




**INSTRUCTIVO PARA EL PROCESO DE
VINCULACIÓN DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD Y TRABAJADORES
SUSTITUTOS O CUIDADORES EN LA
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO**

 UNEMI <small>UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</small>	INSTRUCTIVO PARA EL PROCESO DE VINCULACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y TRABAJADORES SUSTITUTOS O CUIDADORES EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO	Código	INT.57
		Primera versión	09.06.2026
		Última reforma	09.06.2026
		Versión	1.00
		Página	2

CONTENIDO

CONSIDERANDO	3
TÍTULO I	7
GENERALIDADES	7
CAPÍTULO I	7
DEL OBJETO ÁMBITO Y DEFINICIONES	7
TÍTULO II	9
DISPOSICIONES COMUNES	9
CAPÍTULO I	9
DE LA VINCULACIÓN Y PERMANENCIA	9
DISPOSICIÓN FINAL	11

	INSTRUCTIVO PARA EL PROCESO DE VINCULACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y TRABAJADORES SUSTITUTOS O CUIDADORES EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO	Código	INT.57
		Primera versión	09.06.2026
		Última reforma	09.06.2026
		Versión	1.00
		Página	3

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

CONSIDERANDO


Que, el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: " Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.

Que, el artículo 351 de la Constitución de la República del Ecuador establece: "El sistema de educación superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la ley establecerá los mecanismos de coordinación del sistema de educación superior con la Función Ejecutiva. Este sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global";

Que, el artículo 16 de la Ley Orgánica de Servicio Público señala: "Para desempeñar un puesto público se requiere de nombramiento o contrato legalmente expedido por la respectiva autoridad nominadora. El término para posesionarse del cargo público será de quince días, contados a partir de la notificación y en caso de no hacerlo, caducarán";

Que, el artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público establece: "La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada de forma excepcional por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales no permanentes, previo el informe motivado de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin (...);

Que, el artículo 70 de la Ley Orgánica de Educación Superior establece: "(...) Las y los profesores, técnicos docentes, investigadores, técnicos de laboratorio, ayudantes de docencia y demás denominaciones afines que se usan en las instituciones públicas de educación superior, son servidores públicos sujetos a un régimen propio que estará contemplado en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior (...);

	INSTRUCTIVO PARA EL PROCESO DE VINCULACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y TRABAJADORES SUSTITUTOS O CUIDADORES EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO	Código	INT.57
		Primera versión	09.06.2026
		Última reforma	09.06.2026
		Versión	1.00
		Página	4

Que, el artículo 5 de la Ley Orgánica de Discapacidades, establece: "Se encuentran amparadas por esta Ley: a) Las personas con discapacidad que se encuentren en el territorio ecuatoriano y aquellas ecuatorianas y ecuatorianos que se encuentren en el exterior, en lo que sea aplicable. b) Las personas en calidad de sustitutas directas. c) Las personas en calidad de sustitutas por solidaridad humana. d) Las personas en calidad de cuidadoras. e) Las personas jurídicas públicas y privadas sin fines de lucro dedicadas a la atención y cuidado de personas con discapacidad, acreditadas por la autoridad competente."


Que, el artículo 6 de la Ley Orgánica de Discapacidades, establece: "Para los efectos de esta ley se considera como persona con discapacidad aquella que presenta alteraciones en la estructura o funciones corporales, mentales, intelectuales, sensoriales o psicosociales y limitaciones para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria en independencia y autonomía, para su participación social y el relacionamiento interpersonal, que al interactuar con las barreras del entorno, reducen o impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones. La persona con discapacidad deberá estar calificada por los equipos calificadores especializados autorizados por el ente rector del Sistema Nacional de Salud.

Que, el artículo 7 de la Ley Orgánica de Discapacidades, establece: "Para los efectos de esta Ley se considera persona en calidad de sustituta directa a los parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante o apoderado legal, o aquella que tenga bajo su responsabilidad la manutención o cuidado de una persona con discapacidad grave, muy grave o completa, de conformidad con la normativa emitida para el efecto por el ente rector de trabajo. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una persona por persona con discapacidad.

Los padres y madres o representantes legales de niñas, niños o adolescentes con discapacidad, independientemente del tipo o porcentaje de discapacidad, serán consideradas también como personas en calidad de sustitutas directas.

