



Universidad del Azuay

Facultad de Ciencias Jurídicas

Escuela de Derecho

**El Principio de Estabilidad Laboral Reforzada
en el Derecho Ecuatoriano: Protección de los
derechos laborales de trabajadores vulnerables.**

Autor:

Paúl Adrián Andrade Rodríguez.

Director:

Dr. Teodoro González Argudo

**Cuenca - Ecuador
2024**

DEDICATORIA

Por si existe una promesa cumplida, es está, el presente trabajo titulación va a dedicado con mucho cariño a mi tía Jeannette Eulalia Rodríguez Muñoz (+) que su sueño y aspiración de ser abogada, se materialice en su sobrino.

A todas las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad que han sido la profunda inspiración para mi tema de tesis.

A mis padres, hermana y sobrina que ocupan mi corazón en su totalidad.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a todas las personas que contribuyeron de manera significativa a la realización del presente trabajo de titulación.

En primer lugar, quiero agradecer a mi director de tesis el Dr. Teodoro González Argudo, por su orientación académica, paciencia y apoyo constante a lo largo de este proceso. Sus conocimientos y consejos fueron fundamentales para que la investigación pudiera conseguir los objetivos planteados.

A mis abuelos paternos, Guillermo y Mercedes, por su incondicionalidad en valores, por cuidarme y mantener el deseo de verme encaminado hacia al éxito. Su amor y sabiduría han sido los faros que iluminan mi camino.

A mis abuelos maternos, el Dr. Luis Guillermo Rodríguez (+) por su fuerte presencia quien en mis primeros años de infancia visualizo mi futuro en esta profesión y mi abuela Laura Muñoz (+), por ser la persona fundamental en mi vida, por enseñarme la sensibilidad de las simples cosas dejando una mancha imborrable en mi corazón.

A mi querido padre, Dr. Paúl Andrade Verdugo, amigo, colega, quien tengo el honor de llevar su nombre y de ser su hijo. Desde pequeño fue mi inspiración discreta en esta noble profesión, infundiendo en mí, la importancia de la humildad, esfuerzo, amor, optimismo por la vida y por el Derecho, este logro no solo es mío, sino también tuyo, las metas se encaminan gracias a tu enseñanza y guía.

A mi querida madre, Lic. Mónica Rodríguez Muñoz, una mención especial de agradecimiento, porque la vida sería inconcebible sin su presencia y amor incondicional. Desde pequeño has sido el pilar fundamental, ofreciendo tiempo, cuidado y cariño en cada etapa, procurando que siempre sea una buena persona. Además, agradezco infinitamente tu apoyo junto a mi padre en mis caprichos artísticos y de hijo, este logro también es tuyo madre pues cada paso dado se encuentra impregnado de tu amor y dedicación.

A mi hermana Karla y sobrina Luna, por ser mi inspiración y soporte en los momentos más difíciles, mi pequeña familia en donde he aprendido a sentirme completo sin importar a donde vaya.

A mi tío Dr. Diego Rodríguez y su esposa Abg. Mónica Reyes, por su apoyo sincero e incondicional que ha sido, sin duda, fundamental en mi formación académica y personal. Su generosidad, sabiduría y aliento constante han sido invaluable.

A mi tío Efrén Andrade y su familia, por su compañía a lo largo de esta travesía académica por sus consejos, apoyo y cariño los cuales han despertado en mí siempre, el anhelo de la excelencia.

Y, por último, de manera muy especial a mis queridos amigos: Mateo, Felipe, Sebastián, David y Danny porque en ellos he encontrado una compañía absolutamente sincera y no pasajera. Aquí este pequeño espacio de gratitud, por compartir su presencia, espontaneidad que han hecho siempre que la vida sea más feliz.

RESUMEN

El presente trabajo analiza el principio de estabilidad laboral reforzada en Ecuador, destacando el papel de la jurisprudencia constitucional en la protección de trabajadores vulnerables. Además, investiga la interacción entre las normativas laborales vigentes y las decisiones de la Corte Constitucional, resaltando cómo estas últimas han fortalecido las garantías laborales reconocidas por el ordenamiento jurídico. A través del desarrollo conceptual, se distingue los tipos de estabilidad laboral, y se debate la importancia de la iniciativa legislativa con los principios constitucionales reconocidos para asegurar protecciones efectivas y justas en beneficio de trabajadores vulnerables. El presente trabajo de titulación refleja la evolución y aplicación de la estabilidad laboral reforzada en el marco legal ecuatoriano, proponiendo una base para futuras reformas legislativas y directrices jurisprudenciales.

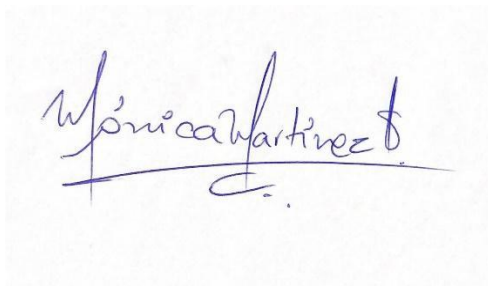
Palabras clave: Estabilidad Laboral Reforzada, Jurisprudencia Constitucional, Protección Laboral, Ordenamiento Jurídico Trabajadores Vulnerables.

ABSTRACT

This work examines the principle of reinforced labor stability in Ecuador, emphasizing the role of constitutional jurisprudence in safeguarding vulnerable workers. It investigates the interplay between existing labor regulations and the decisions of the Constitutional Court, highlighting how these decisions have strengthened the labor protections recognized by the legal system. Through conceptual development, this study delineates the types of labor stability and discusses the significance of aligning legislative initiatives with recognized constitutional principles to ensure effective and fair protections for vulnerable workers. This thesis reflects the evolution and application of reinforced labor stability within the Ecuadorian legal framework, suggesting a foundation for future legislative reforms and jurisprudential guidelines.

Keywords: reinforced labor stability, constitutional jurisprudence, labor protection, legal system, vulnerable workers.

Approved by

A handwritten signature in blue ink that reads "Mónica Martínez Sojos" with a horizontal line underneath.

Lcda. Mónica Martínez Sojos, Mgt.

Cod. 29598

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN. –.....	1
CAPÍTULO 1.- ESTABILIDAD LABORAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO.	3
1.1. Estabilidad Laboral:	3
1.2. Tipos de Estabilidad Laboral:	5
1.2.1. Estabilidad Laboral Absoluta	6
1.2.2. Estabilidad Laboral Relativa	8
1.3. Principios y Fundamentos de la Estabilidad Laboral:	10
1.4. Antecedentes históricos de la estabilidad en el ordenamiento jurídico ecuatoriano:	14
CAPÍTULO 2.- ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN LA CONTRATACIÓN.	17
2.1. Ámbito Público:	17
2.2. Ámbito Privado:	22
2.2.1. Dirigentes Sindicales	24
2.2.2. Mujer en Estado de Embarazo	26
2.2. Jurisprudencia Constitucional con respecto a la estabilidad laboral reforzada:	29
2.2.1. La Corte Constitucional con respecto a las personas con discapacidad y trabajadores sustitutos.	29
Análisis Sentencia No. 1342-16-EP/21 de la Corte Constitucional	29
2.2.2 La Corte Constitucional con respecto a las mujeres en estado de embarazo y en periodo de lactancia.	36
Análisis Sentencia No. 2006-18-EP/24 de la Corte Constitucional	36
2.2.3. La Corte Constitucional con respecto a las personas con enfermedades catastróficas 45	
Análisis de la sentencia N.º 375-17-SEP-CC de la Corte Constitucional	45
CAPÍTULO 3.- SITUACIÓN JURÍDICA DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO.	53
3.1. Situación del Empleado en el Puesto de Trabajo:	53
3.2. Trabajadores que gozan de Estabilidad Laboral Reforzada y Legislación Nacional:	54
3.2.1. Grupos de Atención Prioritaria	54
3.2.2. Personas con Discapacidad y Sustitutos	55
3.2.3. Mujeres Embarazadas y en Período de Lactancia	62
3.2.4. Personas con enfermedades catastróficas	68
3.2.4. Legislación Complementaria	71
3.2.5. Ámbito de Alcance	71
3.3. Importancia de la Estabilidad Laboral Reforzada en el Ecuador:	72
3.3.1. Inversión de la Carga de la Prueba	73
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	76
BIBLIOGRAFÍA	79

INTRODUCCIÓN. –

El Derecho Laboral en un sentido básico es aquel instrumento regulador de relaciones jurídicas entre empleadores, trabajadores y el Estado. Su factor eminentemente social bajo la premisa de que “*los derechos de los trabajadores son irrenunciables*”¹ ha desembocado en una serie de conquistas históricas que han dado paso a la consolidación de principios reconocidos de manera universal en los distintos ordenamientos jurídicos alrededor del mundo, que tienen por objetivo de proteger al trabajador como la parte que representa mayor vulnerabilidad en las relaciones jurídicas. Los triunfos por parte de este sector dentro del contexto mencionado que parecían inalcanzables han aterrizado, sin embargo, en nuestro ordenamiento jurídico por medio de las fuentes del derecho, esto sin duda, no podría haber sido sino por medio de la constitucionalización del derecho de trabajo.

El legislador constituyente define al Ecuador como un *Estado Constitucional de Derechos y Justicia*², estas características lo que suponen es que el fin estatal, en sí mismo, consiste en la promoción, reconocimiento y garantía de los principios reconocidos en nuestra carta magna y en los instrumentos internacionales de los derechos humanos. Esta caracterización estatal -de Derechos- implica que las fuentes de derecho se encuentran diversificadas entre ellas; el precedente jurisprudencial. Las decisiones fundamentales con respecto al contenido de la constitución es una competencia que le corresponde a la Corte Constitucional quien por medio de sus pronunciamientos establecen reglas directamente aplicables en casos concretos con el fin de crear instituciones jurídicas que lleven a una sola dirección a operadores de justicia, profesionales del derecho y población en general.

Con certeza el principio de estabilidad laboral reforzada es una de las instituciones engendradas por la jurisprudencia constitucional que representan el triunfo de grupos vulnerables en aquella búsqueda continua de equidad en las relaciones jurídicas. Esta noción se encuentra reconocida con el objetivo de evitar las desvinculaciones laborales de manera injustificada, en beneficio y de manera taxativa hacia aquellos que carecen de igualdad de

¹ Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador 2008.

² Art. 1 de la Constitución de la República del Ecuador 2008.

condiciones con respecto a los demás trabajadores. Sin embargo, la naturaleza de este principio, la fuente de la cual proviene y su aplicación nos deja interrogantes dentro del espacio jurídico tales como: ¿Se necesita una base legal definida para su desarrollo? ¿Como nuestro ordenamiento jurídico se compromete la protección laboral especialmente en trabajadores que se encuentran en situaciones de riesgo?

Estas son las principales interrogantes que constituyen el conflicto jurídico que han motivado al autor abordar este tema, como motivo del presente trabajo de titulación, encaminándose de esta manera en comprender la evolución y aplicación de la estabilidad laboral reforzada dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano y por medio de un análisis detallado, proponer posibles recomendaciones que reconcilien el precedente jurisprudencial de manera armónica con las demás fuentes del derecho.

CAPÍTULO 1.- ESTABILIDAD LABORAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO.

