias, y a veces las formalidades sustanciales, cuya función es proteger derechos, son inobservadas (p. 246).

Por su parte, Oyarte (2014) explica que la acción de protección ordinaria tiene como objetivo garantizar la protección de los derechos fundamentales que no están amparados por otras garantías jurisdiccionales. Esta protección se extiende principalmente frente a actos u omisiones de autoridad pública, aunque también puede aplicarse contra particulares en ciertas condiciones formales y materiales (p. 942).

Con estas anotaciones, queda claro que el propósito de la acción de protección es salvaguardar los derechos fundamentales frente a actos u omisiones tanto de la autoridad pública como de particulares, en condiciones específicas.

Entre los derechos protegidos por la acción de protección se encuentran el derecho al trabajo y la seguridad social. Esta acción se activa cuando se vulneran estos derechos laborales, los cuales están garantizados por la Constitución, que establece, por ejemplo:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Para prevenir arbitrariedades contra los trabajadores sustitutos, el Estado debe implementar medidas necesarias que salvaguarden su estabilidad laboral. Esto contribuye a evitar despidos que podrían perjudicar la economía familiar, ya que el desempleo y la falta de ingresos regulares afectan negativamente otros derechos fundamentales del trabajador sustituto y su familia, como el acceso a la vivienda, la salud, la educación y la seguridad social.

Por consiguiente, en el Art. 331 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) se establece que el Estado debe crear las condiciones necesarias para la protección integral de sus ciudadanos en todos los aspectos de sus vidas, garantizando los derechos y principios constitucionales, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación. Además, se otorga prioridad a los grupos que

La Acción de Protección como Garantía para los Trabajadores Sustitutos Frente a la Vulneración de su Estabilidad Laboral Reforzada en Instituciones Públicas

requieren atención especial, como las personas con discapacidad y sus sustitutos, quienes son vulnerables a la discriminación, la exclusión, las desigualdades, y pueden enfrentar violencia debido a su edad, estado de salud, entre otros factores.

Eficacia, Efectividad y Eficiencia de la Acción de Protección

Al abordar un estudio integral de la acción de protección, es necesario evaluar su eficacia, efectividad y eficiencia en el marco de su aplicación, para ello, Storini y Navas (2013) aportan su visión de estos elementos:

- a) Se deberá evaluar la idoneidad de las normas (constitucionales y legales) para alcanzar el fin propuesto (eficacia).
- b) La capacidad de las normas ‘instrumento’ de conseguir el objetivo pretendido, es decir el grado de aplicación real de las normas por los órganos competentes y su cumplimiento por parte de los destinatarios (efectividad).
- c) Si los medios para conseguir estos objetivos son adecuados y si se consiguen con el mínimo costo posible (eficiencia) (p. 51).

Estos elementos permiten entender los efectos y consecuencias de su aplicación, conectando el ordenamiento jurídico con la realidad social.

Trabajadores sustitutos

Los trabajadores sustitutos en Ecuador enfrentan desafíos como discriminación y exclusión. La Ley Orgánica de Discapacidades (LOD), aborda estos problemas al regular el acceso al trabajo en condiciones óptimas para personas con discapacidad. Según la LOD, los sustitutos incluyen a los padres de menores con discapacidad o sus representantes legales, y se establece que los empleadores no pueden contratar más del 50% de sustitutos del porcentaje legal establecido. Esta normativa está destinada a familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, incluyendo al cónyuge, pareja de hecho, representante legal o personas encargadas del cuidado de una persona con discapacidad severa, y se limita a una sola persona por cada individuo con discapacidad (Asamblea Nacional, 2012).

Estabilidad laboral reforzada

En cuanto a la estabilidad laboral reforzada, el Estado brinda una protección especial al derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Esta medida se adopta para garantizar que los empleadores no incurran en discriminación y también se aplica a favor de los trabajadores sustitutos, según lo especifica el Artículo 51 de la LOD.

Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente (Asamblea Nacional, 2012, p. 13).

Chávez (2022) resalta que el Derecho del Trabajo para los sustitutos de personas con discapacidad es un derecho fundamental con principios propios que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores. La estabilidad laboral reforzada es un componente clave, asegurando la continuidad laboral, inamovilidad e igualdad del trabajador, protegiéndolo de despidos ilegales y garantizando su bienestar económico y el de su familia. Esta protección se extiende tanto a las personas con discapacidad como a sus sustitutos, quienes gozan de los mismos derechos y obligaciones.

Por su parte, Macías-Moreira y Vargas-Yangua (2023) describen la estabilidad laboral reforzada como una garantía del derecho a la igualdad para los sustitutos de personas con discapacidad y como una protección para empleados y funcionarios que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad evidente en su trabajo. Su objetivo es evitar que el empleador los despidiera debido a su incapacidad para desempeñar sus funciones en condiciones normales.