No podrá beneficiarse con la condición de sustituta directa quien adeude pensiones alimenticias en favor de la persona con discapacidad. El ente rector de trabajo realizará la verificación correspondiente en el sistema único de pensiones alimenticias.

No podrá certificarse como sustituta de una persona con discapacidad quien

	INSTRUCTIVO PARA EL PROCESO DE VINCULACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y TRABAJADORES SUSTITUTOS O CUIDADORES EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO	Código	INT.57
		Primera versión	09.06.2026
		Última reforma	09.06.2026
		Versión	1.00
		Página	5

reciba una prestación económica por parte del Estado.”

Que, el artículo 8 de la Ley Orgánica de Discapacidades, establece: “Para los efectos de esta Ley se considera persona en calidad de sustituta por solidaridad humana, a toda aquella que tenga bajo su encargo el cuidado de una persona con discapacidad grave, muy grave o completa, que no se encuentren dentro de los grados de consanguinidad o afinidad, ni cuente con referente familiar, de conformidad con la normativa emitida para el efecto por el ente rector de la inclusión económica y social.”

Que, el artículo 9 de la Ley Orgánica de Discapacidades, establece: “Para los efectos de esta Ley se considera persona en calidad de cuidadora a la madre, al padre, representante legal o curadora que se encuentra autorizada para cuidar de una persona con discapacidad grave, muy grave o completa. Es aquella que asume la responsabilidad del cuidado de la persona con discapacidad, que requiere en diferente medida del apoyo o asistencia para desenvolverse en las diferentes actividades de la vida diaria.

En caso de que la persona con discapacidad no cuente con madre, padre, representante legal o curadora, no tenga referente familiar y que se encuentre en situación de abandono, el ente rector de la inclusión económica y social será el encargado de velar por ella.”

Que, la Sentencia 1937-JP/35, establece: “51. A partir de ello, la calificación formal de trabajadora o trabajador sustituto se alcanza con un certificado otorgado por la institución estatal. Sin embargo, el otorgamiento de este certificado no es un requisito para que opere la estabilidad laboral reforzada o los derechos que se derivan de la condición de trabajador sustituto. Se trata de un acto que reconoce una situación fáctica y no un derecho – la protección laboral reforzada – pues este se encuentra reconocido por la Constitución, instrumentos internacionales de derechos humanos y la jurisprudencia de esta Corte; lo anterior, sin perjuicio de que la regulación de la figura del cuidador – conforme al artículo 9 de la LOPD – establece parámetros para ser considerado como tal que deben ser evaluados por las autoridades judiciales.”

Que, la Sentencia 1937-JP/35, establece: “51. A partir de ello, la calificación formal de trabajadora o trabajador sustituto se alcanza con un certificado otorgado por la institución estatal. Sin embargo, el otorgamiento de este certificado no es un requisito para que opere la estabilidad laboral reforzada o los derechos que se derivan de la condición de trabajador sustituto. Se trata de un acto que

	INSTRUCTIVO PARA EL PROCESO DE VINCULACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y TRABAJADORES SUSTITUTOS O CUIDADORES EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO	Código	INT.57
		Primera versión	09.06.2026
		Última reforma	09.06.2026
		Versión	1.00
		Página	6

reconoce una situación fáctica y no un derecho – la protección laboral reforzada – pues este se encuentra reconocido por la Constitución, instrumentos internacionales de derechos humanos y la jurisprudencia de esta Corte; lo anterior, sin perjuicio de que la regulación de la figura del cuidador – conforme al artículo 9 de la LOPD – establece parámetros para ser considerado como tal que deben ser evaluados por las autoridades judiciales.

Que, la Sentencia 1937-JP/35, establece: “53. En este sentido, la ausencia de una certificación formal no constituye por sí sola un obstáculo para el reconocimiento de este derecho, siempre que se constaten las condiciones que materialmente configuran la situación de vulnerabilidad que la protección laboral reforzada pretende tutelar, lo cual, además, resulta indispensable para que la persona con discapacidad pueda ejercer sus derechos constitucionales. Al contrario, el otorgamiento del certificado de trabajador sustituto es un elemento declarativo por el cual el Estado le otorga a una persona esta calidad. Por lo tanto, el derecho a la protección laboral reforzada les asiste a quienes se encuentren a cargo de una persona con discapacidad, independientemente de contar con un documento adicional, siempre que cumpla los requisitos establecidos por la LOPD y en atención a la modalidad contractual específica. Esto, sin perjuicio de que se solicite el documento correspondiente que permita verificar que la persona tiene una discapacidad.”