1.1. Estabilidad Laboral:

El Derecho Laboral conocido como aquel conjunto normativo destinado históricamente en regular las relaciones jurídicas entre empleados, patronos y el Estado, abarca una variedad de principios fundamentales, los cuales, orientan al ordenamiento jurídico, a un efectivo desarrollo legislativo con el objetivo de controlar el accionar legal de estos sujetos de derecho. La necesidad de profundizar en la estabilidad laboral, como institución jurídica, en beneficio del trabajador, es una tarea crucial, ya que nos remite a un estudio etimológico de la literatura jurídica sobre las definiciones de principio y estabilidad, fundamentos necesarios para una comprensión enriquecedora del concepto.

La Doctrina nos ofrece varias acepciones jurídicas de la palabra, *principio*, utilizada por los profesionales del derecho a lo largo del tiempo, sin embargo, la definición ha experimentado una evolución notable pasando de ser aquel fundamento que orienta al operador de justicia cuando no exista ley a la cual recurrir en situaciones particulares, a convertirse en la característica presente en las constituciones e instrumentos internacionales necesarios para el goce y desarrollo de derechos en los ordenamientos jurídicos actuales.

Según Islas Montes, R. (2011), en su publicación en el Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano establece lo siguiente:

Principio, pues, hace referencia a dos cosas: un cimiento o afianzamiento o fin y un nexo que relaciona este cimiento o afianzamiento o fin con aquello que se quiere asir, sostener o afianzar. Sobre esta base he señalado que mi argumento sería que principio jurídico es la relación razonada que correlaciona un fundamento, valor, meta o fin, o en general un estándar establecido como relevante para el derecho, con aquello con que se deba relacionar. (p. 400).

Esta conceptualización, nos trae un punto de partida en la comprensión de esta definición jurídica como una herramienta dinámica que se aplica de manera razonada y reflexiva en el mundo del derecho en situaciones específicas. El ordenamiento jurídico se

encuentra contenido de reglas y principios, por lo cual, es necesario establecer una diferencia, para el efecto, la literatura académica pone en consideración el criterio del tratadista Manuel Atienza:

[...] las reglas son normas que establecen pautas más o menos específicas de comportamiento. Los principios son normas de carácter muy general que señalan la deseabilidad de alcanzar ciertos objetivos o fines de carácter económico, social, político, etc. [...] y a las que cabe denominar directrices; o bien exigencias de tipo moral [...] estos serían los *principios en sentido estricto* (Atienza, 2003, p. 27 citado por Islas Montes, 2011, p. 404).

Para profundizar en el análisis de la estabilidad laboral como principio rector en las relaciones laborales, es imprescindible examinar su significado y extensión. Se concibe como el derecho que tiene el trabajador de mantener su puesto de trabajo, a menos que existan causas justificadas dentro del ordenamiento jurídico para su despido. Dicho principio, va más allá, de la simple permanencia en un empleo, representa un derecho fundamental que busca proteger al trabajador frente a terminaciones laborales de carácter de injustificadas.

Este principio no únicamente busca establecer razones motivadas a nivel individual desde el ámbito legal para el despido, sino también, busca una construcción de relaciones laborales equitativas con beneficios colectivos, tales como un brindar un mejor servicio de trabajo pues la estabilidad tiene como objetivo adquirir los beneficios sociales propios del tiempo de trabajo prestado. Es indispensable recurrir a la doctrina ecuatoriana y es así como se trae esta definición:

(...) el derecho que tiene el trabajador para conservar su puesto hasta cuando adquiera el derecho a la jubilación o a la pensión de invalidez, sin que antes sea lícito declararle cesante, a menos que concurran las causas taxativamente determinadas en la ley. (Trujillo, 1973, p. 165.)

Julio César Trujillo, reconocido tratadista del derecho laboral ecuatoriano, por medio del concepto citado proporciona valiosas características que se tienen que tomar en consideración al abordar el contexto de la estabilidad laboral. Fundamentándose en su experiencia y conocimiento, destaca que la continuidad del trabajador en relación al servicio que presta para con su empleador dependerá crucialmente de que las causas de terminación del contrato de trabajo estén debidamente establecidas en el ordenamiento jurídico.

Es preciso equiparar la perspectiva del autor boliviano, Requiz Céspedes (2008) en su artículo en la revista *Derecho y Realidad* cuando se refiere a la estabilidad como: "el derecho del trabajador asalariado a conservar su trabajo de manera continua e indefinida y la obligación del empleador a no terminar la relación laboral por voluntad unilateral sino por causa justificada en la Ley" (p. 115). El camino se alinea con las visiones previamente presentadas por el tratadista ecuatoriano y destaca la importancia de establecer fundamentos legales sólidos para la terminación de la relación laboral. Ambos, desde sus respectivas ópticas, subrayan la necesidad de un equilibrio entre los derechos del trabajador y las obligaciones del empleador, contribuyendo así a una concepción íntegra de este principio en el contexto jurídico y social.

Tras una revisión minuciosa de los conceptos previamente abordados, es necesario consolidar las variadas perspectivas unificadas en una definición del principio de estabilidad laboral. Este concepto se configura como aquel fundamento jurídico arraigado en beneficio del trabajador otorgándole continuidad y preservación al empleo que desempeñe. A la par, se impone una obligación al empleador, que consiste en no terminar de manera unilateral la relación laboral, sino más bien, hacerlo únicamente por medio de las causas previamente establecidas en la legislación vigente. Esta definición, se construye por medio de los preceptos analizados, confluyendo de manera armoniosa los elementos esenciales que dan forma y sustento a la estabilidad laboral, resaltando su naturaleza de protección hacia el trabajador y su vínculo con la legalidad y equidad promovido en los ambientes laborales.

1.2. Tipos de Estabilidad Laboral:

Con un entendimiento claro sobre la estabilidad laboral en las relaciones jurídicas, es pertinente desglosar los distintos tipos de estabilidad que configuran este principio jurídico. En el presente punto, realizaremos un análisis detallado de las diversas manifestaciones de estabilidad, desde aquella relativa a la duración de un contrato hasta aquella vinculada a circunstancias particulares. Por medio de este abordaje, podremos establecer aquellas sutilezas de cada tipo de estabilidad, así como un amplio panorama que enriquecerá nuestro entendimiento dentro del contexto del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

El principio de estabilidad laboral persigue como un fin intrínseco la protección del trabajador contra desvinculaciones injustificadas garantizando su permanencia en el puesto de trabajo cuando no incurran en las causales establecidas en el ordenamiento jurídico. Dicho mandato permite hacer efectivo el derecho de todo individuo a trabajar y por medio del mismo dignificarse a través del empleo. Al adentrarnos en la división de este principio, es menester comprender las dos vertientes principales que nos ocupan: la estabilidad laboral absoluta y relativa. Estos conceptos representan enfoques particulares en relación a la continuidad de empleo y los efectos derivados de posibles despidos.

La primera, como su nombre establece, plantea un escenario donde la continuidad del trabajador es de suma importancia, limitando la capacidad del empleador en dar por terminado la relación laboral sin una causa justificada, la principal característica de esta institución jurídica es la reincorporación al puesto de trabajo reconociendo las consecuencias derivadas de los posibles despidos. Por otro lado, la estabilidad relativa, dividida en propiamente dicha e impropia, reconoce la posibilidad de despido, pero establece consecuencias jurídicas, ya sea mediante la garantía de la subsistencia de la relación contractual o la obligación de indemnizar al trabajador. La profundidad del análisis permitirá reconocer las particularidades asociadas a cada tipo de estabilidad, proporcionando una visión completa de este principio rector en las relaciones jurídicas laborales.

1.2.1. Estabilidad Laboral Absoluta

La estabilidad laboral absoluta o también conocida por la doctrina como “*propiamente dicha*”³ representa un principio fundamental que rige las relaciones laborales, refiriéndose al máximo grado de continuidad que debe tener el trabajador en relación al empleo bajo cualquier circunstancia. Este concepto es clave para fomentar un entorno laboral estable, lo cual no solo fortalece el bienestar personal del trabajador, sino que también promueve una mayor cohesión tanto social como económica. Es de resaltar la acción de los legisladores constituyentes durante las sesiones de la Asamblea Nacional, particularmente al promulgar el Mandato Constituyente N°8, que busca erradicar prácticas como la tercerización y la intermediación laboral, ofreciendo así una sólida garantía de estabilidad. Esta vertiente

³ Término utilizado por la doctrina para referirse a la Estabilidad Laboral Absoluta.

destaca la reincorporación al puesto de trabajo subrayando la importancia de la estabilidad laboral como derecho fundamental de los trabajadores.

Es menester destacar la definición aportada por Tulio Obregón respecto a la estabilidad laboral absoluta, en su artículo, *Estabilidad Laboral no es sinónimo de reposición*, Obregón Sevillano (2016) clarifica este concepto afirmando: "La estabilidad laboral absoluta consiste en que, en caso de despido injustificado, el trabajador tiene derecho a la reposición en el empleo" (p.200). La perspectiva establece la importancia de garantizar al trabajador no solo la protección frente a despidos arbitrarios sino también el derecho a ser reintegrado a su puesto de trabajo, definiendo un elemento crítico de los derechos laborales que busca preservar vigencia del empleado.

En este contexto, Marco Vinicio Padilla Morales (2023) complementa esta noción, argumentando que:

Esta estabilidad limita la autonomía del empleador para disolver la relación laboral, la permanencia del trabajador tiene el carácter de definitiva, a no ser que por cuestiones adversas a su voluntad se separe del puesto de trabajo; en conclusión, sería el derecho que tiene el trabajador a permanecer indefinidamente en su lugar de trabajo, a no ser que su decisión implique dar por terminado la relación laboral en la empresa. (p. 16).

El autor Obregón Sevillano afirma que la estabilidad laboral absoluta busca limitar la capacidad del empleador de finalizar el empleo, asegurando al trabajador una característica fundamental propia que es la permanencia, salvo en los casos que presente una renuncia voluntaria. Esta protección busca salvaguardar a los empleados contra despidos ilegales, permitiendo al empleado conservar su trabajo de forma indefinida, a menos que opte por desvincularse. Complementariamente, se profundiza el criterio del autor Padilla Morales, señalando que la estabilidad absoluta permite la reposición del trabajador tras un despido injustificado. Ambas opiniones, reflejan la trascendencia del principio cuyo objetivo es limitar la voluntad del empleador en dar por finalizada la relación laboral, por lo cual, el trabajador se mantiene en su puesto de trabajo siempre y cuando su voluntad, no exprese lo contrario.

Esta vertiente de la estabilidad, se manifiesta a través de una acción judicial que no solo asegura el restablecimiento del trabajador a su puesto de trabajo de manera continua por

parte del empleador, además, contempla la compensación por los ingresos no percibidos durante el período de ausencia. Este principio establece un fundamento importante a considerar, y es el siguiente, la ilegitimidad de un despido establece la posibilidad de reincorporación, resaltando al reingreso como característica distintiva de la estabilidad laboral absoluta. En este contexto, la noción de estabilidad trasciende de la simple continuidad laboral, articulándose como un derecho intrínseco al trabajador de mantener su empleo, siempre y cuando las condiciones de trabajo permanezcan estables y la prestación de servicios sea óptima.

