

CAPÍTULO III

LA PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, TRABAJADORES SUSTITUTOS Y PERSONAS CUIDADORAS EN EL SECTOR PÚBLICO ECUATORIANO: RECONSTRUCCIÓN DE LA LÍNEA JURISPRUDENCIAL DE LA CORTE CONSTITUCIONAL (2015-2025)

Gabriela Espinoza Plúa¹
Corte Constitucional del Ecuador

Astrid Cabrera Triviño²
Corte Constitucional del Ecuador

1. Introducción

La finalidad de este capítulo consiste en sistematizar, reconstruir y representar gráficamente la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional ecuatoriana sobre la protección laboral reforzada de personas con discapacidad, trabajadores sustitutos y personas cuidadoras en su vínculo laboral con instituciones del Estado. El análisis se concentra en el empleo público porque allí se materializa con particular intensidad una tensión constitucional recurrente: la autoorganización administrativa y la gestión

-
- 1 PhD en Derecho por la Universidad de los Andes, Colombia, y LL.M. por Yale Law School. Jefa de Despacho de la Corte Constitucional del Ecuador; Profesora universitaria e investigadora en Derecho Constitucional, teoría del derecho y derechos humanos. ORCID: 0009-0008-6259-5456.
 - 2 Magíster en Derecho Constitucional por la Universidad de Especialidades Espíritu Santo. Experta Constitucional Jurisdiccional en la Corte Constitucional del Ecuador. ORCID 0000-0002-7828-4889.

eficiente del talento humano, frente al deber reforzado del Estado de garantizar la igualdad material y atención prioritaria a personas con discapacidad y a quienes sostienen su cuidado y manutención.

En el litigio, el escenario aparece en actos administrativos de terminación, cesación o no renovación, frecuentemente acompañados de una motivación estandarizada. En el proceso constitucional, estos actos suelen ser defendidos como la aplicación rutinaria de reglas de temporalidad que condicionan la vigencia de los contratos o de causales legales o reglamentarias para la terminación del vínculo laboral, sobre la base de que las relaciones laborales en el sector público ecuatoriano solo se vuelven estables cuando el servidor gana un concurso público de méritos y oposición. Sin embargo, desde la perspectiva constitucional, el problema no se agota en la 'legalidad' del acto: se trata de determinar si esa legalidad es compatible con un deber reforzado de protección, de modo que el Estado no reproduzca, mediante prácticas administrativas rutinarias y estandarizadas, patrones de exclusión y discriminación hacia personas con discapacidad o hacia quienes soportan el peso del cuidado, afectando – directa o indirectamente – el ejercicio de sus derechos.

El objetivo no es construir un catálogo exhaustivo de casos, ni reemplazar la argumentación judicial con un esquema gráfico. Su propósito es operativo: identificar la subregla vigente, sus propiedades relevantes y el espacio de soluciones compatibles con esa subregla. En la terminología de López Medina (2006), se busca delimitar la sombra decisional de la línea, entendida como el conjunto de decisiones que permanecen dentro del balance constitucional que la Corte ha venido reiterando.

Este capítulo, además, tiene una finalidad institucional. En el empleo público, las decisiones sobre el personal se toman bajo lineamientos administrativos, presupuestarios y de reorganización. Si la jurisprudencia constitucional se lee como una serie de exhortaciones generales, su capacidad de orientar prácticas reales es limitada. La reconstrucción por subreglas y propiedades relevantes, en cambio, permite traducir la doctrina constitucional en criterios verificables: qué debe constar en el expediente, qué alternativas deben explorarse previo a la desvinculación y qué

soluciones son coherentes con la jurisprudencia vigente cuando se constata la vulneración de la protección laboral reforzada.

Metodológicamente, el texto adopta una estrategia de organización mixta. En lugar de relatar todas las decisiones en estricta cronología, la línea se explica por subescenarios según la modalidad de vinculación. Esa propiedad aparece como un factor decisivo en la mayoría de casos. Dentro de cada subescenario, sin embargo, se narra de manera diacrónica la evolución del estándar: sentencias fundadoras, hito y confirmatorias de doctrina. Esta estructura permite mantener una ‘historia’ de la línea sin sacrificar la claridad analítica.

El análisis se organiza en seis secciones. Primero, se identifica el escenario constitucional y se formula el problema jurídico. Segundo, se construye la ingeniería reversa, a través de la reconstrucción del nicho citacional, la clasificación de sentencias y la justificación de la selección. Tercero, se desarrolla la línea en sentido estricto: se presenta el eje bipolar, la sombra decisional y tres subescenarios por modalidad de vinculación laboral en el sector público. En ese mismo acápite, se explicitan los balances constitucionales y se formulan subreglas operativas. Finalmente, se ofrecen conclusiones sobre los balances de la jurisprudencia vigente.

2. Escenario constitucional y formulación del problema jurídico

Siguiendo a López Medina (2001, pág. 61), una línea jurisprudencial no se encabeza con preguntas conceptualistas (‘¿en qué consiste el derecho al trabajo?’). Esas preguntas describen objetos demasiado amplios y no permiten identificar con precisión la *ratio decidendi* de las sentencias. La línea se articula, en cambio, alrededor de escenarios constitucionales: patrones fácticos recurrentes, conectados con un texto constitucional y con una tensión de principios recurrente en distintos casos.

El escenario constitucional se activa cuando una institución pública termina, cesa o no renueva un vínculo laboral y esa decisión incide en el empleo de una persona con discapacidad, o de una persona responsable del cuidado o manutención de una persona con discapacidad. No se trata solo del derecho individual del trabajador a conservar un puesto, sino del riesgo de

que la desvinculación produzca una exclusión estructural, afecte la atención prioritaria y comprometa derechos conexos de la persona con discapacidad (salud, cuidado, vida digna, protección especial) (Corte Constitucional del Ecuador [CCE], Sentencia No. 1937-19-JP/25, 11 de diciembre de 2025).

En el plano normativo, confluyen al menos tres dimensiones. Primero, la dimensión de igualdad (Constitución, artículo 11.2) y atención prioritaria (Constitución, artículo 35): la Constitución ecuatoriana reconoce que ciertas personas y grupos requieren que el Estado adopte medidas reforzadas de protección para garantizar su igualdad material; para ello, ordena deberes estatales de acción positiva para remover obstáculos. Segundo, la dimensión laboral: el trabajo es un medio de subsistencia y un factor de integración social (Constitución, artículo 33); su pérdida abrupta suele producir impactos intensos que, en el caso de las personas con discapacidad, se agravan por las barreras estructurales de acceso al empleo, lo que incide en el ejercicio de derechos conexos. Tercero, la dimensión institucional del empleo público: el Estado se organiza por reglas de mérito, concursos públicos y planificación (Constitución, artículo 228); también, dispone de modalidades temporales y mecanismos de reorganización que no pueden ser neutralizados sin afectar el diseño constitucional de la función pública (Constitución, artículo 227).

El conflicto emerge cuando la entidad invoca la forma contractual (plazo, provisionalidad, régimen especial) o una causal reglamentaria para justificar la desvinculación, mientras la persona trabajadora invoca la protección reforzada para sostener que esa decisión no puede operar de modo automático o indiferente a su situación. En términos de balance, la cuestión radica en cuánto margen de autoorganización conserva la administración frente a personas con discapacidad, trabajadores sustitutos o cuidadores y qué cargas constitucionales son mínimas para que la decisión sea compatible con la obligación estatal de protección reforzada.

Para mantener coherencia, este capítulo adopta un problema como un paraguas único y organiza la variación por subescenarios. La fragmentación en

seis problemas (tres modalidades³ por dos tipos de titularidad)⁴ produciría líneas paralelas con nichos citacionales parcialmente superpuestos y dificultaría identificar la subregla general reiterada por la Corte. En las decisiones relevantes, la Corte cita casos de discapacidad directa y de sustitución/cuidado, precisamente porque entiende que forman parte de un mismo universo doctrinal, aunque con variaciones en los presupuestos de procedencia de la protección y en el alcance de la reparación.