Que, la Sentencia 1937-JP/35, establece: “54. En esta línea, resulta importante destacar que, conforme a la jurisprudencia de esta Corte, es necesario que la entidad empleadora conozca previamente la situación de la persona sustituta o de quien tiene a su cargo a una persona con discapacidad. Por lo que, el certificado no es una condición necesaria para que opere la protección laboral reforzada. Sin embargo, la institución empleadora debe conocer que el trabajador tiene a su cargo una persona con discapacidad, ya sea por parte de la persona titular del derecho o por cualquier otro medio. Cuando esta información llegue a su conocimiento, deberá proteger los datos considerados sensibles del trabajador y de la persona con discapacidad que cuida o sustituye.”

Que, el Acuerdo Ministerial MDT-2025-105 establece los requisitos que deben cumplirse para calificarse como un trabajador sustituto directo de una persona con discapacidad, se debe presentar en la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público o su Delegación Provincial de su jurisdicción.

 UNEMI UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO	INSTRUCTIVO PARA EL PROCESO DE VINCULACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y TRABAJADORES SUSTITUTOS O CUIDADORES EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO	Código	INT.57
		Primera versión	09.06.2026
		Última reforma	09.06.2026
		Versión	1.00
		Página	7

Que, el Manual de Calificación/Recalificación de la Discapacidad emitido por el Ministerio de Salud Pública, en su título 7.2.4., establece los niveles de la discapacidad, de la forma que se expone a continuación. Aquello resulta relevante a efectos de establecer si quien cuida a una persona con discapacidad puede calificarse o no como trabajador sustituto o cuidador, conforme a la LOPD: (...)

Que, la Universidad Estatal de Milagro con la finalidad de establecer lineamientos para regular el proceso de vinculación de personas con discapacidad y trabajadores sustitutos o cuidadores,

RESUELVE:

Expedir el siguiente:

INSTRUCTIVO PARA EL PROCESO DE VINCULACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y TRABAJADORES SUSTITUTOS O CUIDADORES EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO


**TÍTULO I
GENERALIDADES**

**CAPÍTULO I
DEL OBJETO ÁMBITO Y DEFINICIONES**

Artículo 1.- Objeto. - El presente reglamento tiene por objeto regular la contratación, permanencia, renovación y terminación de la relación laboral de Personas con discapacidad, trabajadores sustitutos y personas cuidadoras, garantizando el derecho a la protección laboral reforzada, conforme al ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Artículo 2.- Ámbito. – El presente instructivo es de cumplimiento obligatorio para todos los servidores de la Universidad Estatal de Milagro que participen en el proceso de vinculación del personal de la institución.

Artículo 3.- Definiciones. – En el desarrollo del presente instructivo se utilizarán las siguientes definiciones:

 UNEMI <small>UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</small>	INSTRUCTIVO PARA EL PROCESO DE VINCULACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y TRABAJADORES SUSTITUTOS O CUIDADORES EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO	Código	INT.57
		Primera versión	09.06.2026
		Última reforma	09.06.2026
		Versión	1.00
		Página	8