Implementación de la Acción de Protección en la Protección de los Derechos de los Trabajadores Sustitutos para garantizar la Estabilidad Laboral Reforzada

La jurisprudencia es esencial para comprender las realidades de los trabajadores sustitutos. Un caso ejemplar es el de Luis Alberto Campuzano Muñoz, padre de una niña con síndrome de Down y discapacidad física del 37%. Campuzano, con certificación de trabajador sustituto desde marzo de 2020, trabajó como obrero en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza. A pesar de que el Prefecto conocía la discapacidad de su hija y su asistencia a un centro terapéutico, la directora de talento humano del GAD rechazó su solicitud de reconocimiento como trabajador

La Acción de Protección como Garantía para los Trabajadores Sustitutos Frente a la Vulneración de su Estabilidad Laboral Reforzada en Instituciones Públicas

sustituto, negándose a recibir su documentación para evitar otorgarle un nombramiento. Campuzano alegó discriminación y presentó una acción de protección. La Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Pastaza, en la sentencia No. 16331-2020-00464/2020, aborda este caso (Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Pastaza, 2020).

En cuanto a la resolución del caso, se decide como tercer punto:

Aceptar la acción de protección presentada por los legitimados activos; por haberse vulnerado los derechos constitucionales a la igualdad y no discriminación (artículo 66.4 de la Constitución de la República), adicional al principio de igualdad descrito en el artículo 11.2 ibídem al ser una persona con discapacidad, seguridad jurídica (artículo 82 CRE); el derecho al trabajo y la estabilidad reforzada de una persona sustituta de una niña con discapacidad (artículo 33 CRE) y a la vida digna (artículo 66.2 CRE). (p. 25)

Para la admisibilidad de la acción de protección es necesario que los demandantes no hayan presentado ninguna otra garantía jurisdiccional por los mismos hechos. Dado que no se trata solo de una cuestión legal, sino de vulneraciones de derechos, se considera que la acción de protección es el recurso más adecuado para la reparación de la vulneración de derechos.

Otro ejemplo es el caso de Sellenne Virginia del Consuelo Barba Salcedo, quien presentó una acción de protección en 2018 contra la Coordinación Zonal 8 del Ministerio de Salud Pública y la Procuraduría General del Estado, impugnó la terminación de su nombramiento provisional. Alegó que no se consideró su responsabilidad de cuidar a su hermana con síndrome de Down y discapacidad intelectual grave. La Sentencia 2126-19-EP/24 (2024) estableció que, si una persona con nombramiento provisional en una institución pública, que cuida a una persona con discapacidad, notifica a su empleador sobre su situación, pero es desvinculada sin considerar alternativas como reubicación o indemnización, se vulnera su derecho a la protección laboral reforzada. En este caso, la sentencia concluyó que la desvinculación de Sellenne, sin reubicación o indemnización, violó su derecho a la protección laboral reforzada como sustituta (Corte Constitucional del Ecuador, 2024).

En el caso de Giovanni Patricio Riofrío Betancourt, padre de un niño de 4 años con una discapacidad del 99%, quien trabajó como servidor de apoyo bajo un contrato de servicios ocasionales en la Secretaría Nacional de Comunicación (SECOM), fue despedido en 2018 por motivo de la reestructuración de la entidad. La Coordinadora General Defensorial Zonal 9 de la Defensoría del Pueblo de Ecuador, presentó una acción de protección contra el señor secretario nacional de Comunicación; Coordinadora General Administrativa Financiera; Psicóloga, y directora de talento

La Acción de Protección como Garantía para los Trabajadores Sustitutos Frente a la Vulneración de su Estabilidad Laboral Reforzada en Instituciones Públicas

humano de SECOM. En la acción de protección, se alegó la violación de los derechos a la igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad, a la seguridad jurídica, al debido proceso y al respeto del principio pro homine. Asimismo, se solicitó el reintegro inmediato del accionante a su puesto de trabajo, el pago de las remuneraciones no percibidas y disculpas públicas, como se detalla en la Sentencia No. 689-19-EP/20 (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

[...] no se evidencia que la SECOM haya procurado la reubicación del accionante, o que se haya aplicado las causales previstas para la desvinculación de una persona con discapacidad o sustituto de ella, tampoco que una vez desvinculado anticipada y unilateralmente se lo haya indemnizado de conformidad con lo establecido por el artículo 51 de la LOD. Por lo tanto, la SECOM vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del accionante en el ejercicio de su derecho al trabajo por su condición de sustituto de una persona con discapacidad. (p. 11)