En un nivel medio de abstracción, la línea aborda el siguiente problema: establecer bajo qué condiciones constitucionales la terminación, desvinculación o no renovación del vínculo laboral, en el empleo público, resulta compatible con el derecho a la protección laboral reforzada de (i) personas trabajadoras con discapacidad y (ii) personas trabajadoras o cuidadoras, cuyo rol de cuidado o sustitución de una persona con discapacidad las ubica, de manera derivada, bajo el ámbito de dicha protección, cuando la persona con discapacidad no puede emprender, por sí misma, actividades laborales. Para materializar este problema en un gráfico de línea jurisprudencial, la pregunta de línea se formula así: ¿la terminación, desvinculación o no renovación del vínculo laboral en el sector público, respecto de estos titulares es, por regla general, incompatible con el derecho a la protección laboral reforzada? La respuesta depende, entre otras propiedades relevantes, de la modalidad de vinculación laboral (contratos de servicios ocasionales, nombramientos provisionales y nombramientos

3 En Ecuador, la Ley Orgánica de Servicio Público [LOSEP] prevé distintas modalidades de vinculación con el sector público. Estas corresponden a contratos de servicios ocasionales que se celebran para satisfacer necesidades institucionales temporales (LOSEP, artículo 58), nombramientos provisionales que se suscriben para ocupar temporalmente puestos o cargos (LOSEP, artículo 17 literal b), nombramientos permanentes, que se otorgan al ganador de un concurso de méritos y oposición y adquieren estabilidad laboral (LOSEP, artículo 87) y libre nombramiento y remoción que desempeñan funciones de confianza (LOSEP, artículos 83 y 85). El escenario de libre nombramiento y remoción no ha sido abordado por la jurisprudencia constitucional, por lo que no será objeto del análisis.

4 Los hechos de los casos examinados surgieron cuando la Ley Orgánica de Discapacidades [LOD] se encontraba vigente. Esta ley preveía como titulares de la protección laboral reforzada a las personas con discapacidad o quien tuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad (LOD, artículo 51). Lo segundo, incluía a los trabajadores sustitutos. La LOD fue derogada el 21 de julio de 2025, fecha en la que entró en vigencia la Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad [LOPD]. Esta ley prevé expresamente tres titulares del derecho a la protección laboral reforzada: personas con discapacidad (LOPD, artículo 6), trabajadores sustitutos (LOPD, artículos 7 y 8) y cuidadores (LOPD, artículo 9).

definitivos) y de las medidas adoptadas por la institución previo a dar por terminada la relación laboral, lo que justifica la construcción de tres subescenarios dentro del mismo eje bipolar.

Esta formulación cumple dos funciones. Primero, define una tensión estructural apta para un eje bipolar: entre una lectura formal-administrativista, que trata la temporalidad y la modalidad contractual como razones suficientes, y una lectura de protección reforzada, que exige cargas especiales y específicas antes de afectar la relación laboral. Segundo, habilita un análisis de propiedades relevantes: la misma subregla general se aplica de modo diferenciado cuando la entidad termina un contrato ocasional por voluntad o por cumplimiento del plazo; cuando cesa un nombramiento provisional; o cuando afecta una relación laboral regulada por un régimen normativo específico o un nombramiento definitivo.

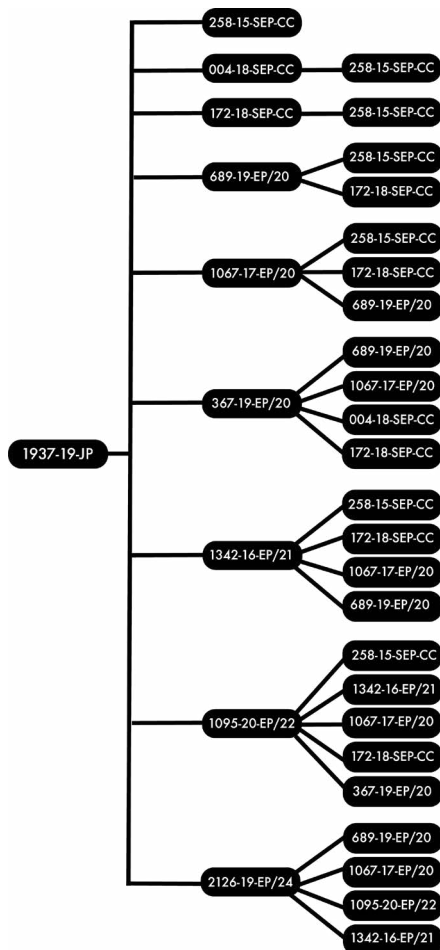
Finalmente, conviene precisar el alcance subjetivo. La persona con discapacidad es titular directo de la protección. Las personas cuidadoras y sustitutas son titulares indirectos: la protección se justifica por el impacto que la desvinculación produce sobre el cuidado, manutención y atención prioritaria de la persona con discapacidad (CCE, Sentencia No. 1937-19-JP/25, 11 de diciembre de 2025). Esta distinción no crea líneas separadas, pero sí modifica propiedades relevantes de activación (por ejemplo, prueba del vínculo de cuidado) y, en ciertos casos, las medidas de reparación ordenadas.

3. Ingeniería reversa: construcción del nicho citacional

El análisis dinámico del precedente se construye mediante ingeniería reversa. En lugar de partir de una lista de decisiones y buscar un ‘tema común’ por afinidad superficial, el método sugiere identificar un punto arquimédico: una decisión reciente, estructurante, que contenga una síntesis doctrinal y que permita ‘leer hacia atrás’ las sentencias que la decisión incorpora como fuentes de su razonamiento. El nicho citacional, así, se define por relaciones de citación, reconstrucción y dependencia argumentativa.

En esta materia, la Sentencia No. 1937-19-JP/25 opera como punto arquimédico por, al menos, tres razones. Primero, su objeto: protección laboral re-

forzada de personas con discapacidad, trabajadores sustitutos y cuidadores. Segundo, su estructura: se trata de una sentencia de revisión que resuelve un conjunto de casos, lo que exige sistematizar la doctrina para mantener coherencia interna. Tercero, su función: integra estándares desarrollados en acciones extraordinarias de protección anteriores, los reordena por propiedades relevantes y formula refinamientos expresos, especialmente respecto del vencimiento de plazo en contratos ocasionales. En esa medida, el nicho citacional puede estructurarse de la siguiente forma:



Fuente: Elaboración propia.

Desde la Sentencia No. 1937-19-JP/25, el nicho se expande hacia tres núcleos, que se cobijan en el paraguas de persona con discapacidad, trabajador sustituto o cuidador. El primero se concentra en contratos de servicios ocasionales regulados por LOSEP y el artículo 146 de su Reglamento. Allí aparecen como decisiones fundadoras y consolidadoras de línea las Sentencia No. 258-15-SEP-CC y No. 4-18-SEP-CC, cuyo razonamiento fue aplicado en la Sentencia No. 689-19-EP/20. También, destaca la reconstrucción del precedente en sentido estricto de la Sentencia No. 258-15-SEP-CC en la Decisión No. 1095-20-EP/22. El segundo núcleo se relaciona con nombramientos provisionales y con la titularidad derivada por cuidado o sustitución, con sentencias hito como la Decisión No. 1067-17-EP/20, además de la Sentencia No. 367-19-EP/20 que precisa el carácter declarativo de las certificaciones de trabajadores sustitutos y la necesidad de que la institución conozca la situación de sustitución o cuidado.