- a) **Protección laboral reforzada:** constituye una medida que permite alcanzar la igualdad de oportunidades y garantizar que las personas accedan y se mantengan, de manera estable, en sus lugares de trabajo. Aquello les permite, indirectamente, velar por el ejercicio de derechos conexos; entre ellos, el derecho a la salud, a una vida digna y a la igualdad.
- b) **Persona con discapacidad.** - Aquella que presenta alteraciones en la estructura o funciones corporales, mentales, intelectuales, sensoriales o psicosociales y limitaciones para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria en independencia y autonomía, para su participación social y el relacionamiento interpersonal, que al interactuar con las barreras del entorno, reducen o impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones.
- c) **Persona en calidad de sustituta directa.** - Para los efectos de esta Ley se considera persona en calidad de sustituta directa a los parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante o apoderado legal, o aquella que tenga bajo su responsabilidad la manutención o cuidado de una persona con discapacidad grave, muy grave o completa, de conformidad con la normativa emitida para el efecto por el ente rector de trabajo.
- Este beneficio no podrá trasladarse a más de una persona por persona con discapacidad.
- Los padres y madres o representantes legales de niñas, niños o adolescentes con discapacidad, independientemente del tipo o porcentaje de discapacidad, serán consideradas también como personas en calidad de sustitutas directas.
- d) **Persona en calidad de sustituta por solidaridad humana.** - Para los efectos de esta Ley se considera persona en calidad de sustituta por solidaridad humana, a toda aquella que tenga bajo su encargo el cuidado de una persona con discapacidad grave, muy grave o completa, que no se encuentren dentro de los grados de consanguinidad o afinidad, ni cuente con referente familiar, de conformidad con la normativa emitida para el efecto por el ente rector de la inclusión económica y social.
- e) **Persona en calidad de cuidadora.** - Para los efectos de esta Ley se considera persona en calidad de cuidadora a la madre, al padre, representante legal o curadora que se encuentra autorizada para cuidar de una persona con discapacidad grave, muy grave o completa. Es aquella que asume la responsabilidad del cuidado de la persona con discapacidad, que requiere en diferente medida del apoyo o asistencia para desenvolverse en las diferentes actividades de la vida diaria.

TÍTULO II DISPOSICIONES COMUNES

CAPÍTULO I DE LA VINCULACIÓN Y PERMANENCIA

Artículo 4.- Inclusión obligatoria. - Los procesos de selección deberán:


- a) Garantizar el acceso a concursos públicos (cuando corresponda);
- b) Incorporar acciones afirmativas, con base a los lineamientos de cada proceso considerando que cada uno lo norma desde su actuación; y,
- c) Eliminar barreras de acceso

Artículo 5.- Titulares de la protección laboral reforzada. - Los titulares de la protección laboral reforzada, son los siguientes:

- a) Las personas con discapacidad, debidamente acreditada, cuando tienen la posibilidad de realizar actividades laborales por sí mismas. En este supuesto, el titular de este derecho es la persona con discapacidad.
No obstante, cuando esta no puede trabajar por sí misma, la titularidad de este derecho se extiende a su trabajador sustituto.
- b) Trabajadora o trabajador sustituto, conforme a la Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad.
- c) Cuidador o cuidadora, según la Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad.

Artículo 6.- Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad gozarán de estabilidad especial en el trabajo. Además, para la cesación de funciones por supresión de puestos o por compra de renuncias con indemnización, 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.
La estabilidad laboral se extiende a los contratos ocasionales celebrados entre una persona con discapacidad y una entidad pública que hayan durado más de un año.

Artículo 7.- Renovación preferente. - Ante el cumplimiento del plazo máximo de vigencia de los contratos ocasionales, y si la necesidad o actividad institucional subsiste, se podrá renovar el contrato de la persona con discapacidad hasta que la institución lleve a cabo el concurso de méritos y oposición correspondiente.

	INSTRUCTIVO PARA EL PROCESO DE VINCULACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y TRABAJADORES SUSTITUTOS O CUIDADORES EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO	Código	INT.57
		Primera versión	09.06.2026
		Última reforma	09.06.2026
		Versión	1.00
		Página	10

Se priorizará la renovación de contratos considerando el artículo precedente, siempre y cuando exista cumplimiento de funciones y persista la condición de vulnerabilidad.

Artículo 8.- Terminación del plazo o desvinculación de servidores con nombramiento provisional o contrato ocasional. - Para el caso de nombramiento provisional y contrato ocasional, previo a dar por terminada la relación laboral, se debe procurar reubicar a la persona contratada en otro puesto similar o de equivalente rango y función.

En toda desvinculación y/o no renovación de personas con discapacidad, trabajadores sustitutos o cuidadores, el titular de la Unidad Organizacional deberá justificar de manera motivada las razones por las cuales requiere la desvinculación a través de un informe técnico que será remitido a la Dirección de Talento Humano. Para que, a su vez, la Gestión de Asuntos Laborales en el término de tres (3) días, analice la condición de vulnerabilidad a través de un informe técnico y justifique por qué no afecta derechos constitucionales, se explique por qué no fue posible la reubicación y posterior sea notificado al servidor.