Se resolvió como primer punto, “Aceptar la acción de protección” y en el punto tres, “Declarar la vulneración de los derechos a la tutela judicial efectiva y a la estabilidad laboral reforzada del señor Giovanni Patricio Riofrío y los derechos a la atención prioritaria y a la salud del niño GJRB” (p. 14). Para prevenir futuras violaciones similares, la Secretaría General de Comunicación de la Presidencia de la República implementará un programa de sensibilización y capacitación sobre los derechos de los sustitutos, la estabilidad laboral reforzada y las implicaciones de no respetar estos derechos. Con el apoyo técnico del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, se desarrollará un programa nacional dirigido a funcionarios en las áreas de talento humano y financiero, con una duración mínima de 10 horas. Este programa, que podrá ser ofrecido de manera virtual, estará dirigido a las entidades que, de acuerdo con el registro del Ministerio del Trabajo, emplean sustitutos directos y por solidaridad humana (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

La capacitación es un derecho fundamental de todos los trabajadores que debe ser considerada un elemento clave para el desarrollo profesional y la protección de sus derechos. Al centrarla específicamente en la estabilidad laboral reforzada, así como en las graves consecuencias de infringir dicha estabilidad y los mecanismos administrativos y judiciales necesarios, la capacitación se convierte en una herramienta indispensable.

Pregunta de investigación

La investigación no solo examina la teoría y la doctrina jurídica, sino que también contrasta estas bases con la realidad práctica, proporcionando una visión integral y contextualizada de la situación

La Acción de Protección como Garantía para los Trabajadores Sustitutos Frente a la Vulneración de su Estabilidad Laboral Reforzada en Instituciones Públicas

actual de los trabajadores sustitutos. La recopilación de percepciones y experiencias de ambos grupos, directores de talento humano y trabajadores sustitutos, permite un análisis más profundo y detallado. Este enfoque nos lleva a formular la pregunta central de la investigación: ¿Se vulneran los derechos de los trabajadores sustitutos en las instituciones públicas por arbitrariedad o por desconocimiento?

Metodología

El trabajo de investigación empleó el método cualitativo para profundizar en las experiencias y percepciones de los trabajadores sustitutos y los directores de talento humano en instituciones públicas, facilitando una comprensión detallada de las vulneraciones a la estabilidad laboral reforzada y la aplicación de la acción de protección. Además, se utilizó el método cuantitativo para obtener datos numéricos y objetivos, y el analítico-sintético para identificar características relevantes y establecer conclusiones basadas en los datos recolectados. Con un enfoque descriptivo, exploratorio y correlacional, la investigación analizó la situación de los trabajadores, identificando patrones entre las experiencias de vulneración y las acciones de protección, y examinó si las vulneraciones eran el resultado de arbitrariedad o desconocimiento por parte de los empleadores.

El diseño de la investigación es no experimental y transversal, ya que se recolectaron datos en un único punto en el tiempo para analizar la situación actual de los trabajadores sustitutos y las prácticas de las instituciones públicas. La triangulación de datos permitió aumentar la validez y confiabilidad de los hallazgos al combinar múltiples fuentes de información, como Dialnet, Scielo, Scopus, y Reefsek, con los datos proporcionados por trabajadores sustitutos, directores de talento humano, y la autora de la investigación, con el fin de obtener una visión más completa y precisa del tema estudiado. La técnica principal implementada en esta investigación fue la encuesta, que permitió la recolección de datos cuantitativos y cualitativos a partir de las percepciones de los participantes, utilizando un cuestionario estructurado con preguntas abiertas y cerradas para capturar información sobre las variables de estudio. Además, se aplicó la técnica de gestión bibliográfica, que facilitó la recopilación, organización y utilización de fuentes bibliográficas para asegurar una base sólida y adecuada citación de todas las fuentes. El gestor bibliográfico Zotero fue el instrumento clave en esta técnica, permitiendo una eficiente organización de las diversas fuentes bibliográficas empleadas durante el proceso de investigación.

La Acción de Protección como Garantía para los Trabajadores Sustitutos Frente a la Vulneración de su Estabilidad Laboral Reforzada en Instituciones Públicas

Población y Muestra

La población de estudio está compuesta por 7 trabajadores sustitutos y 5 directores de talento humano de instituciones públicas de la ciudad de Macas. Se aplicó el muestreo no probabilístico intencional debido a que los sujetos de estudio fueron seleccionados de manera deliberada, ya que comparten características y criterios específicos relacionados con la acción de protección como garantía para los trabajadores sustitutos frente a la vulneración de su estabilidad laboral en instituciones públicas.

Resultados

Se aplicó una encuesta a trabajadores sustitutos y a directores de talento humano de instituciones públicas de la ciudad de Macas, la misma que constó de 19 preguntas (ver Tabla 1), con el objetivo de conocer en detalle las percepciones y experiencias relacionadas con la vulneración de derechos. Este método proporcionó una visión específica sobre si las vulneraciones se deben a decisiones arbitrarias o a una falta de conocimiento sobre los derechos laborales de los trabajadores sustitutos.