Por su parte, la Sentencia No. 2126-19-EP/24 es relevante pues reconstruye el precedente en sentido estricto de la Sentencia No. 1067-17-EP/20. El tercer núcleo abarca, por una parte, regímenes particulares y nombramientos definitivos. En cuanto al primero, en el contexto de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, la Corte ha sostenido que las normas que rigen el vínculo deben interpretarse de conformidad con la Constitución y que, antes de la desvinculación, la entidad tiene un deber reforzado de explorar alternativas razonables de reubicación, como muestra la Sentencia No. 2091-21-EP/24. En cuanto al segundo, la Sentencia No. 172-18-SEP-CC constituye un hito para comprender cómo opera la protección cuando el vínculo no está estructurado sobre la temporalidad, sino sobre un nombramiento definitivo.

Finalmente, hay casos límite: decisiones o escenarios que tensan la línea y revelan áreas de incertidumbre (por ejemplo, libre nombramiento y remoción) (López Medina, 2006, pág. 67-69).

4. Identificación de sentencias fundadoras, hitos, confirmatorias y casos límite

A partir de la construcción del nicho citacional es posible identificar las sentencias que estructuran la línea jurisprudencial. Considerando la tipología sugerida por López Medina (2006), las sentencias fundadoras son aquellas que establecen por primera vez una subregla con vocación de generalidad y que luego son citadas como razón decisoria. Se consideran sentencias hito aquellas que extienden la protección a titulares indirectos, introducen un giro interpretativo o refinan los presupuestos bajo los cuales la desvinculación resulta constitucionalmente admisible. Se consideran sentencias confirmatorias aquellas que aplican la regla ya establecida a nuevos casos y, al hacerlo, consolidan su fuerza vinculante.

En la práctica, la construcción de la línea a partir de la elección de las decisiones que se decantan del nicho requiere un criterio de inclusión y exclusión. Este capítulo trabaja con decisiones que: (i) resuelven controversias sobre terminación o no renovación en empleo público; (ii) abordan expresamente discapacidad o rol de cuidado/sustitución; (iii) contienen subreglas formulables como criterios de decisión, más allá de enunciados generales; y (iv) aparecen citadas o reconstruidas dentro del propio nicho o son indispensables para entender el trayecto doctrinal. Bajo estos criterios, se construye la línea según la modalidad de vinculación sin perder el hilo argumentativo general.

Un aspecto central del método —y uno de los que más aporta para uso institucional— es evitar que el análisis se reduzca a la analogía superficial de ‘casos parecidos’. En su lugar, se identifican propiedades relevantes en las sentencias: circunstancias del vínculo laboral (modalidad y causal), conocimiento institucional, persistencia de la necesidad administrativa, alternativas exploradas y tipo de medidas adoptadas. Estas propiedades explican por qué como reparación a la vulneración del derecho a la protección laboral reforzada se pueda ordenar el reintegro en un caso o indemnización en otro sin incurrir en contradicción, siempre que ambos resultados se mantengan dentro de la sombra decisional del subescenario correspondiente.

Con estas consideraciones, en el primer núcleo –contratos se servicios ocasionales- la sentencia fundadora es la Sentencia No. 258-15-SEP-CC. Su aporte consiste en negar que la terminación unilateral, empleado el literal f del artículo 146 del Reglamento de la LOSEP, sea razón suficiente para desvincular a una persona con discapacidad bajo contrato ocasional. La decisión introduce, además, un criterio institucional: si el plazo máximo concluye pero la necesidad subsiste, la entidad puede renovar hasta la realización del concurso correspondiente, sin convertir la relación en nombramiento definitivo.

Como consolidación temprana en contratos ocasionales, la Sentencia No. 4-18-SEP-CC reafirma que el vencimiento de plazo no opera automáticamente en perjuicio de la protección reforzada. También, agrega elementos de análisis sobre desnaturalización y discriminación cuando la relación se ha renovado de manera sucesiva y la entidad mantiene la necesidad del servicio.

Como consolidación, la Sentencia No. 1095-20-EP/22 y la Sentencia No. 1937-19-JP/25 cumplen funciones distintas. La primera retoma la regla formulada en la Sentencia No. 258-15-SEP-CC y la reconstruye de manera expresa como precedente aplicable a nuevos casos. La segunda no solo confirma esa doctrina, sino que la precisa en un punto específico: aclara que, cuando la entidad invoca el vencimiento del plazo contractual, previsto en el literal a del artículo 146 del Reglamento a la LOSEP, no basta constatar el transcurso del tiempo, sino que debe verificarse además que la necesidad institucional que justificó la contratación efectivamente haya cesado.

En relación con titulares indirectos, la Sentencia No. 172-18-SEP-CC es fundadora en el reconocimiento de la titularidad derivada: reconoce que la protección se proyecta sobre la persona cuidadora cuando la pérdida del empleo afecta directamente el cuidado indispensable de la persona con discapacidad. La Sentencia No. 689-19-EP/20 refuerza y precisa esta extensión respecto de trabajadores sustitutos, incorporando un elemento operativo: reubicación como medida preferente, con desvinculación como última alternativa, a lo cual se debe acompañar el pago de la indemnización legal

prevista para el despido injustificado de una persona con discapacidad, en el artículo 51 de la LOD entonces vigente.⁵

En el segundo núcleo - nombramientos provisionales-, la Sentencia No. 1067-17-EP/20 constituye una sentencia confirmadora porque formula expresamente la subregla de desvinculación como una medida de última ratio; previo a adoptarla, se debe intentar reubicar a la persona y, ante la imposibilidad, es posible terminar la relación laboral, siempre y cuando acompañe el pago de la indemnización legal correspondiente. Esta regla es reconstruida y fortalecida en la Sentencia No. 2126-19-EP/24, que la formula como precedente en sentido estricto y enfatiza, como una de las propiedades relevantes, la puesta en conocimiento oportuno de la institución empleadora.

En el contexto del ejercicio de actividades en la Fuerza Aérea Ecuatoriana, la cual no se encuentra regulada por la LOSEP, la Sentencia No. 2091-21-EP/24 actúa como caso de extensión del estándar: reafirma el deber de interpretación conforme y la obligación de buscar alternativas a la desvinculación para personas con discapacidad, incluso en instituciones con reglas específicas. En nombramientos definitivos, la Sentencia No. 172-18-SEP-CC actúa como una sentencia fundadora, al formular expresamente la subregla de imposibilidad de desvinculación por compra de renuncias obligatoria con indemnización o supresión de la partida presupuestaria.

A partir de la identificación de las sentencias en el nicho, también se evidencia casos límite vinculados con libre nombramiento y remoción y con tensiones entre protección reforzada y reglas de confianza institucional.⁶

5 La indemnización ordenada por la Corte Constitucional ecuatoriana se fundamenta en el artículo 51 de la LOD, vigente a la fecha de los hechos concretos. Esta norma establecía que, ante el despido injustificado de una persona con discapacidad o quien tuviere a su cargo su manutención, debe ser indemnizada con un valor equivalente a los 18 meses de la mejor remuneración, además de la indemnización legal correspondiente.

6 La Corte Constitucional ecuatoriana no ha determinado si la terminación de la relación laboral de una persona con discapacidad, trabajador sustituto o cuidador, vinculada a través de un libre nombramiento y remoción es incompatible con la protección laboral reforzada, en un análisis de los hechos del caso. Sin embargo, al resolver acciones extraordinarias de protección con estas temáticas, ha determinado que no existe violación de la garantía de la motivación dado que las sentencias impugnadas se encontraban suficientemente motivadas, a partir de los criterios de

Estos bordes no invalidan la subregla general, pero obligan a describir con cuidado la sombra decisional y sus supuestos de activación.