El objetivo principal de la estabilidad laboral absoluta es salvaguardar los derechos sociales que únicamente pueden obtenerse a través de la permanencia en el empleo como es el caso de la jubilación. Según el Diccionario Panhispánico del Español Jurídico (2024), esta institución jurídica se define como el retiro de un empleo, ya sea público o privado, tras cumplir ciertos requisitos de edad, tiempo de servicio y aportes, otorgando el derecho a recibir una remuneración periódica. Es un deber enaltecer el reconocimiento de este derecho, el cual se adquiere exclusivamente a través del tiempo establecido por ley, permitiendo así que el trabajador, al prestar servicios lícitos a su empleador - ya sea este el Estado o un privado-, pueda obtener un sustento económico para su vejez, el cual, no solo beneficia al propio titular sino también a quienes dependen de él.

1.2.2. Estabilidad Laboral Relativa

Este tipo de estabilidad laboral garantiza la continuidad del trabajador en su puesto hasta que este alcance los beneficios sociales derivados de su permanencia, sin embargo, la doctrina jurídica la clasifica en "propia" e "impropia". La característica fundamental que distingue al principio es aquella posibilidad a manos del empleador en dar por terminada la relación laboral, obligándole a compensar al trabajador por medio de una indemnización legal, conforme a lo establecido por nuestro ordenamiento jurídico. A diferencia de la estabilidad absoluta, que permite la reincorporación del trabajador frente a conflictos laborales derivados de las relaciones jurídicas, esta variante, enfatiza la compensación económica. El ordenamiento jurídico ecuatoriano, por medio de sus fuentes de derecho busca de sobremanera la protección del trabajador frente a despidos, pero también, que dicha fuerza de trabajo responda de manera eficiente para con su empleador.

Antes de partir a la diferenciación de este tipo de estabilidad, debemos comprender a profundidad, su razón de ser, es así que la doctrina laboral local la define de la siguiente manera:

Esta clase de estabilidad, admite la terminación del contrato por voluntad unilateral del empleador, aunque no exista suficiente motivo que pueda justificar este hecho. En este caso, el patrono está obligado al pago de indemnización compensatorias al trabajador. (Ochoa Andrade, 1994, p.38)

Es destacable que, según el autor citado, la legislación ecuatoriana ha privilegiado la estabilidad laboral relativa en la mayoría de las relaciones de trabajo. Este enfoque no solo busca reconocer el esfuerzo y contribución del trabajador, sino también asegurar que cualquier desvinculación se compense económicamente, proporcionando así una forma de reconocimiento a la labor del trabajador e intentar minimizar los efectos negativos consecuencia de la desvinculación laboral. Dicha modalidad otorga al empleador la flexibilidad necesaria para alcanzar sus metas empresariales de manera eficiente, el marco legal impone ciertas restricciones para proteger los derechos de los trabajadores, como es el caso de los líderes sindicales. La disyuntiva entre la libertad empresarial y la protección laboral, es el problema jurídico a fondo que la doctrina la analiza con frecuencia.

Cabe destacar que la estabilidad laboral relativa, cierta se divide en dos clases y son las siguientes:

La estabilidad laboral relativa propia, cuando existe la opción entre el pago de una indemnización al trabajador o su reposición en el empleo, decisión, que, según la opción legislativa, podrá depender del propio trabajador, del juez o del empleador. En estos casos, suele haber pago de las remuneraciones devengadas entre el momento del despido y el de la reposición o pago de la indemnización; y, La estabilidad laboral relativa impropia, cuando el trabajador ante el despido del cual ha sido objeto, tiene derecho al pago de una indemnización. (Obregón Sevillano, 2016, p.200)

Este criterio nos sirve como punto de partida para poder conceptualizar los tipos de estabilidad laboral relativa considerando a la remuneración económica fundamental para dar por terminado el vínculo contractual. Por un lado, no encontramos con la denominada “propia”, consiste en ofrecer la posibilidad de reincorporación al puesto de trabajo o la condena al pago de una indemnización con respecto al tiempo, sin embargo, la elección entre

estas opciones dependerá de la seguridad jurídica establecida por cada legislación, siendo posible que la decisión recaiga en el juez, el empleador, o el trabajador. Esta flexibilidad, demuestra fehacientemente la adaptación de la normativa a las necesidades de justicia y equidad en el ámbito laboral, asignando responsabilidades de acuerdo al ordenamiento vigente.

Por otro lado, tenemos la estabilidad laboral “relativa”, esta refiere que en el caso de una desvinculación injustificada el empleador estará obligado al pago de una indemnización sin la posibilidad de poder reincorporar al trabajador al lugar habitual donde prestaba sus servicios. Es fundamental recalcar el pago de la remuneración económica, ya que, no solo reconoce el valor del trabajo realizado, sino que también brinda un apoyo financiero a la persona en su búsqueda de nuevas oportunidades de empleo, reflejando así el compromiso del sistema jurídico por proteger los derechos de los trabajadores y asegurar una justa compensación en casos de desvinculación no justificada.

Ambos tipos de estabilidad laboral relativa tiene por objetivo equilibrar los derechos de los trabajadores con las necesidades de los empleadores. Al ofrecer opciones de compensación y reposición, el ordenamiento jurídico busca proteger a los trabajadores de despidos injustificados, al mismo tiempo que proporciona a los patrones un margen para gestionar su fuerza laboral según las circunstancias económicas y organizativas.

La estabilidad laboral relativa refleja un enfoque pragmático reconociendo la importancia de proteger los derechos de los trabajadores equiparándolas a las realidades económicas y operativas que enfrentan los empleadores. El objetivo es fomentar relaciones laborales equitativas puesto que estos sujetos, que dependen entre sí, puedan cumplir con una función óptima en la sociedad, es por ello, que el Estado por medio del derecho y sus respectivas fuentes necesita aclarar los campos para que los ciudadanos puedan tener la certeza en las relaciones jurídicas laborales que celebren entre sí.

1.3. Principios y Fundamentos de la Estabilidad Laboral:

El derecho al trabajo justo y equitativo es el objetivo que intenta promover el principio de estabilidad laboral frente a posibles desvinculaciones, dejando un espacio a la

incertidumbre y arbitrariedad que por lo analizado puede ser reparada con una reincorporación -en el mejor de los casos- o por medio de una compensación económica con intención de subsanar las vulneraciones derivadas de una terminación laboral.

El ámbito social es una característica que busca proteger el derecho laboral guardando un efectivo equilibrio entre trabajadores, empleadores y el Estado, sin embargo, es necesario establecer cuáles son los fundamentos y principios puesto en ellos se construye el accionar de sus sujetos, interpretación y aplicación. Al profundizar el análisis, es justo, mencionar que el principio se encuentra plenamente desarrollado por la doctrina e incluso por la jurisprudencia las demás fuentes del derecho han tenido una introducción mínima al momento de abordar este tema y siempre de una manera concreta.

El fundamento, no, es más, que aquel criterio que define el sentido del principio y en el caso de la estabilidad laboral varios autores destacan la importancia del bienestar social del trabajador y su entorno familiar, señalando que este beneficio, aunque primordialmente dignifica al individuo motivando un mejor rendimiento, favorece a cierta parte de la sociedad. Este enfoque, al parecer se sitúa dentro de lo justo, enfrenta una perspectiva del empleador, especialmente en decisiones relacionadas con la gestión del personal; desde esta óptica, es importante priorizar la eficiencia operativa y la consecución de metas empresariales, planteando así un dilema sobre cómo mejorar el rendimiento de la fuerza laboral sin comprometer los beneficios sociales que conlleva la estabilidad.

Según Mario de la Cueva como se cita en libro Derecho del Trabajo del jurista Julio Cesar Trujillo (1973):

El trabajador que sabe que su permanencia en el trabajo está asegurada se esforzará por desarrollar un servicio mejor, pues esta actitud le permitirá obtener un mejoramiento en su posición dentro de la empresa, una posibilidad de ascenso, un aumento de salarios, y en su caso, una pensión jubilatoria. El obrero que se obligado a cambiar frecuentemente de ocupación, no puede interesarse en estas distintas actividades y rendirá un servicio menos eficiente. (p.164)

Este criterio responde a una realidad industrial en México, donde el empleador utiliza a la estabilidad laboral para fomentar la competitividad entre sus dependientes, por medio del cual, obtiene ventajas de índole individual y colectivo. A este debate, la característica

esencial que destaca Mario de la Cueva es la “permanencia”, cuyo concepto se define como “Mantenerse sin mutación en un mismo lugar, estado o calidad” (Real Academia Española, 2024.). La estabilidad laboral, sin la característica de permanencia -pierde su esencia- fomenta un rendimiento óptimo para el trabajador y la empresa. La interdependencia destaca cómo las políticas de empleo al centrarse en la inamovilidad, promueven un ambiente de trabajo con crecimiento personal y profesional asegurando así el éxito de la empresa.

Al beneficio social, se acota el siguiente criterio:

En la estabilidad del empleo hay un interés social y un interés económico, no solamente privativo del patrono y del trabajador, sino que alcanza a la propia producción. El trabajador, al perder su empleo, se encuentra sin rendir el fruto que corresponde a la actividad desplegada en una situación normal; y pesa. por tanto, en forma directa sobre la sociedad. (Zegarra, 1986, p. 316).

En líneas anteriores, se establece que el bienestar social es el fundamento que persigue la estabilidad laboral, sin embargo, es necesario mencionar los criterios que se contraponen al mismo, mencionan que el campo para accionar del empleador se encuentra limitado en aquella libertad para ejercer como corresponda su fuerza de trabajo. Según Deveali citado por Guillermo Ochoa Andrade (1994) establece lo siguiente:

Con la estabilidad, “se estaría realizando el anhelo de los trabajadores de producir, libres de preocupaciones y de angustias innecesarias de perder sus puesto en los casos que no medie causa justa. En cambio se teme que la estabilidad en el empleo restrinja demasiado el derecho de los patronos a efectuar despidos necesarios, peligro que tal vez exista cuando la reglamentación de ese instituto no tome suficientemente en cuenta los fundados intereses de las empresas.” (p.40)

La estabilidad laboral destaca una contraposición entre las perspectivas del empleado y del empleador. El trabajador que goza de dicha permanencia puede comprometerse plenamente con su actividad sin la preocupación constante de cambiar de empleo, lo que influye positivamente en el bienestar del individuo y sus dependientes dentro del área económica, psicológica y social. Por otro lado, la perspectiva empresarial tiene por objetivo la maximización del capital, considerando que los conflictos derivados de las relaciones laborales pueden mitigarse siempre con un reconocimiento económico.

Reflexionando al respecto de los criterios vertidos, es importante detallar los beneficios que recibe el trabajador cuando la estabilidad laboral se erige como principio rector de las relaciones jurídicas y son los siguientes:

Desde la perspectiva económica y social:

1. Remuneración económica continua

Desde la perspectiva netamente económica, una remuneración continua asegura al empleado a una continuidad en el ámbito financiero, permitiéndole planificar y gestionar sus necesidades y las de su familia con mayor seguridad. Esta remuneración, sin duda, contribuye a la reducción de la incertidumbre económica, fomentando una mayor confianza en el futuro y permitiendo inversiones a largo plazo tanto en bienes de consumo como en educación y salud. Dentro del ámbito social, se traduce en una mejora en la calidad de vida, contribuyendo a un ambiente familiar propicio para el desarrollo personal y colectivo.