Tabla 1. Resultados de la encuesta

N°	Pregunta	Opciones	Porcentaje
1	Proceso de contratación para el puesto actual.	Transparente y estructurado	85.7%
		Poco claro	14.3%
		Arbitrario	0%
2	¿Ha recibido alguna evaluación de desempeño respecto de sus actividades laborales desde que comenzó su contrato?	Si	71.4%
		No	28.6%
3	¿Considera que su posición como trabajador sustituto le ofrece estabilidad laboral?	Si	42.9%
		No	14.3%
		En ocasiones	42.9%
4	¿Está familiarizado con el concepto de estabilidad laboral reforzada?	Si	42.9%
		No	57.1%
5	¿Ha recibido información o capacitación sobre sus derechos laborales desde que inició su trabajo?	Si	28.6%
		No	71.4%
6	¿Ha experimentado o conoce casos de despido arbitrario de trabajadores sustitutos en su institución?	Si, personalmente	28.6%
		Si, de otros compañeros	28.6%
		No	42.9%
7	Si ha sido despedido, ¿le dieron una justificación adecuada?	Si	0%
		No	28.6%

La Acción de Protección como Garantía para los Trabajadores Sustitutos Frente a la Vulneración de su Estabilidad Laboral Reforzada en Instituciones Públicas

		No aplicable	71.4%
8	¿Ha utilizado la acción de protección para defender sus derechos laborales?	Si	42.9%
		No	57.1%
9	Si ha recurrido a la acción de protección, ¿cómo describiría su experiencia con este proceso?	No recurrí	57.1%
		Fue efectivo y justo	0%
		Fue complicado pero necesario	42.9%
		Fue ineficaz y frustrante	0%
10	¿Qué criterios utiliza su institución para la contratación de trabajadores sustitutos?	Evaluación de competencias	40%
		Necesidades temporales	60%
		Otros	0%
11	¿Qué procedimientos siguen para evaluar el desempeño de los trabajadores sustitutos?	Evaluación periódica	20%
		Supervisión directa	40%
		Retroalimentación de equipos	20%
		No se realiza evaluación	20%
12	¿Su institución considera la estabilidad laboral reforzada para los trabajadores sustitutos en sus políticas?	Si	60%
		No	0%
		No estoy seguro	40%
13	¿Cómo maneja su institución los casos de despido de trabajadores sustitutos?	Proceso formalizado	80%
		Despido directo	0%
		Otros	20%
14	¿Ha enfrentado su institución reclamos legales por despidos de trabajadores sustitutos?	Si	100%
		No	0%
15	¿Está familiarizado con la acción de protección como mecanismo legal para defender los derechos laborales de los trabajadores sustitutos?	Si	20%
		No	40%
		Parcialmente	40%
16	En su institución, ¿han existido casos en los que trabajadores sustitutos hayan recurrido a la acción de protección para impugnar decisiones administrativas?	Si	60%
		No	0%
		No estoy seguro	40%
17	¿Qué medidas adopta su institución para asegurar el cumplimiento de las resoluciones judiciales emitidas a favor de los trabajadores sustitutos que han recurrido a la acción de protección?	Implementación inmediata e las resoluciones	20%
		Revisión y ajuste de políticas internas	20%
		Asesoría legal adicional	60%
		No se han implementado medidas específicas	0%
		Otras	0%

La Acción de Protección como Garantía para los Trabajadores Sustitutos Frente a la Vulneración de su Estabilidad Laboral Reforzada en Instituciones Públicas

18	¿Reciben los directores y el personal de talento humano capacitación sobre la estabilidad laboral reforzada y derechos de los trabajadores sustitutos?	Si	20%
		No	80%
19	¿Considera que la falta de conocimiento o la arbitrariedad son un factor principal en la vulneración de los derechos de los trabajadores sustitutos?	Falta de conocimiento	80%
		Arbitrariedad	0%
		Ambos	20%
		Ninguno	0%

Elaborado por: Los autores

La mayoría de los encuestados (85.7%) consideran que el proceso de contratación para su puesto actual es transparente y estructurado. El 71.4% ha recibido alguna evaluación de desempeño respecto a sus actividades laborales desde que comenzó su contrato. La Evaluación de Desempeño tiene como objetivo medir cuantitativa y cualitativamente la eficacia con que las personas realizan sus actividades y responsabilidades laborales. Facilita la apreciación de la integración en los puestos, mejora el desempeño futuro mediante retroalimentación, y contribuye a reconocer fortalezas y debilidades, así como a proporcionar capacitación alineada con la estrategia organizacional (Tiche-Andagana & Morales-Navarrete, 2023, p. 179).