5. Construcción de la línea jurisprudencial: eje bipolar, sombra decisional y subescenarios

Una vez formulado el problema en nivel medio de abstracción, reconstruido el nicho citacional e indentificadas las sentencias hito, la línea se construye identificando dos soluciones extremas y ubicando cada sentencia dentro del espacio entre ellas. La ‘solución X’ (formal-administrativista) sostiene que la institución puede terminar o no renovar el vínculo con base en la causal legal o en la temporalidad (plazo, provisionalidad), sin cargas reforzadas adicionales; bajo esta visión, la protección opera como principio genérico sin efectos decisorios robustos. La ‘solución Y’ (protección reforzada) sostiene que la terminación o no renovación es, prima facie, incompatible con la protección laboral reforzada, salvo cuando la entidad acredita condiciones estrictas: razones objetivas y no discriminatorias, alternativas razonables exploradas y reparación adecuada.

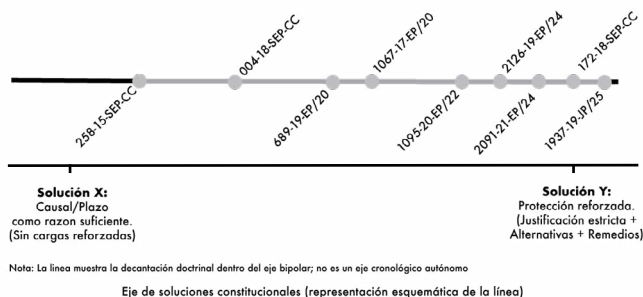
La utilidad del eje bipolar no es ‘calificar’ sentencias como buenas o malas. Su función es identificar el balance constitucional que la Corte considera aceptable y, con ello, delimitar la sombra decisional: el subconjunto del espacio de soluciones dentro del cual la decisión futura sigue siendo compatible con la subregla vigente. Esta idea es importante porque, en cortes colegiadas, no toda variación argumentativa implica cambio de jurisprudencia; muchas discrepancias se ubican dentro de la sombra decisional sin alterar el balance de fondo.

En este problema, la Corte no ha adoptado un modelo de estabilidad laboral absoluta. La línea describe un estándar de justificación reforzada cuya intensidad varía según propiedades relevantes, especialmente la modalidad de vinculación. Para reflejar esa variación sin fragmentar el problema paraguas, la línea se organiza en tres subescenarios: (A) contratos de servicios ocasionales; (B) nombramientos provisionales; y (C) nombramientos definitivos/regulares y regímenes especiales. En cada uno

examen establecidos en la sentencia 1158-17-EP/21. Destaca la sentencia 743-21-EP/24.

de estos subescenarios se reconstruye, asimismo, una línea jurisprudencial propia, a partir de la identificación de dos soluciones extremas y de la representación, dentro del espacio comprendido entre ellas, de la decantación progresiva de las sentencias que estructuran cada subescenario.

¿La terminación, desvinculación o no renovación del vínculo laboral en el sector público, respecto de estos titulares, es por regla oral reforzada?



Fuente: Elaboración propia.

5.1. Subescenario A: contratos de servicios ocasionales

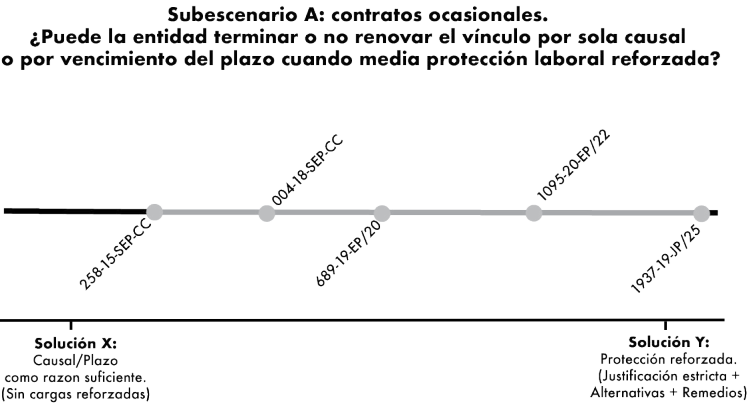
5.1.1. Mapa decisional del subescenario A y función de las sentencias

Este subescenario examina contratos ocasionales que, aunque tienen carácter temporal, están sujetos a plazo y no confieren por sí mismos la estabilidad propia de un nombramiento definitivo, no quedan por ello excluidos del ámbito de la protección laboral reforzada cuando la decisión de terminación o no renovación afecta a titulares directos o derivados. Sobre esta base, este subescenario agrupa controversias de terminación o no renovación, principalmente por (i) terminación unilateral por sola voluntad institucional (Reglamento General a la LOSEP, art. 146, literal f) y (ii) vencimiento del plazo contractual (Reglamento General a la LOSEP, art. 146, literal a). En este último supuesto, la cuestión constitucional no se agota en constatar el transcurso del tiempo pactado: la Corte ha sostenido que el vencimiento del plazo no opera, por sí solo, como justificación suficiente para la desvinculación de personas amparadas por protección laboral reforzada. Para que la terminación resulte compatible con la Constitución, la entidad debe acreditar, además, que la necesidad institucional que dio ori-

gen al vínculo efectivamente cesó; si esa necesidad subsiste, el mero cumplimiento del plazo no neutraliza la protección ni releva a la institución de valorar alternativas razonables, pues sería posible reubicar al titular.

La evolución del estándar muestra un criterio sostenido de una exigencia de justificación reforzada: la modalidad ocasional no neutraliza, por sí misma, la protección laboral reforzada cuando concurren las propiedades relevantes de titularidad, conocimiento institucional y necesidad de alternativas razonables. Las fichas completas de cada sentencia constan en el anexo.

En el subescenario A, la función de las sentencias puede resumirse así: la Sentencia No. 258-15-SEP-CC inaugura el estándar (fundadora); la Sentencia No. 004-18-SEP-CC lo consolida frente al vencimiento de plazo; la Sentencia No. 689-19-EP/20 extiende la protección a trabajadores sustitutos y refuerza el deber de considerar alternativas; la Sentencia No. 1095-20-EP/22 reconstruye la regla de precedente de la Sentencia No. 258-15-SEP-CC y fija presupuestos para su aplicación; y la Decisión No. 1937-19-JP/25 sistematiza y refina la regla relativa al vencimiento de plazo, al exigir verificar si la necesidad institucional persiste o ha desaparecido realmente.



Nota: La línea muestra el transito desde la suficiencia formal de la causa/plazo hacia la exigencia de justificación reforzada

Eje de soluciones constitucionales (representación esquemática de la línea)

Fuente: Elaboración propia.

5.1.2. Balance del subescenario A y reglas de decisión

El balance constitucional del subescenario A puede formularse de la siguiente manera: la administración conserva la facultad de usar contratos ocasionales para necesidades temporales, pero esa facultad está condicionada por una prohibición de terminación automática o discrecional frente a sujetos de protección reforzada. La causal invocada (voluntad unilateral o vencimiento de plazo) nunca opera por sí sola como razón suficiente; siempre debe estar acompañada de una justificación reforzada y de la consideración de alternativas razonables que precedan la desvinculación.

En términos de reglas de decisión, dos subreglas destacan. Primero, la subregla de terminación unilateral: la autoridad nominadora no puede terminar unilateralmente el contrato ocasional de una persona con discapacidad (o titular indirecto) invocando solo el literal f) del artículo 146 del Reglamento de la LOSEP. Segundo, la subregla de vencimiento de plazo: el vencimiento del plazo puede justificar la terminación, pero solo si la entidad demuestra que la necesidad institucional que dio origen al contrato ha finalizado; si no lo demuestra, la terminación cae fuera de la sombra decisional.

Las propiedades relevantes que más inciden en la ubicación del caso son: tipo de causal, persistencia de necesidad institucional, renovaciones sucesivas, conocimiento institucional de la situación de sustitución o cuidado, la exploración de reubicación, y la constancia documentada de las actuaciones y razones de la entidad en el expediente administrativo. Con estas propiedades, el operador jurídico puede ubicar un caso nuevo dentro de la línea y evaluar si la solución propuesta es compatible con la sombra decisional.

