

**PRESIDENCIA DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA**  
**ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS**  
**CRITERIO NO VINCULANTE**

**REMITENTE:** PRESIDENTE DE LA CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DEL PICHINCHA

**OFICIOS:** 321-2018-P-CPJP

**FECHA:** 03 DE AGOSTO DE 2018

**MATERIA:** LABORAL

**TEMA:** EL TRABAJADOR SUSTITUTO GOZA DE LA GARANTÍA DE ESTABILIDAD ADICIONAL PREVISTO EN EL ART. 51 DE LA LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES EN CASO DE DESPIDO INTEMPESTIVO.

**CONSULTA:**

En el caso de los juicios en que el actor sea el trabajador sustituto, debe considerarse para aplicar el Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades este hecho aunque el actor no haya informado a su empleador tal condición, aun cuando el empleador pague el seguro médico de las cargas familiares del trabajador y se evidencie la existencia de una persona con discapacidad.

**FECHA DE CONTESTACIÓN:** 27 DE MARZO DE 2019

**NO. OFICIO:** 260-P-CNJ-2019

**RESPUESTA A CONSULTA:**

**BASE LEGAL:**

**Ley Orgánica de Discapacidades:**

Art. 48.- Sustitutos.- Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad.

Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento.

Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido.

En el caso de sustitución en cooperativas de transporte se regulará de conformidad con el reglamento.

Art. 51.- Ley Orgánica de Discapacidades:

“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. Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley. Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional.”

#### **ANÁLISIS:**

Las personas pueden acceder a un puesto laboral como beneficio que establece la Ley Orgánica de Discapacidades de acceso al trabajo bajo la figura de trabajador sustituto, por tener bajo su responsabilidad o cuidado a una persona con discapacidad severa, debiendo ser calificados por la Ley como sustitutos, así lo establece el artículo 48 de la referida Ley que dispone: “Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad. Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento.”.

Es decir, en este caso, el sustituto es la persona que accede a un puesto de trabajo en reemplazo del discapacitado, por tenerlo bajo su responsabilidad y cuidado. Mediante Acuerdo Ministerial No. MRL-2013-0041, del Ministerio de Relaciones Laborales, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 909 de 11 de marzo de 2013, se expidió el Reglamento para el Registro de Trabajadores Sustitutos de Personas con Discapacidad, en cuyo artículo 3 se define como trabajadores sustitutos, a los parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, para en unión de hecho legalmente constituida, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, también como trabajadores sustitutos directos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad cualquiera o a sus representantes legales; en tanto que en el artículo 4 establece el procedimiento y requisitos para el registro de trabajadores sustitutos.

Para acceder a los derechos y beneficios que confiere la Ley Orgánica de Discapacidades, es necesario que la persona, previamente, haya sido calificada y registrada, ya sea como discapacitada en condición discapacitante o como la persona bajo cuya responsabilidad y cuidado esté la persona discapacitada por la autoridad sanitaria competente del Sistema Nacional de Salud, acorde a lo que disponen los artículos 9, 10, 11 y 12 de esa Ley; y sea registrada conforme al Reglamento para el Registro de Trabajadores Sustitutos de Personas con Discapacidad, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 909 de 11 de marzo de 2013. Por tanto, en el caso de la persona que sea responsable y se encargue del cuidado de una persona discapacitada, para que pueda acceder al beneficio de acceso al trabajo por inclusión laboral en calidad de sustituta, se requiere, por mandato legal, que esté debidamente registrada.

Por lo tanto, si una persona ha accedido a un puesto de trabajo en calidad de trabajador sustituto de un discapacitado, lo que ocurre es que está ocupando uno de los cupos que obligatoriamente las empresas deben otorgar a una persona con discapacidad. De ser este el caso, entonces es evidente que el empleador conoce la situación del trabajador sustituto y que aquel está ocupando un puesto de trabajo en remplazo de la persona discapacitada.

#### **CONCLUSIÓN:**

Trabajador sustituto es la persona que ocupa un cupo de trabajo en un empresa que está obligada a proporcionar para una persona discapacitada, por tanto, el empleador conoce perfectamente que esa persona tiene la calidad de trabajador sustituto y goza de la garantía de estabilidad adicional prevista en el Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades en caso de despido intempestivo.