La encuesta revela que el 42.9% de los trabajadores sustitutos considera que su posición ofrece estabilidad laboral. En este sentido Chávez (2022) señala que la estabilidad laboral es un componente fundamental del Derecho del Trabajo, vinculado a los principios de continuidad, inamovilidad e igualdad del trabajador. Esta estabilidad actúa como una garantía para que el trabajador mantenga su puesto, asegurando que solo pueda ser separado de sus funciones por las causas legales previstas, protegiéndolo de despidos ilegales y asegurando un ingreso que favorezca su bienestar y el de su familia (p. 88).

Mientras que el 57.1% no está familiarizado con el concepto de estabilidad laboral reforzada. Por lo manifiesto, surge la necesidad de mejorar la comunicación y formación sobre la estabilidad laboral reforzada en los trabajadores sustitutos, asegurando que todos los trabajadores estén adecuadamente informados sobre sus derechos puede contribuir significativamente a mejorar su seguridad laboral y reducir la vulnerabilidad a abusos o discriminación. Además, el 71.4% no ha recibido información o capacitación sobre sus derechos laborales desde el inicio de su trabajo. Mendoza (2023) afirma que la capacitación laboral es un derecho humano esencial que conecta el derecho a la educación con la

La Acción de Protección como Garantía para los Trabajadores Sustitutos Frente a la Vulneración de su Estabilidad Laboral Reforzada en Instituciones Públicas

formación para la vida y la productividad laboral. Por lo tanto, debe ser promovida, respetada, garantizada y defendida.

El 42.9% no ha experimentado ni conoce casos de despido arbitrario y el 57.1% no ha recurrido a la acción de protección para defender sus derechos. La contratación de trabajadores sustitutos en las instituciones se basa en necesidades temporales (60%). En este sentido, el Artículo 50 de la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) establece que tanto las instituciones públicas como privadas deben adaptar sus requisitos y procesos de selección de empleo para promover la participación de personas con discapacidad, buscando la equidad de género y la diversidad de discapacidad. Además, la autoridad nacional responsable de las relaciones laborales debe garantizar y promover la inclusión laboral de estas personas (Asamblea Nacional, 2012).

La evaluación del desempeño se realiza mediante supervisión directa (40%). A pesar de que el 60% de las instituciones consideran la estabilidad laboral reforzada en sus políticas y el 80% manejan los despidos de forma formalizada, el 100% han enfrentado reclamos legales por despidos de trabajadores sustitutos. La estabilidad laboral debería ser garantizada a los trabajadores sustitutos en todas las instituciones públicas, como parte del cumplimiento del Artículo 48 de la LOD sobre inclusión laboral.

El conocimiento sobre la acción de protección es parcial para el 40% y nulo para el otro 40%, mientras que el 60% ha visto trabajadores recurrir a esta acción. Para asegurar el cumplimiento de resoluciones judiciales, el 60% de las instituciones adoptan asesoría legal adicional. Sin embargo, el 80% de los directores y personal de talento humano no recibe capacitación sobre estabilidad laboral reforzada y derechos de los trabajadores, y el 80% considera que la falta de conocimiento es un factor principal en la vulneración de estos derechos.

Estos hallazgos contrastan con estudios previos que muestran que la mayoría de los directores de talento humano no tienen conocimiento sobre los derechos de los trabajadores sustitutos. Como resultado, no están seguros de cómo proceder ante reclamos de estos trabajadores y no pueden asegurar su estabilidad laboral reforzada sin los mecanismos necesarios que respalden la garantía de estos derechos, conforme al porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral establecido en el Artículo 48 de la LOD.

Discusión

Los trabajadores sustitutos, encargados de cuidar a personas con discapacidad, enfrentan una serie de desafíos que impactan directamente en su estabilidad laboral y, por ende, en su calidad de vida y la de aquellos a quienes cuidan; los datos recabados muestran que una significativa proporción de estos trabajadores han experimentado situaciones de discriminación, exclusión y hostilidad en el ámbito laboral, por cuanto han considerado implementar la acción de protección.

La protección de los derechos fundamentales que el Estado debe garantizar no es cualquier tipo de protección. Se trata de una tutela efectiva, es decir, una protección que asegure el respeto práctico de estos derechos por parte de todos. La Constitución establece un principio de efectividad, a través del cual se pueden evaluar los actos de protección de los derechos. Esta evaluación no se centra tanto en la validez procedimental o sustancial, sino en la capacidad de dichos actos para garantizar integralmente los derechos en la realidad (Storini & Navas, 2013, p. 53).

Casos significativos como el de Luis Alberto Campuzano Muñoz, Selenne Virginia del Consuelo Barba Salcedo, Giovanni Patricio Riofrío Betancourt, y lo manifestado por los trabajadores sustitutos que forman parte de esta investigación, evidencian una clara violación a sus derechos constitucionales; estos casos son representativos de una problemática más amplia que afecta a numerosos trabajadores sustitutos en el país.