2. Bienestar psicológico del trabajador:

El bienestar psicológico del trabajador es el elemento trascendental que se separa de los aspectos puramente económicos de la relación laboral, generando un impacto en la calidad de vida del individuo como en su desempeño profesional. Este criterio no únicamente se enfoca en la salud mental y emocional del trabajador, sino también en fomentar a una mayor compromiso y lealtad hacia quien desempeña la actividad, puesto que, un empleado que se siente respaldado tiende a desempeñarse de manera óptima, innovar y contribuir positivamente al clima laboral y a los objetivos empresariales.

La Carta de Organización de los Estados Americanos (1951)⁴ en su artículo 45, literal b, establece lo siguiente:

El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar.

⁴ Carta de la OEA del 13 de diciembre de 1951

En síntesis, el bienestar psicológico debe ser una prioridad en políticas utilizadas por recursos humanos, para el desarrollo sostenible de la organización y el bienestar general de la sociedad. Este enfoque no solo cumple con los principios de dignidad y justicia social promovidos por documentos internacionales como la Carta de la Organización de los Estados Americanos, sino que también establece una base para obtener una fuerza laboral comprometida.

1.4. Antecedentes históricos de la estabilidad en el ordenamiento jurídico ecuatoriano:

La doctrina ha sido determinante al momento de abordar la estabilidad dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, autores como el Dr. Julio Cesar Trujillo y Guillermo Ochoa Andrade mencionan en sus obras que dentro de nuestro derecho positivo los legisladores no han establecido un sistema propiamente dicho en cuanto a la estabilidad laboral. Sin embargo, existen casos particulares dentro del ámbito público como aquellos funcionarios que por medio de un concurso de méritos y oposición han adquirido una estabilidad por medio de un nombramiento, en donde, el Estado como empleador garantiza los derechos de los servidores por sus cualidades individuales al gozar de un efectivo derecho de permanencia en las relaciones jurídicas laborales generando beneficios incluso dentro del ámbito social.

Cuando nos referimos al principio de estabilidad laboral, el fundamento que lo sustenta no es nada más que el bienestar social que genera la permanencia, dentro de esta narrativa es pertinente mencionar a la Constitución Política del Ecuador del año 1998⁵, que define al Ecuador, como un Estado Social de Derecho, cuya característica que la desenvuelve es precisamente la garantía de los derechos conocidos como los de segunda generación (económicos, sociales y culturales), es así que, el derecho al trabajo se encontraba regulado de la siguiente manera:

⁵ Constitución Política del Ecuador publicada bajo Decreto Legislativo No. 000. RO/ 1 de 11 de Agosto de 1998.

El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. (Constitución Política del Ecuador, 1998, Art.35)

En cuanto a la estabilidad la carta magna, acota lo siguiente:

La administración pública se organizará y desarrollará de manera descentralizada y desconcentrada. La ley garantizará los derechos y establecerá las obligaciones de los servidores públicos y regulará su ingreso, estabilidad, evaluación, ascenso y cesación. Tanto el ingreso como el ascenso dentro del servicio civil y la carrera administrativa, se harán mediante concursos de méritos y de oposición. (Constitución Política del Ecuador, 1998, Art 124)

Al abordar la estabilidad laboral desde un antecedente constitucional y su importancia en el bienestar social, es crucial reconocer cómo el ámbito privado ha implementado medidas específicas que fomentan la estabilidad laboral, de manera previamente establecida. Históricamente, el ordenamiento jurídico ecuatoriano ha establecido ventajas significativas de estabilidad para líderes sindicales y mujeres embarazadas, a través de mecanismos como el despido ineficaz y otras disposiciones legales. Estas medidas buscan brindar una efectiva protección a los trabajadores de desvinculaciones injustas y asegurar un entorno laboral más equitativo y seguro.

La protección de los derechos y estabilidad en lo pertinente a líderes sindicales y mujeres embarazadas, el marco legal ecuatoriano resalta la importancia de un enfoque inclusivo promoviendo así una sociedad más equitativa. Sin embargo, dentro del Derecho Laboral de orden privado existen otros sujetos que históricamente se benefician de una garantía de permanencia por mandato legal tales como: el empleado domestico que se encuentra imposibilitado de realizar su trabajo, el trabajador que se ausente el ejercicio del servicio militar o cargo público, por cesión y enajenación de la empresa.

La doctrina menciona que el tipo de estabilidad laboral presenten en las relaciones jurídicas en el país es aquella relativa, la cual, consiste es que se asegura la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, pero al momento de dar por terminada la relación laboral se le reconocerá al empleado una retribución económica para cubrir dicho abrupto sin la

posibilidad de reintegro al puesto. En referencia a lo mencionado, bien describe esta situación el Dr. Guillermo Ochoa Andrade (1994):

En nuestro país es muy frecuente el hecho de que ante la conformación de una asociación sindical, el empleador como contrapartida proceda al despido de los dirigentes de los trabajadores, o a quienes hayan intervenido más activamente en tal conformación, despido que en el mejor de los casos que se dan con el pago de una indemnización, y aquí vale la pena que recordemos las expresiones de algún conocido empleador de la localidad quien con una mentalidad propia de la época medieval decía: “ Muchos patronos de la ciudad cuando despiden a sus trabajadores mandan pagando, yo mando pegando” Pues evitar actitudes como ésta, que hieren la dignidad del trabajador, hasta humillarlo, que socavan el estado de la familia, que hacen tabla rasa de la ley y que hace caso omiso al principio de autoridad, creemos que se impone la necesidad de que se establezcan limitaciones a la estabilidad relativa imperante en nuestro país. (p.43).

La cita refleja una profunda crítica orientada hacia aquellas prácticas laborales abusivas y discriminatorias, especialmente en el contexto de la formación de asociaciones sindicales en Ecuador. El acto de despedir a dirigentes sindicales, a menudo con la excusa de indemnizarlos, subraya una problemática donde el poder del empleador se ejerce de manera punitiva y arbitraria contra los derechos de sus dependientes. El Ecuador, ha carecido de un régimen de estabilidad laboral claramente definido y efectivo, permitiendo la persistencia de prácticas injustas contra los trabajadores, sin embargo, con la vigencia de la constitucionalización de los derechos laborales por medio del desarrollo jurisprudencial relacionada, se ha avanzado hacia la superación de esta carencia cuando nos referimos a la estabilidad laboral reforzada equiparable a la estabilidad absoluta en beneficio de trabajadores en situación de vulnerabilidad.

Tras la vigencia de la Constitución de la República del Ecuador por medio del organismo encargado de interpretar la carta magna - la Corte Constitucional- ha emitido diversas sentencias sobre la estabilidad laboral reforzada donde se ha reafirmado la trascendencia de esta figura, para garantizar los derechos laborales de los trabajadores más vulnerables imponiendo obligaciones al empleador, al Estado Ecuatoriano en respetar y proteger los derechos que se encuentran enumerados de manera taxativa por nuestra jurisprudencia nacional. Esta garantía de protección de los derechos laborales fomenta un ambiente laboral igualitario en medio de la convivencia habitual entre empleadores y trabajadores tales como:

mujeres embarazadas, líderes sindicales, personas con enfermedades catastróficas y discapacitados.

CAPÍTULO 2.- ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN LA CONTRATACIÓN.

2.1. Ámbito Público:

Las relaciones laborales del sector público ecuatoriano se encuentran determinadas por el principio de legalidad, el cual consiste que las competencias y atribuciones de los funcionarios deben estar claramente establecidas en el marco legal vigente. En este contexto, para referirnos al trabajador se emplea el término "*servidor público*", al mencionar todos aquellos individuos que, bajo cualquier modalidad, desempeñan labores, brindan servicios o ejercen cargos dentro del ámbito público. En este sentido, la Constitución de la República del Ecuador (2008), de manera explícita acota lo siguiente:

Art. 229.- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. (...) Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo.

Este artículo establece quienes se encuentran vinculadas laboralmente con el sector público, el Estado es quien actúa como empleador, además, destaca la inclusión de los obreros quienes se rigen por las disposiciones del Código de Trabajo, enfatizando las distintas relaciones laborales bajo el amparo de la ley. Esta disposición de orden constitucional manifiesta el compromiso estatal en la protección de todos quienes contribuyen al sector público, asegurando que sus derechos y obligaciones se encuentren debidamente fundamentadas en el ordenamiento jurídico.

Para los fines pertinentes, el sector público se encuentra regulado por la Constitución y la Ley Orgánica de Servicio Público del Ecuador con su debido reglamento, por medio del cual, establece el campo de acción para el servicio público y la carrera administrativa dentro del

país. Es así que nuestro ordenamiento jurídico establece un requisito fundamental que toma en cuenta la meritocracia y demás principios para el ingreso a la función pública, por lo cual, se tomara en cuenta lo siguiente:

La Constitución de la Republica del Ecuador (2008), establece:

Art. 228.- El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción.

En concordancia a esta disposición, la Ley Orgánica de Servicio Público del Ecuador (2010), dicta lo siguiente:

Art.65. - El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos.

El ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna. Respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades, se aplicarán acciones afirmativas.

En virtud de lo señalado el ordenamiento jurídico ecuatoriano se compromete en garantizar procesos transparentes y equitativos para el ingreso a la función pública, sin embargo, lo que se intenta salvaguardar en los procesos de méritos y oposición es que los ganadores de esta selección sean los candidatos más capacitados tomando en cuenta sus conocimientos y habilidades.

Por otro lado, con respecto a los sujetos de derecho que representan una mayor vulnerabilidad en las relaciones jurídicas como personas con discapacidad y aquellos provenientes de los pueblos y nacionalidades se aplicarán acciones afirmativas que consisten en aquellas distinciones positivas a aquellos sujetos que históricamente han sufrido de vulneraciones derechos para que de esta manera el Estado, como empleador, sea quien promueva como empleador un ambiente laboral justo e inclusivo reconociendo el esfuerzo de dicha fuerza de trabajo.

Con respecto al tema de la estabilidad laboral dentro del ámbito público, es un derecho que al momento del análisis del ordenamiento jurídico vigente no se encuentra presente en ciertas formas de ingreso al servicio público puesto las mismas contienen características propias al cargo, función o dignidad que están determinadas por la ley. Entre estas categorías se encuentran aquellos servidores elegidos mediante voto popular, destacando la voluntad ciudadana y su participación democrática; los contratados de manera ocasional, quienes desarrollan actividades concretas por períodos determinados; los de libre nombramiento y remoción, cuyas posiciones están sujetas a la flexibilidad administrativa en función de la confianza y el desempeño; y finalmente, aquellos excluidos expresamente de la carrera administrativa, conforme lo establece de manera taxativa el artículo 83 de la Ley Orgánica de Servicio Público del Ecuador.