La Dirección de Talento Humano deberá mantener un archivo de los casos presentados en el expediente de cada servidor.

El informe técnico elaborado por la Gestión de Asuntos Laborales, deberá contener: antecedentes, motivación jurídica, identificación de la condición del servidor, justificación de medidas alternativas poco lesivas, justificación de la decisión adoptada, conclusiones y recomendaciones; siguiendo lo establecido en el formato institucional.

Artículo 9.- Desvinculación de servidores con nombramiento permanente. – Para la cesación de funciones con fundamento en la supresión de puestos o por compra de renuncia con indemnización de una servidora o servidor público no se deberá considerar a las que ocupen personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, para en unión de hecho o progenitor con discapacidad, tampoco se considerarán a los trabajadores sustitutos o cuidadores para precautelar el derecho a la protección laboral reforzada.

Artículo 10.- Notificación de la condición. – El servidor podrá comunicar a la Dirección de Talento Humano su condición de persona con discapacidad, trabajador sustituto o cuidador, a través de cualquier medio, como correo electrónico o memorando, entendiéndose desde ese momento que la institución tiene conocimiento de dicha situación. La Dirección de Talento Humano, deberá notificar al titular de la Unidad

	INSTRUCTIVO PARA EL PROCESO DE VINCULACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y TRABAJADORES SUSTITUTOS O CUIDADORES EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO	Código	INT.57
		Primera versión	09.06.2026
		Última reforma	09.06.2026
		Versión	1.00
		Página	11

Organizacional que tiene a su cargo un servidor con discapacidad, trabajadores sustitutos o cuidadores, la notificación se realizará a cada nuevo titular.

De conformidad con la normativa vigente y la jurisprudencia aplicable, la ausencia de certificación formal no constituirá un impedimento para el reconocimiento de la condición ni para la aplicación de la protección laboral reforzada, siempre que esta pueda ser verificada por otros medios. Sin embargo, para efectos de validación, registro institucional y adecuada gestión administrativa, la Dirección de Talento Humano solicitará al servidor la presentación de la documentación de respaldo emitida por la autoridad competente. Dicha documentación, de encontrarse disponible, deberá ser registrada y cargada en formato digital (PDF) en el sistema institucional SAGEST/SGA.

La documentación y/o información proporcionada será remitida a la Gestión Integral de Seguridad y Salud Ocupacional, unidad responsable de su validación, la cual se realizará en un término máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir de su recepción o del conocimiento formal de la condición.


Una vez validada la información, se procederá a su registro en las matrices institucionales de grupos de atención prioritaria y a la notificación formal al servidor, a su jefe inmediato y a las demás instancias institucionales correspondientes, para su conocimiento y aplicación en los procesos pertinentes.

La información relacionada con la condición del servidor/a será tratada conforme a los principios de confidencialidad y protección de datos personales, garantizando el uso adecuado de la misma.

En el caso de los servidores que ostenten la calidad de trabajadores sustitutos, deberán mantener actualizada la documentación habilitante, presentando la renovación del certificado correspondiente cada dos (2) años o conforme la vigencia establecida por la autoridad competente.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA. - El presente reglamento, entrará en vigencia a partir de su difusión y publicación, finalizará una vez que la máxima autoridad disponga su levantamiento.

 UNEMI UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO	INSTRUCTIVO PARA EL PROCESO DE VINCULACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y TRABAJADORES SUSTITUTOS O CUIDADORES EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO	Código	INT.57
		Primera versión	09.06.2026
		Última reforma	09.06.2026
		Versión	1.00
		Página	12

CERTIFICACIÓN

La Infrascrita Secretaria General de la Universidad Estatal de Milagro, Certifica que, el **INSTRUCTIVO PARA EL PROCESO DE VINCULACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y TRABAJADORES SUSTITUTOS O CUIDADORES EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO**, fue aprobada por el Rector de la Universidad Estatal de Milagro, mediante RESOLUCIÓN DE DESPACHO-UNEMI-R-2026-Nro. 32, el 9 de junio de 2026.

Milagro, 9 de junio de 2026.



Abg. Stefania Velasco Neira, Mgtr.
SECRETARIA GENERAL