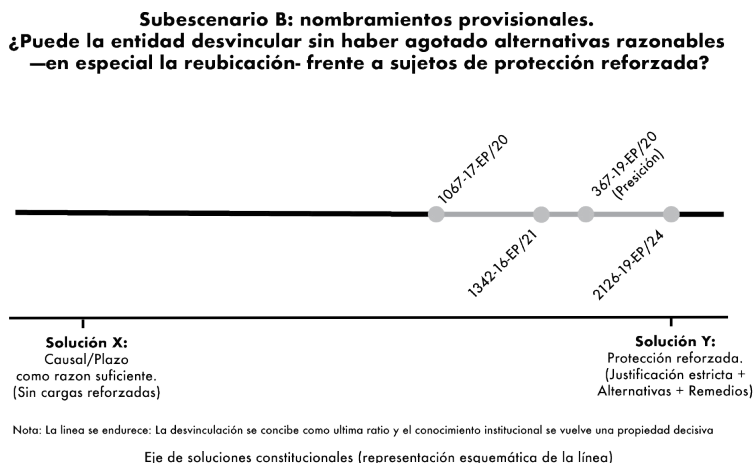
5.2. Subescenario B: nombramientos provisionales

5.2.1. Mapa decisional del subescenario B y función de las sentencias

Este subescenario examina nombramientos provisionales que, aunque tienen carácter transitorio y no confieren por sí mismos la estabilidad pro-

pia de un nombramiento definitivo, sí activan el deber estatal de protección reforzada cuando la decisión afecta a titulares directos o derivados.

La línea endurece el estándar: la desvinculación es una medida de última ratio y, antes de concretarse, la entidad debe explorar alternativas razonables (incluida reubicación), además de motivar de manera reforzada por qué tales alternativas no son viables.



Fuente: Elaboración propia.

En el subescenario B, la Decisión No. 1067-17-EP/20 formula la subregla según la cual la desvinculación de una persona protegida es una medida de última ratio: antes de adoptarla, la entidad debe explorar alternativas razonables —en particular, la reubicación— y solo ante su imposibilidad puede poner fin al vínculo, acompañando esa decisión con el remedio legal correspondiente. La Sentencia No. 1342-16-EP/21 y La Sentencia No. 367-19-EP/20 muestran la aplicación de ese estándar en controversias concretas y precisan algunas de las circunstancias que condicionan su operatividad, entre ellas el conocimiento de la institución sobre la situación protegida y la existencia material de la situación de cuidado o sustitución, aun cuando no medie una acreditación formal constitutiva. Finalmente, la Sentencia No. 2126-19-EP/24 reconstruye esta regla con mayor explicitud y aclara

un punto central para su aplicación:⁷ la protección no depende de una acreditación formal constitutiva, sino de que la situación de sustitución exista y haya sido conocida oportunamente por la entidad empleadora. Por ello, la Corte precisa que el certificado no constituye un requisito para obtener la protección reforzada ni los derechos derivados de la condición de discapacidad o de sustituto. Las fichas completas constan en el anexo.

5.2.2. Balance del subescenario B

El balance del subescenario B puede formularse así: el hecho de que se trate de un nombramiento provisional no excluye, por sí mismo, la protección laboral reforzada. En este tipo de vínculos, la desvinculación solo es constitucionalmente admisible como última ratio. Antes de adoptarla, la entidad debe explorar de manera real alternativas razonables para mantener el empleo —en particular, la reubicación, cuando proceda— y, si concluye que ello no es posible, debe justificar esa conclusión con razones objetivas y adoptar el remedio legal correspondiente, incluida la indemnización cuando sea aplicable. La sombra decisional es estrecha porque la Corte exige trazabilidad: deben estar documentados los esfuerzos realizados para evitar la desvinculación y las razones objetivas por las cuales no existía una alternativa viable.

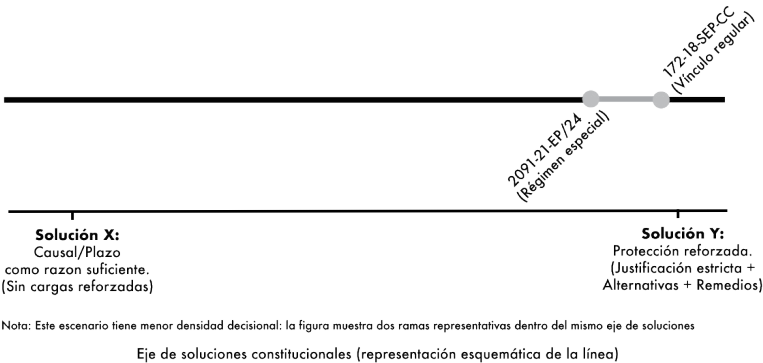
Las propiedades relevantes aquí son: (i) el tipo de nombramiento provisional y su causa; (ii) el conocimiento o puesta en conocimiento de la institución empleadora; (iii) demostrar que es imposible reubicar; y (iv) el pago de la indemnización, en atención a las condiciones del nombramiento provisional. Con estas propiedades, es posible analizar casos futuros y determinar si una desvinculación se mantiene dentro de los márgenes constitucionalmente admisibles fijados por la Corte, sin que ello signifique que la protección laboral reforzada imponga, en todo caso, la permanencia absoluta en el cargo.

7 Para ver la reconstrucción de esta regla, remitirse a la nota al pie 4.

5.3. Subescenario C: nombramientos definitivos/ regulares y regímenes estatutarios especiales

5.3.1. Mapa decisional del subescenario C y función de las sentencias

Subescenario C: vínculos regulares/definitivos y regímenes estatutarios especiales.
¿Cómo se modula la protección reforzada cuando el vínculo tiene vocación de pertenencia o responde a exigencias funcionales especiales?



Fuente: Elaboración propia.

Este subescenario comprende, por una parte, vínculos regulares o definitivos y, por otra, regímenes estatutarios especiales en los que las exigencias funcionales del servicio pueden tensionar la protección reforzada. En el caso de los nombramientos regulares o definitivos, la protección se proyecta sobre vínculos que no están estructurados por la temporalidad, de modo que la justificación de la desvinculación se vuelve particularmente exigente.

En este ámbito, la Sentencia No. 172-18-SEP-CC constituye un hito porque muestra que esa protección puede extenderse también a la titularidad derivada, al reconocer relevancia constitucional a la situación de cuidado. En el caso de los regímenes estatutarios especiales, particularmente el militar, la Sentencia No. 2091-21-EP/24 no excluye la protección, pero sí la adapta a las particularidades del régimen: las normas especiales deben interpretarse de conformidad con la Constitución y, antes de desvincular, la entidad debe acreditar razones objetivas suficientes, explicar por qué las exigencias del servicio impiden mantener el vínculo y explorar alternativas

razonables, como la continuidad, la reubicación o, de ser el caso, medidas de reparación.

Así, mientras en los vínculos regulares la protección se asienta sobre una mayor vocación de permanencia, en los regímenes especiales la protección subsiste, aunque modulada por las exigencias funcionales del servicio.⁸

5.3.2. Casos límite: libre nombramiento y remoción, y tensiones de confianza institucional

Más que integrar el nicho citacional en sentido estricto, los cargos de libre nombramiento y remoción constituyen un borde externo de la línea aquí reconstruida. En el material revisado, en la Sentencia No. 743-21-EP/24, la Corte conoció una controversia relativa a una persona con discapacidad que ocupaba un cargo de esa naturaleza. Sin embargo, esa decisión no fijó una subregla sustantiva sobre la compatibilidad entre libre nombramiento y remoción y protección laboral reforzada, por lo que no puede considerarse parte del nicho decisonal consolidado. Su relevancia es más acotada: muestra una zona todavía no resuelta de manera estable por la jurisprudencia y advierte que la lógica de confianza institucional no puede asumirse, sin más, como una excepción automática frente a la igualdad y a la no discriminación.