La Ley Orgánica de Servicio Público del Ecuador (2010), establece lo siguiente:

Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos. - Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

a) Gozar de estabilidad en su puesto;

El empleado público al gozar de estabilidad en su puesto de trabajo opera bajo la premisa de evitar las posibles desvinculaciones injustificadas garantizando su permanencia en el puesto de trabajo siempre y cuando no incurran en las prohibiciones establecidas en el artículo 24 de la LOSEP. En el orden público ecuatoriano, únicamente los verdaderos beneficiados de una estabilidad laboral, en un sentido propio, son aquellos funcionarios que operan bajo un nombramiento definitivo denominados de carrera administrativa, y la doctrina los define de la siguiente manera:

La carrera puede definirse como el conjunto de expectativas profesionales que tiene un funcionario al ingresar en la Administración. Una vez nombrado en la función pública, el funcionario queda vinculado a una organización en la que, normalmente, va a desarrollar toda o gran parte de su vida profesional. La carrera debe ser a la vez un derecho del funcionario y un instrumento para la Administración. Como derecho del funcionario refleja sus expectativas profesionales. Como instrumento de la organización, debe contribuir a que los funcionarios, seleccionados de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, permanezcan en la Administración, evitando la descapitalización de los efectivos, y puedan rendir al máximo desarrollando todas sus aptitudes y potencialidades de manera que se puedan prestar los servicios al ciudadano de una manera eficiente y eficaz. (Blanco Gaztanaga, 2006, p.1)

El fundamento de la estabilidad en el sector público es fomentar la competitividad, el esfuerzo y la preparación de los funcionarios con el objetivo primordial de tener un servicio público eficiente y realizado por las personas con una preparación digna de ser reconocida con una garantía de permanencia e incluso la posibilidad de ascenso siempre y cuando se cumpla con los requisitos establecidos en la normativa de orden legal, cabe recalcar, que dicha continuidad está debidamente legislada.

La Ley Orgánica de Servicio Público del Ecuador (2010), menciona:

Art. 89.- Garantías adicionales. - Además de los derechos que se les otorga en el Artículo 23 de esta Ley, las y los servidores públicos de carrera gozarán de las siguientes garantías adicionales:

- a) Estabilidad en sus puestos. Solo serán destituidos por las causas determinadas en esta Ley y luego del correspondiente sumario administrativo;
- y, b) Derecho preferente, a que, en caso de supresión de su actual puesto, sea trasladado a puestos vacantes de naturaleza similar

En el caso específico de los contratos ocasionales, según lo determina la LOSEP se refiere que los servidores públicos que suscriban dichas modalidades contractuales tengan por objetivo satisfacer necesidades que no sean de carácter permanente, la característica fundamental de esta forma de obligarse, es que precisamente el funcionario no adquiera los beneficios que nos deja la estabilidad en el orden social puesto que la autoridad nominadora generalmente tiene una discrecionalidad con respecto a tomar decisiones en cuanto a la desvinculación.

Las causales de terminación de los contratos ocasionales, se encuentran establecidos en el Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público del Ecuador (2010):

Art. 146.- Terminación de los contratos de servicios ocasionales. - Los contratos de servicios ocasionales terminarán por las siguientes causales:

- a) Cumplimiento del plazo;
- b) Mutuo acuerdo de las partes;
- c) Renuncia voluntaria presentada;
- d) Incapacidad absoluta y permanente de la o el contratado para prestar servicios;
- e) Pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada;
- f) Por terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que fuere necesario otro requisito previo;

- g) Por obtener una calificación regular o insuficiente establecida mediante el proceso de la evaluación del desempeño;
- h) Destitución;
- i) Muerte.

Este artículo establece la regla general que opera en este tipo de contratación, sin embargo, la jurisprudencia constitucional ha establecido por medio de sus sentencias **309-16-SEP-CC⁶** y **258-15-SEP-CC⁷**, estableciendo la inconstitucionalidad de dicho artículo en función de dos sujetos que gozan de la excepción a esta disposición legal, en beneficio de dos funcionarios públicos que representan mayor vulnerabilidad en las relaciones jurídicas y estos son las personas con discapacidad y las mujeres que se encuentren en estado de embarazo.

La Corte Constitucional del Ecuador, en su sentencia No. 258-15-SEP-CC en fecha 12 de agosto de 2015, en su decisorio numeral 5 establece lo siguiente:

Las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud, que han suscrito un contrato de servicios ocasionales con una entidad pública, no podrán ser separadas de sus labores, en razón de la aplicación de la causal f del artículo 146 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público. Los contratos de servicios ocasionales suscritos entre una persona con discapacidad y una entidad pública, podrán terminar únicamente por las causales a, b, e, d, e, g, h e i del artículo 1 46 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público.

Al mismo tiempo, la Corte por medio de su sentencia No. 309-16-SEP-CC en relación a las mujeres embarazadas, establece el mismo contenido anteriormente citado. Esta jurisprudencia refleja el compromiso del Estado con la inclusión y la no discriminación, estableciendo un marco legal que protege a las personas con discapacidad y a las mujeres embarazadas contra la terminación arbitraria al limitar las causales por las cuales se puede finalizar dichos contratos.

⁶ Corte Constitucional del Ecuador. *Sentencia No. 309L-16-SEP-CC, Caso N.º 1927-11-EP.* Quito, Ecuador.

⁷ Corte Constitucional del Ecuador. *Sentencia No. 258-15-SEP-CC, Caso N.º 2184-11-EP.* Quito, Ecuador.

2.2. **Ámbito Privado:**

La legislación laboral en el ámbito privado fundamentalmente busca regular las relaciones entre particulares, sin embargo, las prácticas empresariales han tenido una continua evolución para promover estabilidad especial a ciertos grupos de trabajadores en función de promover un ambiente laboral acorde a la equidad e igualdad. Entre estas medidas, se destacan disposiciones dentro del Código de Trabajo que protegen a los líderes sindicales, mujeres embarazadas y personas con discapacidad reconociendo que dichos sujetos generalmente pueden enfrentarse a prácticas laborales desleales y una posible discriminación relativa a sus condiciones individuales.

Antes de adentrarnos en el análisis específico de distintas categorías de trabajadores, resulta esencial mencionar las protecciones legales que garantizan la estabilidad laboral de ciertos grupos de empleados. El artículo 172 del Código de Trabajo (2005) establece las causales, por medio del cual, el patrono pueda terminar la relación laboral, sin embargo, el inciso 6, que aborda una protección especial contra despidos en casos de denuncias, que a primera vista podrían parecer infundadas, sobre incumplimientos de las obligaciones de seguridad social por parte del empleador. Este apartado establece "la estabilidad del trabajador quedará asegurada por dos años en empleos de carácter permanente" esta disposición legal ofrece protección para aquellos trabajadores que se atreven a señalar actos contrarios a sus derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

La Constitución de la Republica del Ecuador como norma máxima dentro de los principios que sustenta el derecho al trabajo, en su contenido establece una protección de directa e inmediata aplicación con respecto a los trabajadores que sufren de percances relativos a la salud que lo inhabilitan en realizar su servicio de manera óptima.

El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: (...) 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley. (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008, Art 326.6)

Los trabajadores que ha sufrido detrimentos en su salud personal representan una vulnerabilidad pronunciada, es por eso, que el legislador constitucional da su efectivo

reconocimiento y de tal manera impone una obligación al empleador a garantizar su estabilidad, conforme a las regulaciones legales pertinentes. Esta disposición de orden constitucional, adquiere su profundidad en el ordenamiento jurídico, es por ello que establece lo siguiente:

Art. 174.- Casos en los que el empleador no puede dar por terminado el contrato: 1) Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año. (Código de Trabajo, 2005, Art.174.1)

El Código de Trabajo por medio de esta disposición garantiza al empleado, un tiempo legal mínimo para garantizar su permanencia en el puesto de trabajo generando una expectativa de tranquilidad en el ámbito psíquico fundamental para que pueda obtener una mejor recuperación y reincorporarse con tranquilidad a las actividades normalmente desarrolladas. En los artículos subsiguientes que desarrollan la particularidad de aquel empleado que tiene una enfermedad común evidentemente establecen ciertas obligaciones para ambas partes en lo relativo a las condiciones que han generado dicha incapacidad temporal, en la obligación de acudir a su reintegro posterior al mes de recuperación, la efectiva comunicación fundada con respecto a su estado de salud, pero por la obligación que resalta, es aquella impuesta a su empleador de la siguiente manera:

Indemnización por no recibir al trabajador. - Si el empleador se negare a recibir al trabajador en las mismas condiciones que antes de su enfermedad, estará obligado a pagarle la indemnización de seis meses de remuneración, aparte de los demás derechos que le correspondan. Será, además, de cargo del empleador, el pago de los honorarios y gastos judiciales del juicio que se entable. (Código de Trabajo, 2005, Art.179.)

Dicha disposición vigente en nuestro ordenamiento jurídico, es cuestionable, puesto no establece como tal un tipo de estabilidad laboral absoluta al mencionar dentro de su contenido la posibilidad de reincorporación dentro del tiempo legal establecido, sin embargo, garantiza una reparación económica propia de una estabilidad relativa reconociendo la vulneración del derecho del trabajador que padece enfermedad a través de una indemnización especial en su reconocimiento.

2.2.1. Dirigentes Sindicales

Las legislaciones laborales alrededor del mundo protegen la libre asociación de trabajadores por medio de sindicatos, el dirigente sindical es aquel llamado a liderar funciones de representación a favor de sus compañeros, el fundamento que resalta en esta protección es la vulnerabilidad, constantemente enfrentan a su patrono garantizar condiciones favorables que en beneficio de la colectividad. Nuestra normativa de orden constitucional y legal, en este sentido, adquiere una impronta sumamente garantista a favor de estos empleados, es por ello que pondremos en conocimiento sus disposiciones.

Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008, Art 326.7)

La vigencia de esta disposición de orden constitucional promueve a la libre organización y representación de los trabajadores conforme a principios legales y democráticos, sin embargo, nuestro ordenamiento jurídico será el encargado de desarrollar de manera efectiva la garantía de este principio.

Por otro lado, en relación a la permanencia de los líderes sindicales, se acota:

Art. 187.- Garantías para dirigentes sindicales. - (Reformado por el Art. 33 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015). - El despido intempestivo de la trabajadora o el trabajador miembro de la directiva de la organización de trabajadores será considerado ineficaz. En este caso, el despido no impedirá que el trabajador siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período establecido. Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia (Código de Trabajo, 2005, Art.187.)

Por medio de dicha disposición no solo se garantiza una efectiva protección a los líderes de sindicatos, sino también, a todos aquellos que formen parte de dicha directiva al

considerar que cualquier desvinculación injustificada será considerada como ineficaz por el tiempo establecido en la ley, sin embargo, podemos mencionar que el artículo citado establece una estabilidad por un año al tiempo en que dichos trabajadores desarrollen sus funciones por elección democrática. Con respecto a lo establecido, es de suma importancia mencionar que nuestra jurisprudencia ha extendido el beneficio también a los trabajadores que han sido designado como miembros suplentes de dicha directiva.