La revisión de doctrina y jurisprudencia han demostrado que la acción de protección, aunque diseñada como un mecanismo expedito para salvaguardar derechos vulnerados, no siempre logra su propósito debido a múltiples factores, estos incluyen la falta de comprensión adecuada por parte de los empleadores sobre los derechos específicos de los trabajadores sustitutos y la implementación deficiente de las normativas vigentes. Según Landázuri (2019), “la acción de protección está destinada a reaccionar contra el acto administrativo, actos de simple administración, hechos administrativos y el contrato administrativo, porque inclusive en este ámbito, pueden ocurrir violaciones a los derechos constitucionales por la administración pública”. (p. 30)

Es así que los resultados obtenidos derivados de los trabajadores sustitutos y directores de talento humano, la doctrina y la jurisprudencia estudiada, destacan la importancia de la acción de protección como un recurso fundamental para garantizar la salvaguardia de los derechos de los trabajadores sustitutos frente a posibles abusos o decisiones injustas cometidas dentro de las instituciones públicas. Es alarmante que todas las instituciones hayan enfrentado reclamos legales por despidos de los trabajadores sustitutos lo que conlleva a la inexistencia de la estabilidad laboral reforzada que

La Acción de Protección como Garantía para los Trabajadores Sustitutos Frente a la Vulneración de su Estabilidad Laboral Reforzada en Instituciones Públicas

garantiza la LOD en el Artículo 51 y que “constituye un derecho que tiene el servidor público, quien no debe ser despedido en virtud de su situación de vulnerabilidad, sin que exista causa relevante que sirva de justificativo para efectivizar su despido” (Yugsi & Pinos, 2021, p. 194). La estabilidad laboral debe ser ofrecida en cada institución pública a los trabajadores sustitutos por pertenecer al porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral conforme al Artículo 48 de la LOD.

Los Directores de Talento Humano en las instituciones públicas desempeñan un papel crucial en la protección de los derechos laborales de los trabajadores sustitutos; sin embargo, la investigación demuestra que existe una brecha significativa por el desconocimiento y falta o limitada aplicación de las leyes que protegen a estos trabajadores; muchos directores de talento humano muestran desconocimiento sobre la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD), las disposiciones específicas que garantizan la estabilidad laboral reforzada y la implementación de la acción de protección, este desconocimiento conlleva a decisiones administrativas que vulneran los derechos de los trabajadores sustitutos, como se observó en los casos presentados.

Castillo (2021) señala que la ley y la jurisprudencia constitucional aseguran la estabilidad laboral reforzada para las personas con discapacidad, así como para los sustitutos responsables del cuidado de personas con discapacidad severa. Estas personas deben acudir a los jueces competentes mediante la acción de protección para garantizar el respeto a este derecho y obtener la reparación integral correspondiente ante la Corte Constitucional (p. 15).

Por las vulneraciones de derechos hacia los trabajadores sustitutos, muchos recurrieron a la acción de protección para defender sus derechos, respaldados por la ley y la jurisprudencia constitucional que garantizan su estabilidad laboral reforzada. Aunque el proceso es complicado y puede desincentivar a otros sustitutos, estos trabajadores reconocen que, a pesar de las dificultades, recurrir a esta acción es crucial para la defensa de sus derechos. Se destaca la necesidad de simplificar los procedimientos legales y proporcionar más apoyo a quienes deciden emprender acciones legales.

En los casos derivados de la jurisprudencia, se evidenció que las desvinculaciones se debieron a reestructuraciones institucionales o a la terminación de contratos ocasionales, sin considerar la situación particular de los trabajadores sustitutos; la falta de reubicación o indemnización adecuada, como lo exige la ley, refleja una falla en la implementación de las políticas de protección laboral; esta situación descrita plantea una cuestión fundamental sobre la efectividad de las garantías jurisdiccionales en el Ecuador.

La Acción de Protección como Garantía para los Trabajadores Sustitutos Frente a la Vulneración de su Estabilidad Laboral Reforzada en Instituciones Públicas

La vulneración de los derechos de los trabajadores sustitutos puede atribuirse tanto a la arbitrariedad como al desconocimiento. Macías-Moreira & Vargas-Yangua (2023) definen la estabilidad laboral reforzada como una protección contra la desvinculación injustificada; la evidencia deja en claro que, en la mayoría de casos (afirmación del 80% de directores de talento humano), la vulneración de derechos no es intencional, sino resultado de un desconocimiento significativo de las normativas aplicables.

La falta de capacitación adecuada y la ausencia de sensibilización sobre los derechos de los trabajadores sustitutos son factores determinantes que contribuyen a estas violaciones, razón por la cual no saben cómo deberían proceder cuando se enfrenten a reclamos por parte de los sustitutos y no podrían garantizar su estabilidad laboral reforzada sin los mecanismos necesarios que sustenten que efectivamente se deben garantizar estos derechos por pertenecer al porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral que refiere el Artículo 48 de la LOD, generando consecuentemente la desvinculación de su trabajo.