5.3.3. Balance del subescenario C

En este subescenario, el balance constitucional puede describirse como un estándar de compatibilidad entre finalidades institucionales y deber de inclusión. La estabilidad formal del nombramiento regular o definitivo intensifica la protección porque la expectativa de permanencia es parte del diseño del servicio público. En regímenes especiales, la especificidad funcional intensifica la carga de justificar por qué la permanencia o

8 En la Sentencia No. 2091-21-EP/24, la Corte Constitucional identificó que, previo a dar de baja al accionante, la Fuerza Aérea Ecuatoriana no intentó reubicarlo, sin considerar la posibilidad de que realice otras actividades dentro de la institución que sean compatibles con la discapacidad que tenía. Tampoco consideró informes médicos actualizados, sino presunciones relacionadas con la imposibilidad de retomar actividades, a pesar de que existían insumos previos. Tampoco le pagó la indemnización prevista en el artículo 51 de la LOD, que sí era aplicable de forma subsidiaria al régimen de las Fuerzas Armadas.

reasignación es imposible. En ambos, la administración debe demostrar razones objetivas, explorar alternativas razonables y adoptar remedios proporcionales, como el pago de la indemnización correspondiente.

La sombra decisional aquí es estrecha: decisiones que invocan solo discrecionalidad, confianza o reglas estatutarias, sin análisis de alternativas ni de impacto, tienden a ubicarse fuera del espacio constitucionalmente admisible.

5.4. Balances constitucionales y subreglas operativas

Una vez descritos los tres subescenarios, corresponde explicitar el balance constitucional transversal y convertirlo en subreglas operativas. En términos generales, la Corte ha intentado estabilizar un punto de equilibrio entre preservar el diseño constitucional del empleo público (mérito, concurso, planificación y evaluación) y garantizar igualdad material y atención prioritaria a personas con discapacidad y a quienes sostienen su cuidado. El equilibrio no se expresa como fórmula única, sino como un conjunto de cargas y consecuencias que se activan según las propiedades relevantes de los casos.

Para efectos operativos, estas subreglas pueden ordenarse en tres planos: (i) titularidad y presupuestos de exigibilidad de la protección; (ii) contenido del derecho y deberes correlativos de la administración antes de afectar el vínculo laboral; y, (iii) remedios frente a la vulneración. Esta estructuración permite trasladar la doctrina a prácticas administrativas: qué verificar, qué documentar, qué alternativas explorar y qué remedios prevenir.

5.4.1. Titularidad y presupuestos de exigibilidad: titularidad directa e indirecta, conocimiento institucional y suficiencia probatoria

La protección laboral reforzada opera respecto de la persona con discapacidad como titular directo. En el caso de titulares indirectos —sustitutos y cuidadores—, su exigibilidad frente a la entidad requiere una conexión material y verificable con el cuidado o manutención de la persona con discapacidad. La jurisprudencia no trata esta conexión como una formalidad, sino como una propiedad sustantiva: la pérdida del empleo

debe afectar de manera significativa la posibilidad de cuidado o la atención prioritaria de la persona con discapacidad.

En este punto, la Corte cumple una función garantista: evita que la protección dependa de un formalismo administrativo. Por ello, ha precisado que el certificado no constituye un requisito constitutivo de la protección laboral reforzada. Su utilidad es probatoria: puede aportar certeza sobre la situación de cuidado o sustitución, pero no crearla ni condicionar por sí mismo el acceso a la protección. Lo jurídicamente decisivo es que esa situación exista materialmente y que la entidad empleadora haya sido puesta oportunamente en conocimiento de ella.

De este modo, la ausencia o demora de una certificación formal no puede convertirse en obstáculo para el reconocimiento de derechos cuando del expediente se desprende, de manera suficiente, la realidad de la situación protegida. Sin embargo, la protección no opera de manera automática ni ilimitada. No convierte a cualquier familiar, allegado o persona cercana en titular de protección laboral reforzada. Para permanecer dentro de la sombra decisional de la línea, la relación de cuidado o sustitución debe ser materialmente verificable y razonablemente delimitada.

En términos prácticos, el operador jurídico debe identificar quién es la persona con discapacidad, si emprende por sí misma actividades laborales, que el cuidador sea el responsable de su manutención y de qué manera la pérdida del empleo incide de forma significativa en esa estructura de apoyo.

5.4.2. Contenido del derecho y deberes correlativos: ultima ratio, alternativas razonables, motivación reforzada y trazabilidad

El núcleo del estándar es la idea de última *ratio*: la desvinculación constituye la última alternativa cuando se trata de titulares directos o indirectos de protección reforzada. Esta subregla se formula con claridad en la Sentencia No. 1067-17-EP/20 y se proyecta a otros escenarios, incluidos los contratos ocasionales y los regímenes especiales.

El deber de explorar alternativas razonables adopta distintas formas según la modalidad del vínculo. En contratos ocasionales, exige verificar si la

necesidad institucional persiste y, en caso afirmativo, justificar por qué no se renueva o no se reubica; en la provisionalidad, exige buscar reubicación en puestos equivalentes; y en regímenes especiales, exige valorar adecuaciones o reasignaciones compatibles con las funciones esenciales del cargo.

A ello se suma la motivación reforzada: la entidad debe explicar por qué la causal invocada aplica al caso concreto, por qué no existe discriminación, por qué no había una alternativa menos lesiva y cómo consideró el impacto de la decisión sobre la atención prioritaria. Para que ese control sea posible, el expediente administrativo debe dejar constancia documentada de las actuaciones y razones de la entidad: informes de necesidad institucional, criterios de selección no discriminatorios, análisis de vacantes, evaluaciones de compatibilidad funcional y, cuando corresponda, evidencia de procesos reales de concurso o reorganización.

Sin este respaldo documental, la supuesta exploración de alternativas se vuelve retórica y la decisión tiende a ubicarse fuera del espacio constitucionalmente admisible.

5.4.3. Remedios frente a la vulneración: reintegro, reubicación e indemnización

Cuando la Corte constata la vulneración, los remedios se distribuyen según las propiedades fácticas del caso: tiempo transcurrido, disponibilidad de cargo, subsistencia de necesidad institucional y situación laboral actual. La línea no impone un remedio único; exige que el remedio sea idóneo para restituir o compensar la afectación, y que sea compatible con el diseño institucional del empleo público.

En contratos ocasionales, la reparación solía incluir reintegro o reubicación hasta la realización del concurso cuando la necesidad persiste, además del pago de remuneraciones dejadas de percibir si corresponde. Sin embargo, posteriormente, la Corte Constitucional ha optado por disponer el pago de la indemnización prevista en la ley especial de la materia, vigente a la fecha de los hechos del caso.

En nombramientos provisionales, la Corte ha utilizado con frecuencia la indemnización prevista en el artículo 51 de la LOD, vigente a la fecha de los hechos de los casos, especialmente cuando el reintegro es impracticable por el tiempo o por cambios institucionales. En regímenes especiales, la reparación depende de compatibilidad funcional y de alternativas disponibles, pero la lógica de compensación y de garantías de no repetición se mantiene; por ello, ordena el pago de la indemnización.

Esta variación de remedios no es inconsistencia. Responde a que la subregla vigente es un estándar de justificación reforzada, no una regla de permanencia absoluta. Lo que la línea exige es que, si la entidad no cumple cargas reforzadas, asuma consecuencias reparadoras que corrijan el impacto desproporcionado y desincentiven prácticas discriminatorias.

Tabla 1. Matriz mínima de propiedades relevantes para ubicar un caso dentro de la línea

Propiedad relevante	Contratos ocasionales	Nombramientos provisionales	Nombramientos definitivos / regímenes especiales
Modalidad y causal invocada	Art. 146 Reg. LOSEP: voluntad unilateral (f) o vencimiento de plazo (a).	Cese por temporalidad/ vacancia o causales administrativas del régimen.	Cesación por mecanismos legales, disciplinarios o de aptitud; reglas propias (militar/ estatutario).
Titularidad	Directa (discapacidad) o derivada (sustituto/ cuidador).	Directa o derivada; suele discutirse cuidado/ sustitución y puesta en conocimiento.	Directa o derivada.