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional Justicia en su Resolución No. 02-2022⁸, resuelve:

Art. 1.- Declarar como precedente jurisprudencial obligatorio, el siguiente punto de derecho:

“Los dirigentes suplentes de las asociaciones de trabajadores tienen las mismas garantías que los dirigentes principales, de acuerdo con el artículo 187 del Código del Trabajo”

Art. 2.- Esta resolución tendrá efectos generales y obligatorios, inclusive para la misma Corte Nacional de Justicia, sin perjuicio del cambio de criterio jurisprudencial en la forma y modo determinados por el segundo inciso del artículo 185 de la Constitución de la República del Ecuador. (p.6)

La posibilidad del reingreso se obtiene por medio de la judicialización del despido ineficaz que se encuentra establecida en el Código de Trabajo, específicamente en el artículo 195 y siguientes que establecen las siguientes reglas:

1. En el artículo 195.2 establece que, una vez realizada la desvinculación del trabajador, este tendrá un plazo de treinta días para acudir al juez de trabajo competente en su domicilio, el cual, podrá establecer como medidas cautelares la reincorporación de manera inmediata a su puesto de trabajo.
2. Correspondiente a los efectos que genera la ineficacia, el Código de Trabajo, en su artículo 195.3, el juez ordenará el pago de las remuneraciones no percibidas con un recargo adicional correspondiente al 10%. Se garantiza la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo por medio de sentencia judicial, en caso del incumplimiento, el empleador estará sujeto a las sanciones establecidas en el Código Orgánico Integral Penal. Excepcionalmente, la reincorporación no podrá realizarse si la decisión del

⁸ Corte Nacional de Justicia del Ecuador. (2022, 9 de marzo). *Resolución No. 02-2022*. Salón de Sesiones del Pleno de la Corte Nacional de Justicia, Quito, Distrito Metropolitano.

empleado manifieste lo contrario, por lo cual, se le reconocerá una reparación económica equivalente al año de la remuneración previamente percibida.

En evidencia se encuentran las protecciones de orden constitucional y legal en beneficio de aquellos trabajadores que ocupan cargos sindicales en el lugar habitual donde realizan la prestación de servicios, cabe destacar, que dichas disposiciones del despido ineficaz se hacen efectivas a las mujeres que se encuentran en estado de embarazo, así como también a las personas que adolecen de una discapacidad debidamente certificada que serán tratadas a lo largo del desarrollo del presente trabajo de titulación.

2.2.2. Mujer en Estado de Embarazo

Las trabajadoras en estado de embarazo, es una situación constantemente analizada desde el punto de vista doctrinario, jurisprudencia, constitucional y legal ofreciendo una protección especial al formar parte de un grupo de atención prioritaria reconociendo la vulnerabilidad de este grupo y del futuro de sus hijos imponiendo obligaciones a los empleadores para que se enfoquen en mantener prácticas laborales que se ajusten a dichas condiciones.

El ámbito de derecho para las mujeres en estado de gestación se encuentra fundamentada en la legislación ecuatoriana, por medio de diferentes disposiciones incluyendo la Constitución de la República, Código de Trabajo y convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) suscritos por nuestro país, con aplicación directa e inmediata, el tema de la estabilidad laboral se encuentra profundamente desarrollado por la Corte Constitucional Ecuatoriana, al otorgar una estabilidad laboral reforzada, la cual consiste, en la permanencia absoluta de este tipo de trabajadoras, sin que puedan ser separadas del puesto de trabajo dentro del ámbito tanto público y privado, además, reconociendo una indemnización especial y medidas de reparación, este tipo de garantía tiene como criterio afirmativo combatir con la discriminación que están sujetas las mujeres con el fin de promover un ambiente de trabajo en condiciones objetivas de igualdad por lo menos en aspecto formales.

En cuanto a la estabilidad laboral reforzada, en las sentencias desarrolladas por la Corte Constitucional, ha establecido que el mecanismo para hacer efectivo los derechos de las mujeres en estado de embarazo implican derechos de orden constitucional, que al poseer

como característica la igualdad jerárquica se someterán a un mecanismo de ponderación, por lo cual la vía para garantizar dichos derechos es por medio de la acción de protección. Sin embargo, en este acápite únicamente estableceremos las disposiciones dentro del ámbito privado, por tanto, como se explicó en líneas anteriores, este tipo de trabajadoras están sujetas a las mismas disposiciones del despido ineficaz al igual que los líderes sindicales.

La norma laboral establece una efectiva protección de la mujer embarazada, de la siguiente manera:

No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior. Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código. La o el juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia. (Código de Trabajo, 2005, Art.153)

La maternidad, sin duda, es uno de los derechos más importantes que tienen las trabajadoras en estado de gestación asegurando un periodo de descanso remunerado asegurando así su salud y la de sus hijos. Por mandato legal, existe una protección a la mujer embarazada a no ser despedidas, siempre y cuando, no supere el tiempo legal establecido, además, el Código de Trabajo en el inciso tercero del artículo 154 establece que la mujer embarazada no podrá ser despedida intempestivamente de la empresa hasta por un año desde la fecha de inicio del embarazo debidamente determinada por los facultativos de ley.

A pesar de estas protecciones legales, las trabajadoras en dicho estado enfrentan comúnmente desafíos en el ámbito laboral a través de prácticas discriminatorias que no permiten ejercer plenamente sus derechos. Para superar estos obstáculos, es de suma importancia adoptar políticas empresariales más inclusivas, realizar campañas de promoción dirigidas tanto a empleadores como a empleados que contribuirán a la creación de entornos de trabajo en calidades de igualdad para todos los trabajadores.

2.1 Estabilidad Laboral Reforzada:

La Constitución de la República del Ecuador establece que el derecho al trabajo es fundamental para el bienestar social y económico del trabajador, por lo analizado con anterioridad la permanencia del empleado genera beneficios a nivel colectivo en relación del lugar que preste sus servicios, puesto que el empleado que este sujeto constantemente a padecer cambios en su ocupación, rendirá de mejor manera. Es de suma importancia destacar que dentro de las relaciones laborales existen ciertos grupos de empleados que reflejan una vulnerabilidad sujeta a ciertas condiciones físicas e intelectuales, nuestro ordenamiento jurídico protege de sobremanera y garantiza los derechos establecidos en la carta magna y los instrumentos internacionales de los derechos humanos. Las personas que se encuentran beneficiadas de una estabilidad reforzada, son aquellas que pertenecen a los denominados grupos de atención prioritaria.

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. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art.35)

Las personas que pertenecen a los grupos de atención prioritaria se les garantizará un entorno laboral justo y equitativo, puesto que, representan una condición de doble vulnerabilidad en las relaciones que tienen con su empleador ya sea un privado o el Estado. Este principio jurídico ha sido reconocido únicamente por medio de la jurisprudencia constitucional y establece que para poder dar por terminado el contrato de trabajo de personas pertenecientes a estos grupos se lo realizara únicamente en circunstancias extremadamente justificadas e incluso como medida reparatoria se tendrá presente la reubicación para asegurar que no se vulneren sus derechos laborales. La Corte Constitucional ha jugado un papel crucial en este aspecto, interpretando y aplicando la normativa existente para proteger a los trabajadores dentro de estas categorías especiales, destacando la importancia del derecho al trabajo como un pilar fundamental para la inclusión social y económica.

La Corte Constitucional ejercerá, además de las que le confiera la ley, las siguientes atribuciones: 6) Expedir sentencias que constituyan jurisprudencia vinculante respecto de las acciones de protección, cumplimiento, hábeas corpus, hábeas data, acceso a la información pública y demás procesos constitucionales, así como los casos seleccionados por la Corte para su revisión. (Constitución de la República de Ecuador, 2008, Art 436.6).

Las sentencias emitidas por la Corte Constitucional como máximo organismo de interpretación de nuestra carta magna son de directa e inmediata aplicación por todos los habitantes de la república, sin embargo, al adentrarnos a esta rama del derecho público la estabilidad laboral reforzada se fundamenta por medio de los principios constitucionales y la jurisprudencia establece de manera común, las garantías generalmente vulneradas tales como: tutela judicial efectiva, motivación, seguridad jurídica e igualdad y no discriminación.

2.2. Jurisprudencia Constitucional con respecto a la estabilidad laboral reforzada:

2.2.1. La Corte Constitucional con respecto a las personas con discapacidad y trabajadores sustitutos.

Análisis Sentencia No. 1342-16-EP/21⁹ de la Corte Constitucional

Antecedentes Procesales:

El Sr. Renato David Romero Villacis cuenta con el treinta por ciento de discapacidad auditiva, inició por sus propios derechos una acción de protección dirigida al Estado Ecuatoriano y el Consejo de la Judicatura, impugnando la terminación de su nombramiento provisional. El accionante como miembro de un grupo de atención prioritaria, alega que dicha desvinculación representa una vulneración a su derecho al trabajo, continuidad, seguridad jurídica, igualdad y estabilidad laboral reforzada que asiste a los trabajadores vulnerables. No obstante, los jueces de Ambato, en la provincia de Tungurahua, rechazaron la acción en primera y segunda instancia, fundamentando su decisión en la naturaleza jurídica del

⁹ Corte Constitucional del Ecuador. (2021). *Sentencia No. 1342-16-EP/21, Caso No. 1342-16-EP*. Quito, D.M., Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador.

contrato, que no conlleva estabilidad inherente. Argumentaron que la desvinculación, respaldada por un memorando de la Unidad de Talento Humano que busca la optimización de recursos públicos, se realizó conforme a criterios de productividad del personal, además, dicha reclamación debía resolverse a través de la vía contencioso-administrativa.

Por otro lado, el accionante en junio del 2016 presenta una acción extraordinaria de protección contra la decisión de la Sala Provincial, por lo cual, el pleno de la Corte Constitucional admitió a trámite en octubre de ese año, el expediente fue asignado a la jueza Pamela Martínez en la cual se realizó una audiencia pública en febrero del año 2018, con la participación de representantes del accionante y del Consejo de la Judicatura. Posteriormente, la responsabilidad del caso recayó en la jueza Karla Andrade Quevedo, quien en noviembre de 2019 condujo el proceso hacia una nueva audiencia en octubre de 2020. A lo largo del procedimiento, se recabó información adicional del Consejo de la Judicatura para esclarecer los hechos y fundamentar la resolución judicial.

Argumentación jurídica del Accionante:

Dentro de la fundamentación jurídica que maneja la defensa del accionante, se lo realiza a través de la sentencia No. 258-15-SEP-CC, en donde la Corte Constitucional abordó el caso de una persona con discapacidad que enfrentó la terminación de su contrato de servicios ocasionales mientras estaba embarazada, y por medio de acción constitucional, se reconoció el estado de doble vulnerabilidad y posteriormente se ordena la reincorporación al puesto de trabajo o a uno equivalente en rango y remuneración, refleja un reconocimiento importante hacia la estabilidad laboral de los trabajadores con discapacidad. La jurisprudencia constitucional resalta el principio de igualdad y no discriminación, garantizando que las personas con discapacidad, una vez calificadas por la autoridad competente, no puedan ser arbitrariamente separadas de sus empleos.

El artículo 325 de la Constitución de la República establece como obligación estatal el reconocimiento del derecho al trabajo, en concordancia a lo contenido en los instrumentos internacionales suscritos por el Estado Ecuatoriano. Al momento que se da por terminado la relación laboral con el accionante, se deja sin una fuente de sustento para sí mismo y su familia, al ser una persona con una discapacidad se encuentra amparado por el ordenamiento jurídico, en los siguientes artículos fundamenta la acción planteada:

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo 47, numeral 5 establece lo siguiente:

Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas. [énfasis agregado].