Sin embargo, también existen casos donde la arbitrariedad es evidente, sobre todo en la jurisprudencia estudiada; las decisiones administrativas que ignoran deliberadamente las disposiciones legales y las particularidades de los trabajadores sustitutos demuestran una falta de compromiso con la protección de derechos, sobre todo cuando existe la negativa a recibir documentación de acreditación como trabajador sustituto porque la administración institucional considera que deben ofrecer nombramiento y estabilidad laboral reforzada de forma indefinida o considerar la reubicación antes de la desvinculación y no existe la predisposición para hacerlo; estos casos son ejemplos claros de arbitrariedad.

Conclusiones

En la presente investigación se ha podido apreciar la vulneración de los derechos de los trabajadores sustitutos en las instituciones públicas, enmarcando el análisis dentro de los principios constitucionales de tutela efectiva y efectividad en la protección de los derechos fundamentales; a través de una revisión exhaustiva de la literatura, la recopilación de datos y el análisis de las respuestas proporcionadas por los directores de talento humano y los trabajadores sustitutos, se han establecido las siguientes conclusiones:

En el marco de esta investigación, se determina que la vulneración de derechos de los trabajadores sustitutos se debe principalmente al desconocimiento de la normativa por parte de algunos

La Acción de Protección como Garantía para los Trabajadores Sustitutos Frente a la Vulneración de su Estabilidad Laboral Reforzada en Instituciones Públicas

responsables de Recursos Humanos, lo que contribuye a la vulneración de derechos; la falta de capacitación adecuada y la ausencia de mecanismos de control y supervisión permiten que se perpetúen prácticas injustas y discriminatorias; además, en las decisiones de los directores y gestores de talento humano también se puede palpar que existe arbitrariedad que se manifiesta en la falta de transparencia, la discrecionalidad excesiva que caracteriza los despidos de los sustitutos, a pesar de la existencia de un marco legal claro que protege sus derechos, la implementación efectiva de estas normativas se ve obstaculizada por decisiones que no siempre siguen criterios objetivos y justos.

Los trabajadores sustitutos enfrentan una vulneración significativa de sus derechos laborales, particularmente en lo que respecta a la estabilidad laboral reforzada, esta vulneración se manifiesta en prácticas arbitrarias que desestiman la protección especial que los trabajadores sustitutos deberían recibir por pertenecer al porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral conforme al Artículo 48 de la LOD.

Existe una necesidad imperiosa de capacitar y sensibilizar tanto a los funcionarios de recursos humanos como a los trabajadores sustitutos, ya que la falta de conocimiento y concienciación sobre los derechos laborales perpetúa prácticas que los vulneran. Para garantizar una protección efectiva, se deben desarrollar programas de capacitación sobre normativa laboral para directores de talento humano y otros funcionarios, establecer mecanismos de transparencia y control en la contratación y despido de trabajadores sustitutos, y proporcionar a estos trabajadores acceso a información clara y asesoría legal sobre sus derechos.

Referencias

1. Abril, F. (2020). Las opiniones consultivas de la corte interamericana de Derechos Humanos a la luz del principio de supremacía constitucional (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Unidad de Posgrado, Maestría en Derecho Constitucional). <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31827/1/FJCS-POSG-229.pdf>
2. Asamblea Nacional. (2009). Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2020-03/Documento_LEY-ORG%C3%81NICA-GARANT%C3%8DAS-JURISDICCIONALES.pdf

La Acción de Protección como Garantía para los Trabajadores Sustitutos Frente a la Vulneración de su
Estabilidad Laboral Reforzada en Instituciones Públicas

3. Asamblea Nacional. (2009). Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, Art. 39. https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_org2.pdf
4. Asamblea Nacional. (2012). Ley Orgánica de Discapacidades. https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/ley_organica_de_discapacidades.pdf
5. Bustamante (2012). Nueva Justicia Constitucional Neoconstitucionalismo Derechos y Garantías Teoría y Práctica. Tomo I. Editorial Jurídica del Ecuador. Edición, 2012. https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=BUSTAMANTE%2C+Col%3%B3n%3A+%E2%80%9CNueva+Justicia+Constitucional%2C+Neoconstitucionalismo+De+rechos+y+Garant%3ADas%E2%80%9D&btnG=
6. Castillo, D. (2021). Estabilidad Laboral Reforzada de Trabajadores Sustitutos a través de la Acción de Protección. Análisis de la Sentencia NO. 689-19-EP/20 de la Corte Constitucional del Ecuador. (Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica Indoamérica). <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/5574/1/CASTILLO%20GARC%3%8DA%20DAVID%20BITERMO.pdf>
7. Chávez, G. (2022). Estabilidad Laboral Reforzada para Trabajadores Sustitutos de Personas con Discapacidad: Análisis de la Sentencia 698-19-ep/20 de la Corte Constitucional del Ecuador (Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica Indoamérica). <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/4917/1/CHAVEZ%20CHIMBO%20GUSTAVO%20ANTONIO.pdf>
8. Constitución de la República del Ecuador [CRE]. Art. 33, 88, 331. 20 de octubre de 2008. (Ecuador). https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
9. Corte Constitucional del Ecuador. (2013). Sentencia No. 080-13-SEP-CC. <https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=080-13-SEP-CC>
10. Corte Constitucional del Ecuador. (2020). Sentencia No. 689-19-EP/20. http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoidHJhbWl0ZSIiInVlaWQiOiJiOTczYTUyOC0yNTA1LTQyOTEtYjYzYi1iYTA1N2JjZWFKNTIucGRmIn0=