Conocimiento institucional y prueba	Conocimiento previo de la entidad; evidencias en expediente laboral y de salud.	Puesta en conocimiento o conocimiento verificable; trazabilidad para adoptar medidas.	Conocimiento y compatibilidad con funciones esenciales.
Alternativas razonables	Verificar subsistencia de necesidad institucional; explorar reubicación o continuidad hasta concurso.	Reubicación como primera alternativa; desvinculación como última ratio.	Adecuación/ reasignación/ roles alternativos cuando sea posible; última ratio con justificación robusta.
Remedio típico cuando hay vulneración	Inicialmente, reintegro o reubicación hasta concurso; actualmente, pago de indemnización.	Indemnización (art. 51 LOD); medidas de no repetición.	Reintegro o reasignación si procede; compensación e instrucciones institucionales.

Fuente: Elaboración propia.

La tabla opera como una herramienta de uso práctico: identificar estas propiedades en un caso nuevo, comparar con las sentencias del nicho citacional y verificar si la solución propuesta se ubica dentro de la sombra decisional del subescenario pertinente.

6. Conclusiones

Entre 2015 y 2025, la Corte Constitucional consolidó un estándar de protección laboral reforzada en el empleo público que rechaza soluciones automáticas basadas exclusivamente en la forma de vinculación o en la causal reglamentaria. La línea ilustra un modelo de justificación reforzada: la terminación o no renovación solo es constitucionalmente admisible cuando la entidad acredita razones objetivas y no discriminatorias, documenta la exploración de alternativas razonables y adopta remedios idóneos.

El análisis por subescenarios permite ver con claridad que la modalidad de vinculación es una propiedad relevante, pero no una válvula para neutralizar derechos. En contratos ocasionales, la Corte enfatiza la verificación de la necesidad institucional y rechaza el uso de la terminación unilateral como atajo. En nombramientos provisionales, enfatiza la última ratio, la reubicación y la indemnización como consecuencia mínima. En nombramientos definitivos y regímenes especiales, intensifica la carga de compatibilidad entre finalidades institucionales específicas y el deber de inclusión.

Desde el punto de vista metodológico, la noción de sombra decisonal evita dos errores frecuentes. El primero es leer cualquier variación argumentativa como ruptura jurisprudencial; el segundo es exigir identidad perfecta de hechos para aplicar los precedentes. La línea muestra que lo decisivo es mantener el balance constitucional: evitar discriminación, garantizar atención prioritaria y exigir trazabilidad institucional, sin erosionar el diseño de mérito y concurso del empleo público, que también son valores constitucionales.

Persisten, sin embargo, desafíos pendientes. Uno de los principales es precisar con mayor claridad qué debe entenderse por conocimiento institucional suficiente de la situación de discapacidad, cuidado o sustitución, y en qué momento ese conocimiento activa los deberes reforzados de la entidad. La jurisprudencia ha avanzado al señalar que no puede exigirse una notificación rígida ni una acreditación formal constitutiva; sin embargo, aún requiere mayor sistematización sobre qué tipo de información basta

para comprometer a la administración: comunicaciones del trabajador, documentos incorporados al expediente, datos que obran en registros institucionales o circunstancias que la propia entidad podía y debía verificar.

Otro desafío es consolidar doctrina respecto de los cargos de libre nombramiento y remoción, de modo que la discrecionalidad no se convierta en una excepción estructural a la igualdad sustantiva. Un tercero, de carácter transversal, es fortalecer prácticas administrativas preventivas —protocolos de reubicación, registro de alternativas y motivación reforzada— para que la protección laboral reforzada opere no solo como remedio *ex post*, sino también como una técnica de inclusión y prevención de la discriminación.

7. Referencias bibliográficas

Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público*.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2025). *Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad*.

Corte Constitucional del Ecuador. (2015). *Sentencia No. 258-15-SEP-CC*.

Corte Constitucional del Ecuador. (2018). *Sentencia No. 004-18-SEP-CC*.

Corte Constitucional del Ecuador. (2018). *Sentencia No. 172-18-SEP-CC*.

Corte Constitucional del Ecuador. (2020). *Sentencia No. 1067-17-EP/20*.

Corte Constitucional del Ecuador. (2020). *Sentencia No. 367-19-EP/20*.

Corte Constitucional del Ecuador. (2020). *Sentencia No. 689-19-EP/20*.

Corte Constitucional del Ecuador. (2021). *Sentencia No. 1342-16-EP/21*.

Corte Constitucional del Ecuador. (2022). *Sentencia No. 1095-20-EP/22*.

Corte Constitucional del Ecuador. (2024). *Sentencia No. 2091-21-EP/24*.

Corte Constitucional del Ecuador. (2024). *Sentencia No. 2126-19-EP/24*.

Corte Constitucional del Ecuador. (2025). *Sentencia No. 1937-19-JP/25*.

8. Anexo: fichas analíticas de sentencias

Este anexo reúne fichas analíticas de las sentencias utilizadas para construir la línea jurisprudencial. Cada ficha identifica hechos relevantes, problema jurídico, regla o subregla, propiedades relevantes y remedio principal.

Sentencia No. 258-15-SEP-CC (2015)

Hechos y problema: Trabajadora con discapacidad vinculada mediante contrato de servicios ocasionales; la entidad terminó el contrato por sola voluntad institucional (Reglamento a la LOSEP, art. 146.f). Problema: compatibilidad de la terminación de un contrato ocasional con la protección reforzada, según modalidad y propiedades relevantes.

Regla/subregla: Si en el empleo público una persona con discapacidad está vinculada por contrato ocasional, y la entidad conoce esta situación, no puede terminarlo por la sola invocación formal del art. 146 literal f) del Reglamento de la LOSEP; debe exponer razones objetivas y justificadas y procurar la reubicación si, por su condición, se ve imposibilitada de seguir ejerciendo su cargo. **Propiedades:** Modalidad: contrato ocasional; causal: 146.f del Reglamento de la LOSEP; titularidad directa; conocimiento institucional; ausencia de justificación sustantiva; falta de reubicación. **Remedio:** Reintegro al puesto o a uno similar, con remuneración equivalente, y adopción de medidas para evitar repetición.

Sentencia No. 004-18-SEP-CC (2018)

Hechos y problema: Servidora con discapacidad vinculada por contratos ocasionales sucesivos; la entidad dio por terminado el vínculo por vencimiento del plazo (art. 146.a del Reglamento a la LOSEP). Problema: compatibilidad de la no renovación con la protección reforzada, según modalidad y propiedades relevantes.

Regla/subregla: Al dar por terminado el contrato de servicios ocasionales, la institución no consideró que la servidora tenía una discapacidad. Aquello era relevante previo a desnaturalizar el contrato por una renovación sucesiva. **Propiedades:** Modalidad: contrato ocasional; causal: 146.a del Reglamento

de la LOSEP; renovación sucesiva de contratos; persistencia de necesidad institucional. **Remedio:** Medidas restitutorias orientadas a restablecer el vínculo o la situación previa, con enfoque de no discriminación.

Sentencia No. 172-18-SEP-CC (2018)

Hechos y problema: Servidora pública con nombramiento regular que alegó su condición de cuidadora de su hijo con discapacidad; su nombramiento finalizó por la figura de compras de renuncia obligatoria con indemnización. Problema: compatibilidad de la terminación del nombramiento definitivo por compra de renuncia obligatoria con la protección reforzada.