Por otro lado, la Ley Orgánica de Discapacidades (2012), en su artículo 47, establece:

Art. 47.- Inclusión laboral. - **La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad,** en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. **[énfasis agregado].**

La Convención Americana de los Derechos Humanos en su artículo 21, literal c, dicta lo siguiente:

Art.23.- Todos los ciudadanos deben gozar de los siguientes derechos y oportunidades:

c) De tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país. [énfasis agregado].

Desde la perspectiva del accionante, las normativas convencionales, constitucionales y legales han infringido el derecho a la seguridad jurídica, como se estipula en la Constitución de la República del Ecuador, en su condición de persona con discapacidad, la entidad accionada debería haber otorgado un tratamiento preferencial acorde con su situación, garantizando así su permanencia en el empleo como lo establece el ordenamiento jurídico. Al pertenecer a un grupo de atención prioritaria, se debe asegurar el respeto a su derecho a la igualdad y a la no discriminación, principio que se encuentra fundamentado en el artículo 11 de la Constitución de la República.

El accionante en su pretensión pide que se suspendan los efectos de la sentencia impugnada, se admita y se acepte su acción extraordinaria de protección, y se reconozca que la sentencia de segunda instancia y la acción de personal vulneraron sus derechos constitucionales. Además, solicita su reincorporación al cargo que desempeñaba, el pago de

las remuneraciones no percibidas durante el período en que estuvo ausente de su puesto y que se le otorgue la acción de personal que asegure su continuidad en el cargo hasta la realización de un concurso de méritos y oposición

Argumentación jurídica del Accionado:

La argumentación jurídica de la parte accionada, presentados por los jueces de la Sala Provincial, indican que no encuentran una fundamentación correcta que demuestre una vulneración de los derechos constitucionales del demandante, argumentando falta de claridad en las acusaciones para poder defenderse. Sostienen que no infringieron los derechos al trabajo, continuidad, ocupación de cargos y empleos públicos, seguridad jurídica e igualdad, además de respetar la protección especial para personas con discapacidad, ya que, su fallo se encuentra motivado adecuadamente, considerando la condición de discapacidad del accionante y basándose en precedentes de la Corte Constitucional. Aclaran que la desvinculación del accionante se debió a motivos económicos, no a su condición de discapacidad, y que se respetaron las normas constitucionales y los precedentes jurisprudenciales.

Por otro lado, la entidad accionada en el proceso original alega que la finalización del nombramiento provisional fue resultado de restricciones presupuestarias, no relacionadas con la discapacidad del accionante. Explican que, debido a la reducción presupuestaria, se evaluó la productividad del personal para realizar desvinculaciones de manera objetiva, además los nombramientos provisionales, por su naturaleza misma, no generan estabilidad y que la discapacidad del accionante no debería obstruir las metas del Consejo de la Judicatura, recomendando que el accionante viabilice su reclamo por medio del contencioso administrativo en lugar de la acción constitucional.

Análisis Jurídico de la Corte Constitucional

Derecho a la Seguridad Jurídica

En cuanto al derecho a la seguridad jurídica que se encuentra contenido en el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador, el cual consiste, en la certeza que tienen los individuos de que su accionar se encuentre justificado por normas previas, claras y

aplicables por autoridades competentes. Dentro de este contexto, deberá ser el Estado por medio de sus poderes públicos otorgara situaciones jurídicas que no puedan ser modificadas a manos de la arbitrariedad, es así, la Corte Constitucional dentro de sus atribuciones por ser el órgano máximo de interpretación de la norma fundamental será el encargado en establecer, sí efectivamente, la inobservancia ha constituido vulneración de los derechos constitucionales.

La Corte Constitucional en el análisis jurídico establece que la Sala Provincial fundamentó su decisión de rechazar la acción de protección en la sentencia No. 258-15-SEP-CC, indicando que la terminación de contratos ocasionales de personas con discapacidad puede darse por razones económicas justificadas, sin constituir discriminación. Sin embargo, la Corte observa que la Sala Provincial aplicó de manera errónea dicho fundamento como si fuera un precedente vinculante, ignorando que el núcleo de la sentencia 258-15-SEP-CC, establece que no procede finalizar el contrato de una persona con discapacidad de manera unilateral sin considerar su reubicación según sus necesidades. Al aplicar este argumento de manera absoluta y no considerar las circunstancias específicas del accionante, la Sala Provincial infringió el derecho a la seguridad jurídica

Derecho al Trabajo, Igualdad y Estabilidad Laboral Reforzada

La protección de los derechos de los trabajadores vulnerables, se encuentra respaldada por el ordenamiento jurídico ecuatoriano, es así que la Corte Constitucional, en su sentencia a No. 172-18-SEP-CC de 16 de mayo de 2019, establece lo siguiente:

“(...) las personas con discapacidad tienen, entre otros derechos, el de trabajar en condiciones de igualdad de oportunidades, en un marco de estabilidad laboral, que permita alcanzar la realización económica y personal de este grupo de personas con derecho a recibir atención prioritaria” (p.39).

Por medio de la jurisprudencia constitucional se establece que, dentro de las instituciones empleadoras, antes de proceder con la desvinculación de un trabajador con discapacidad, se realice un análisis pertinente considerando las circunstancias particulares del caso en concreto. Este análisis tiene como objetivo buscar alternativas viables a la desvinculación, con el fin de garantizar el pleno ejercicio de los derechos de la persona con discapacidad, asegurando que se respete la necesidad de atención prioritaria de estas personas. La Corte establece que el ámbito de aplicación es tanto para la persona que padece de discapacidad, así como los sustitutos, que son aquellos trabajadores que tienen un vínculo familiar o legal con una persona con discapacidad severa y que, debido a esta

responsabilidad, se les permite ser parte del porcentaje de inclusión laboral destinado a personas con discapacidad

En situaciones donde ocurra un despido injustificado de un trabajador con discapacidad o de alguien que tenga a su cargo a una persona con discapacidad, la Ley Orgánica de Discapacidades estipula la obligación de otorgar una indemnización diferenciada, reflejando así un mayor grado de protección y reconocimiento de sus derechos laborales y personales. Dentro del caso en concreto, el demandante, con un grado de discapacidad auditiva del 39%, ocupó inicialmente un puesto bajo contrato ocasional en el Consejo Provincial de la Judicatura de Tungurahua desde el 7 de octubre de 2013. En mayo de 2014, notificó oficialmente a la directora de talento humano de la misma institución sobre su condición de discapacidad. Luego, desde agosto de 2015, trabajó como ayudante judicial en la Unidad Judicial de Tránsito de Ambato bajo un nombramiento provisional, sin embargo, el 1 de marzo de 2016 fue desvinculado en base a un informe técnico que argumentaba restricciones presupuestarias, el cual sugería la desvinculación de varios servidores, incluido el accionante, después de una evaluación hecha por los superiores y coordinadores de las Unidades Judiciales.

La Corte ha establecido que la documentación presentada por la entidad accionada, no demuestra que se haya considerado la discapacidad del trabajador al momento de realizar el recorte de personal, por tanto, se ha infringido el principio de igualdad material, ya que, según precedentes constitucionales, los empleados con discapacidad merecen un tratamiento diferenciado que asegure la equidad en el entorno laboral, el Consejo de la Judicatura trató a un trabajador vulnerable al igual que otros funcionarios, sin considerar, al grupo de atención prioritaria al que pertenece. La estabilidad laboral reforzada es independiente a la modalidad contractual o limitaciones presupuestarias de la entidad, en el caso en particular, se debió buscar alternativas a la desvinculación como la reubicación a un puesto equivalente en razón de respetar su condición especial

La Corte Constitucional en el presente caso No. 1342-16-EP/21, del 23 de junio del 2021 establece lo siguiente:

Como ya se manifestó, del expediente no se evidencia que el Consejo de la Judicatura de Tungurahua haya considerado que el accionante es una persona con discapacidad en el proceso que terminó en su desvinculación. Tampoco se

encuentra que se haya procurado buscar una alternativa a la terminación de su nombramiento ni que se lo haya indemnizado de conformidad con lo establecido por el artículo 51 de la LOD una vez desvinculado. ***Por lo tanto, el Consejo de la Judicatura también vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del accionante.*** (p.14) [énfasis agregado].

Decisión de la Corte Constitucional

Las medidas que ordena la Corte Constitucional en este caso en concreto, son las siguientes:

1. Declarar la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada e igualdad material por no haber considerado las vías establecidas en el ordenamiento jurídico en la terminación del nombramiento provisional, por lo tanto, el Consejo de la Judicatura de Tungurahua ofrecerá las respectivas disculpas públicas al accionante, por medio de su página web y redes sociales, el siguiente mensaje:

El Consejo de la Judicatura reconoce la práctica discriminatoria cometida en contra del señor Renato David Romero Villacís y asume su responsabilidad respecto de las vulneraciones cometidas a sus derechos constitucionales a partir de la terminación anticipada de su nombramiento provisional mientras trabajaba como ayudante judicial en la Unidad Judicial de Tránsito de Ambato. El Consejo de la Judicatura se compromete a respetar los derechos de las personas con discapacidad en todos sus procesos internos. (Sentencia No. 1342-16-EP/21, 2021, p.16)

2. La reincorporación del Sr. Renato David Romero Villacis a un puesto equivalente a la remuneración que percibía, sin embargo, en el caso en concreto en virtud de la resolución No. CJ-DG-2017-92 del Consejo de la Judicatura de Tungurahua se realizó su traspaso hacia la provincia de Manabí. Al no poder restituir a dicha persona al lugar de origen, se ordena pagar una indemnización conforme lo establecido en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, es decir, dieciocho salarios básicos unificados de la mejor remuneración devengada hasta la fecha de la desvinculación en un plazo no mayor a noventa días.

3. Aceptar la acción extraordinaria de protección y declarar la vulneración a la seguridad jurídica de parte de Sala de lo Civil de la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua y por lo tanto dejar sin efecto la sentencia de esta autoridad.

2.2.2 La Corte Constitucional con respecto a las mujeres en estado de embarazo y en periodo de lactancia.

Análisis Sentencia No. 2006-18-EP/24¹⁰ de la Corte Constitucional

Antecedentes Procesales:

Adriana Paulina Peñafiel Borja presentó una acción de protección en la cual impugnó la acción de personal dictada por el departamento de talento humano del Instituto de Economía Popular y Solidaria (IEPS) mediante el cual dio por finalizado el nombramiento provisional de la accionante, a pesar de su estado de embarazo. En primera instancia, la Unidad Judicial de Trabajo negó la demanda a través de su sentencia del 23 de mayo del 2018, posteriormente, en el recurso de apelación la Sala Especializada de lo Penal, Militar, Policial y Tránsito de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha confirmó la sentencia de primer nivel.

La acción extraordinaria de protección, es presentada en agosto del 2018 en contra de la sentencia de apelación, la Corte Constitucional del Ecuador amparada dentro de los artículos 94 y 437 de la Constitución de la República la admite a trámite y conoce la causa, por lo cual, se realiza la respectiva audiencia pública en agosto de 2023.