La Acción de Protección como Garantía para los Trabajadores Sustitutos Frente a la Vulneración de su
Estabilidad Laboral Reforzada en Instituciones Públicas

11. Corte Constitucional del Ecuador. (2024). Sentencia 2126-19-EP/24. http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJYXJwZXRhIjoidHJhbWl0ZSIsInV1aWQiOiI0YWI3ODkxNi0zMWMwLTRkMjUtOWYwYi05ZmJmYjRlM2E5NzQucGRmIn0=
12. Grijalva, A. (2012). Las garantías constitucionales en Ecuador: doctrina y evolución en las constituciones. *Constitucionalismo en Ecuador*. https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=GRIJALVA%2C+Agust%3%ADn%3A+%E2%80%9CLas+garant%3%ADas+constitucionales+en+Ecuador%3A+doctrina+y+evoluci%3%B3n%E2%80%9D&btnG=
13. Landázuri, L. (2019). Procedibilidad de la acción de protección frente al acto administrativo en el Ecuador (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6708>
14. Macías-Moreira, D., & Vargas-Yangua, J. (2023). Estabilidad laboral reforzada como una garantía del derecho de igualdad del sustituto de persona con discapacidad física. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 8(3), 2519-2532. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9252164>
15. Mendoza, D. (2023). La capacitación laboral como derecho humano. *Transdisciplinar. Revista De Ciencias Sociales Del CEH*, 2(4), 141–163. <https://doi.org/10.29105/transdisciplinar2.4-48>
16. Oyarte, R. (2014). Derecho constitucional ecuatoriano y comparado. *Corporación de estudios y publicaciones*. https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=OYARTE%2C+Rafael%3A+%E2%80%9CDerecho+Constitucional+Ecuadoriano+y+Comparado&btnG=
17. Pacheco, S., Paz, N., Layedra, G., & Zúñiga, M. (2024). La Eficacia de la Acción Extraordinaria de Protección como Garantía Jurisdiccional. *Tesla Revista Científica*, 4(1), e379. <https://doi.org/10.55204/trc.v4i1.e379>
18. Piloso, V. (2024). Cuestiones Actuales del Marco Jurídico sobre Seguridad y Accidentes Laborales. *Revista Científica Y Arbitrada De Ciencias Sociales Y Trabajo Social: Tejedora*. ISSN: 2697-3626, 7(13 EDICION ESPECIAL), 379–397. <https://doi.org/10.56124/tj.v7i13ep.023>

La Acción de Protección como Garantía para los Trabajadores Sustitutos Frente a la Vulneración de su
Estabilidad Laboral Reforzada en Instituciones Públicas

19. Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Pastaza. (2020). Sentencia No. 16331-2020-00464.
http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBldGE6J3NvcnRlbycsIHV1aWQ6JzJmMzVIZTZmLTE5N2UtNDMyNi1hMjFILTJkZDRhZmJhNjk0Zi5wZGYnfQ==
20. Storini, C., & Navas, M. (2013). La acción de protección en Ecuador Realidad jurídica y social (Primera). Centro de Estudios y Difusión del Derecho Laboral.
http://bivice.corteconstitucional.gob.ec/bases/biblo/texto/La_accion_de_proteccion_Ecuador_2013/La_accion_proteccion_Ecuador_2013.pdf
21. Tiche-Andagana, J., & Morales-Navarrete, M. (2023). El debido proceso en la fase de ejecución, de juicios ejecutivos en el Ecuador. *Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(2), 19.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9240314>
22. Vásquez, J., Guala, Á., Cortez, M., & Sánchez, A. (2023). Garantías jurisdiccionales, rapidez, ficción o realidad: caso Ecuador. *Dominio De Las Ciencias*, 9(4), 1295–1320.
<https://doi.org/10.23857/dc.v9i4.3652>
23. Yugsi, M., & Pinos, J. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. *Dominio de las Ciencias*, 7(3), 191-213.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229672>