Regla/subregla: La protección laboral reforzada se proyecta, de manera derivada, a quienes ejercen un rol de cuidado de una persona con discapacidad, para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de la persona con discapacidad; la terminación de la relación laboral, mediante la aplicación de la figura de compra de renuncia obligatoria con indemnización, aplicada a cuidadores de personas con discapacidad, vulnera su derecho al trabajo, en conexión con el derecho de la persona con discapacidad a recibir atención prioritaria. **Propiedades:** Titularidad derivada (cuidadora); trazabilidad del rol de cuidado; nombramiento regular; riesgo de afectación de derechos conexos (salud, vida digna, cuidado). **Remedio:** Reintegro o reubicación como medida de restitución, y medidas para asegurar no repetición.

Sentencia No. 689-19-EP/20 (2020)

Hechos y problema: Trabajador sustituto de una persona con discapacidad, vinculado con entidad pública con un contrato de servicios ocasionales; la desvinculación se adoptó sin considerar su condición de sustituto y sin evaluar alternativas previas de reubicación. Problema: compatibilidad de la terminación con la protección reforzada, según modalidad y propiedades relevantes.

Regla/subregla: La estabilidad laboral reforzada no solo protege a la persona con discapacidad, sino también al trabajador sustituto; antes de desvincular, la entidad debe explorar alternativas razonables, incluida la reu-

bicación, y motivar por qué son inviables. Al finalizar la relación laboral, se afectó el derecho a la protección laboral reforzada de la persona con discapacidad sustituida. **Propiedades:** Titularidad derivada (sustituto); conocimiento institucional; contrato de servicios ocasionales; evaluación de alternativas razonables para la reubicación. **Remedio:** pago de la indemnización del artículo 51 de la LOD.

Sentencia No. 1067-17-EP/20 (2020)

Hechos y problema: Servidor con nombramiento provisional en entidad pública; la terminación se produjo sin análisis de alternativas pese a su rol de cuidado de su hijo con discapacidad. Problema: compatibilidad de la terminación con la protección reforzada.

Regla/subregla: En vínculos temporales como el nombramiento provisional, la desvinculación de un titular de protección reforzada es de *última ratio*: la entidad debe acreditar que exploró reubicación u otras alternativas razonables y que la terminación responde a razones objetivas suficientes; de ser imposible la continuidad, procede una reparación adecuada, como el pago de la indemnización. **Propiedades:** Modalidad: nombramiento provisional; titularidad indirecta; evaluación de alternativas; motivación reforzada; posibilidad de indemnización en escenarios específicos. **Remedio:** Pago de la indemnización del artículo 51 de la LOD.

Sentencia No. 367-19-EP/20 (2020)

Hechos y problema: Acción relacionada con el despido intempestivo de un trabajador de una empresa pública quien cuidaba a su hija con discapacidad; debate sobre la necesidad del certificado de trabajador sustituto para que opere la protección laboral reforzada y conocimiento institucional. Problema: compatibilidad de la terminación con la protección reforzada, según modalidad y propiedades concretas del caso.

Regla/subregla: La certificación de trabajador sustituto opera con carácter declarativo respecto de una condición preexistente; lo decisivo para activar el estándar es que existan indicios objetivos y conocimiento institucional que hagan exigible la protección reforzada. **Propiedades:** Propiedades de

activación: indicios objetivos; trazabilidad; conocimiento institucional oportuno; evitación de formalismos que vacíen la protección. **Remedio:** reenviar la causa para que una nueva autoridad judicial la resuelva.

Sentencia No. 1342-16-EP/21 (2021)

Hechos y problema: Caso de terminación de nombramiento provisional de una persona con discapacidad; la entidad justificó la terminación en la temporalidad del vínculo por la falta de presupuesto para renovar contratos ocasionales y nombramientos provisionales. Problema: compatibilidad de la terminación con la protección reforzada, según modalidad y propiedades relevantes.

Regla/subregla: Reafirma que la provisionalidad no excluye la protección: la autoridad debe motivar de manera reforzada y demostrar que la decisión no constituye un trato discriminatorio ni elusión del deber de alternativas razonables. No se demostró que en el proceso de reporte se haya tomado en cuenta la discapacidad del accionante para decidir su situación particular. **Propiedades:** Modalidad: nombramiento provisional; contraste entre temporalidad y protección; evaluación de alternativas. **Remedio:** ordenar el pago de la indemnización del artículo 51 de la LOD.

Sentencia No. 1095-20-EP/22 (2022)

Hechos y problema: Caso utilizado por la Corte para reconstruir la regla de precedente fijada en la Sentencia No. 258-15-SEP-CC y precisar su alcance frente a contratos ocasionales. Problema: compatibilidad de la terminación con la protección reforzada, según modalidad y propiedades relevantes.

Regla/subregla: Reconstruye la regla de precedente en sentido estricto de la Sentencia No. 258-15-SEP-CC y establece las propiedades relevantes para su aplicación: tipo de causal invocada, conocimiento institucional de la situación, falta de intentos de reubicar si, por la condición, la persona se ve imposibilitada de seguir ejerciendo efectivamente el cargo. **Propiedades:** Reconstrucción de precedente; propiedades relevantes. **Remedio:** Ordenar el pago de la indemnización del artículo 51 de la LOD.

Sentencia No. 2126-19-EP/24 (2024)

Hechos y problema: Caso en que se alegó vulneración de estabilidad reforzada por la terminación del nombramiento provisional de una servidora que era trabajadora sustituta de su hermana; debate sobre el conocimiento institucional y la viabilidad del reintegro por el paso del tiempo. **Problema:** compatibilidad de la terminación del nombramiento provisional con la protección reforzada, según modalidad y propiedades relevantes.

Regla/subregla: Reconstruye la regla de la Sentencia No. 1067-17-EP/20 y enfatiza la propiedad del conocimiento institucional previo. Precisa que la reparación no es automática: cuando el reintegro es materialmente improcedente (por ejemplo, por el tiempo transcurrido), procede una reparación alternativa que preserve el sentido de la protección reforzada. **Propiedades:** Conocimiento institucional previo; nombramiento provisional; viabilidad material de reintegro; proporcionalidad de la reparación. **Remedio:** Ordena el pago de la indemnización del artículo 51 de la LOD.

Sentencia No. 2091-21-EP/24 (2024)

Hechos y problema: Persona con discapacidad desvinculada en un régimen estatutario especial, correspondiente a Fuerza Aérea Ecuatoria (ámbito militar). **Problema:** compatibilidad de la desvinculación con la protección reforzada, según modalidad y propiedades relevantes.

Regla/subregla: Extiende el estándar a regímenes especiales: los regímenes especiales no están exentos de garantizar la protección reforzada. La autoridad debe demostrar razones objetivas suficientes, explorar alternativas, incluida la reubicación. **Propiedades:** Régimen especial; alternativas razonables; evaluar alternativas para reubicación. **Remedio:** Pago de la indemnización del artículo 51 de la LOD.

Sentencia No. 1937-19-JP/25 (2025)

Hechos y problema: Sentencia de revisión que resuelve 6 casos y sistematiza la jurisprudencia sobre protección reforzada de personas con discapacidad, sustitutos y cuidadores, especialmente en contratos ocasionales por

plazo y nombramientos provisionales. Problema: compatibilidad de la terminación/no renovación del vínculo laboral con la protección reforzada, según modalidad y propiedades relevantes.

Regla/subregla: Funciona como punto arquimédico: sintetiza el contenido del derecho, reconoce su vínculo con derechos conexos y precisa la regla para contratos ocasionales por vencimiento de plazo: no basta invocar temporalidad si la necesidad institucional subsiste; la entidad debe motivar reforzadamente y demostrar que adoptó alternativas razonables antes de no renovar o desvincular. **Propiedades:** Sistematización; titularidad directa y derivada; persistencia de necesidad institucional; motivación reforzada; alternativas razonables; coherencia remedial. **Remedio:** Remedios que combinan restitución cuando es posible, compensación cuando no, y medidas institucionales de no repetición y capacitación.