Argumentación jurídica del Accionante:

Adriana Paulina Peñafiel Borja en la demanda de acción de protección como pretensión solita que la Corte Constitucional declare la vulneración de los derechos a la igualdad, trabajo, salud, tutela efectiva, debido proceso, estabilidad laboral reforzada reconocida en la Constitución, y por ende, como medida de reparación persigue revocar la sentencia impugnada y la acción de personal que dio por terminado el nombramiento provisional de la accionante, reintegro en su puesto trabajo, y que el Instituto de Economía

¹⁰ Corte Constitucional del Ecuador. (2024). Sentencia No. 2006-18-EP/24, Caso No. 2006-18-EP (Protección laboral reforzada de mujeres embarazadas con nombramientos provisionales). Quito, D.M., Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador.

Popular y Solidaria emita disculpas públicas, además, una respectiva indemnización que reconozca el tiempo no percibido que corresponde desde periodo de embarazo y lactancia.

El argumento central que maneja la defensa del accionante, únicamente se centra en la protección especial reforzada que tienen los trabajadores vulnerables reconocidos mediante la jurisprudencia constitucional, en caso concreto, la sentencia No. 3-19-JP/20¹¹ que desarrolla que las mujeres embarazadas gozan estabilidad en sus puesto de trabajo hasta el periodo de lactancia, la accionante comunicó la situación de manera formal al IEPS y aun así dio por terminado el nombramiento provisional, sin considerar, los seis meses de embarazo y la única fuente de ingresos, representando un estado de doble vulnerabilidad.

De manera cronológica, el 1 de junio del 2015 la Sra. Peñafiel ingresó a trabajar al IEPS como secretaria de la Secretaría de Planificación, a través de un nombramiento provisional. Posteriormente, el Instituto de Economía Popular y Solidaria notifica a la accionante el 14 de noviembre del 2017 que su nombramiento finalizará el 31 de diciembre del mismo año.

Cabe recalcar, que el 15 de diciembre del 2017 la accionante notificó al director general del IEPS sobre su estado de embarazo, por lo cual, fue requerida a presentar un certificado médico emitido por una institución pública que confirmara su situación, tras cumplir este requisito se revocó el acto administrativo que había terminado su nombramiento provisional, no obstante, la nueva directora general de la institución comunicó a la Sra. Peñafiel que su nombramiento provisional finalizará el 30 de abril del mismo año.

Amicus Curiae

Los señores Gustín Acosta Cadena y Jeisson Robalino Recalde argumentaron que el Instituto de Economía Popular y Solidaria vulneró el derecho al trabajo y protección laboral de mujeres embarazadas al finalizar el nombramiento provisional de la accionante. A pesar de que su estado de embarazo no altera la naturaleza jurídica del nombramiento, sin embargo, impone una condición especial que prohíbe el despido de mujeres gestantes.

¹¹ Corte Constitucional del Ecuador. (2020). *Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, Caso No. 3-19-JP y acumulados* (Juez ponente: Ramiro Avila Santamaría). Quito, D.M., Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador.

Argumentación jurídica del Accionado:

Los jueces de la Sala Especializada de lo Penal, Penal Militar, Penal Policial y Tránsito de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, quienes recibieron la debida notificación para presentar su informe de descargo, no cumplieron con dicho requerimiento.

Instituto de Economía Popular y Solidaria (IEPS)

El Ministerio de Trabajo en mayo del 2015, aprobó la creación de 57 puestos de carrera para el Instituto de Economía Popular y Solidaria, lo que llevó a la emisión de un nombramiento provisional en favor de la Sra. Adriana Paulina Peñafiel Borja como secretaria de dirección (servidor público grado 4). Posteriormente, se realizó un concurso de méritos y oposición destinado a ocupar estas plazas de manera permanente, durante este proceso, surgieron dudas respecto a la situación de dos trabajadoras embarazadas, incluyendo a la Sra. Peñafiel Borja, cuyos puestos estaban siendo concursados.

En respuesta, el IEPS consultó al Ministerio de Trabajo, que clarificó que los nombramientos provisionales se mantendrían hasta la declaración oficial de los ganadores del concurso de méritos y oposición. Por tanto, el 27 de abril de 2018, se informó a la Sra. Peñafiel Borja sobre la conclusión de su nombramiento provisional, amparando dicha acción con la resolución del Ministerio y el fin del concurso.

En primera instancia, el accionado dentro de sus argumentos hace referencia a la temporalidad que gozan los nombramientos provisionales conforme lo manifiesta el artículo 17 del Reglamento de la LOSEP¹², además, sostuvo que cualquier impugnación del acto administrativo que finaliza la relación laboral con el accionante debe ser resuelta por el Tribunal Contencioso Administrativo y no mediante una garantía constitucional.

Análisis Jurídico de la Corte Constitucional

Derecho a la Motivación (estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas)

¹² Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público. Registro Oficial Suplemento 418, 1 de abril de 2011.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo 76 numeral 7 inciso primero establece la garantía de motivación de la siguiente manera:

Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos.

La norma constitucional establece que todas las actuaciones provenientes de autoridades públicas deberán ser justificadas por las normas y principios establecidos en el ordenamiento jurídico para que adquieran eficacia. Además, en amparo de la jurisprudencia constitucional en su sentencia No. 1158-17-EP/21¹³ menciona que una motivación adquiere carácter de insuficiente, cuando la fundamentación fáctica y jurídica no recae sobre los argumentos centrales de las partes procesales. En el caso en concreto, la Corte Constitucional procede a establecer si la sentencia impugnada se encuentra motivada de manera adecuada como establece las fuentes de derecho evocadas.

Bajo esta lógica, los argumentos centrales de la parte accionante son los siguientes:

1. La Sra. Adriana Paulina Peñafiel Borja pese a su estado de embarazo fue notificada con la terminación de su nombramiento provisional.
2. La desvinculación de la accionante constituye una vulneración a la igualdad, seguridad social, trabajo, salud y estabilidad laboral reforzada como mujer embarazada.
3. La accionante había hecho conocer su estado de embarazo de manera formal al Instituto de Economía Popular y Solidaria.
4. Por último, las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia pertenecen a un grupo de atención prioritaria y sus derechos deben ser tutelados, a través, de una acción de protección.

Por otro lado, la sentencia de apelación de la Sala de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha resuelve en los siguientes puntos:

¹³ Corte Constitucional del Ecuador. (2021, 20 de octubre). *Sentencia No. 1158-17-EP/21, Caso No. 1158-17-EP (Caso Garantía de la motivación)* (Juez ponente: Alí Lozada Prado). Quito, D.M., Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador.

1. Declarar que el acto administrativo impugnado no constituye en una vulneración de derechos puesto que su objetivo consistía en terminar el nombramiento provisional de la accionante para proceder con el concurso de méritos y oposición como lo establece la Ley Orgánica del Servicio Público.
2. El accionante pretende por medio de la acción de protección desnaturalizar el nombramiento provisional cuyo objetivo es cumplir con necesidades específicas de la administración pública, su característica principal, es precisamente su temporalidad hasta el concurso de méritos y oposición.
3. Para finalizar, establece que competencia para viabilizar dichos reclamos le corresponde al Tribunal Contencioso Administrativo

La Corte Constitucional en concordancia a la sentencia 1158-17-EP/21, establece que el Tribunal de la Corte Provincial de Pichincha ha realizado una motivación insuficiente puesto que no se encuentra fundamentada jurídica y fácticamente con respecto a la argumentación central de la parte accionantes - la estabilidad laboral reforzada que gozan las trabajadoras en estado de embarazo y periodo de lactancia- el juez dentro de su fundamentación para resolver mediante sentencia no considero que la accionante pertenecía a un grupo de atención prioritaria, un argumento central, puesto que aquellos trabajadores poseen una condición diferente a los demás tuteladas constitucionalmente, en cuanto, requiere un análisis profundo del tribuna ya que una motivación deficiente da por resultado una vulneración flagrante al debido proceso.

Examen de Mérito

El examen de mérito es una revisión detallada que la Corte Constitucional de Ecuador puede llevar a cabo cuando evalúa acciones extraordinarias de protección, con el objetivo de determinar si se ha violado algún derecho constitucional mediante una actuación judicial. Esta revisión se reserva para situaciones excepcionales y solo se efectúa si el caso presenta ciertas particularidades como la violación evidente de derechos fundamentales, una aparente infracción de derechos no abordados adecuadamente por las autoridades judiciales inferiores, o una significativa desviación de las garantías procesales. Específicamente, el examen procede cuando los hechos sugieren una vulneración de derechos que las instancias anteriores no lograron proteger, añadiendo una capa más profunda de escrutinio judicial para asegurar el respeto de los derechos constitucionales.

La Corte Constitucional mediante el denominado examen de mérito realiza una revisión detallada cuando evalúa acciones extraordinarias de protección, a fin de determinar si se han vulnerado derechos constitucionales por autoridades judiciales inferiores o existe una desvalorización de las garantías constitucionales. En el caso en concreto, se acepta el examen de mérito bajo el criterio de novedad y relevancia, permitiendo a la Corte abordar la interpretación de la estabilidad laboral en contextos similares y por medio de la jurisprudencia garantizar un tratamiento justo y conforme a la Constitución y las normas relacionadas con la protección de grupos vulnerables.

En el análisis de las pretensiones que vertieron las partes procesales en primera instancia, la Corte Constitucional hace énfasis a la resolución emitida por el Ministerio de Trabajo sobre la vigencia de los nombramientos provisionales, en el cual, establece que terminan con el ganador del concurso de méritos y oposición, bajo esta directriz el IEPS procedió con la desvinculación de la accionante. Sin embargo, la resolución aclara que la obligación de reubicar a las empleadas embarazadas corresponde al departamento de talento humano institucional y que el Ministerio se limita a proporcionar orientación y asesoría con respecto a la normativa laboral vigente.

En cuanto a la pretensión del IEPS, sobre la desnaturalización de la acción de protección puesto que la actora busca una declaratoria de derecho que puede ser resuelto por medio de la vía contenciosa- administrativa, en sus considerandos la Corte establece lo siguiente:

Con este antecedente, esta Corte identifica una nueva excepción a partir del presente caso: cuando se impugnan actos administrativos sobre conflictos laborales entre el Estado y sus servidoras y servidores públicos, como por ejemplo, la terminación de contratos de servicios ocasionales, finalización de nombramientos provisionales, homologación salarial, supresión de partidas, liquidación, entre otras, el conocimiento del caso corresponde por regla general a la jurisdicción de lo contencioso administrativo. Esto implica un trato igualitario hacia los servidores públicos respecto de los empleados sujetos al Código del Trabajo o a la Ley Orgánica de Empresas Públicas, pues previamente, la Corte ha determinado que, por regla general, ***los conflictos laborales entre empleados y empleadores (sean estos de empresas públicas o privadas) corresponden a la jurisdicción ordinaria.*** [énfasis agregado]. (Sentencia No. 2006-18-EP/24, 2024, p.16).

El criterio jurisprudencial de la Corte Constitucional, establece que por regla general que los conflictos laborales entre los trabajadores del sector público y privado la competencia únicamente corresponde a la vía ordinaria, constituye un criterio fundamental puesto que la

acción de protección es el mecanismo eficaz para la tutela de los derechos reconocidos en la Constitución de la República, sin embargo, también el tribunal establece también la siguiente excepción:

La mentada excepción procede por regla general, a menos que (al igual que con los empleados de empresas públicas y privadas), *el caso se refiera a asuntos que comprometan notoria o gravemente la dignidad o autonomía del servidor, como por ejemplo en casos de evidente discriminación, o en los excepcionálísimos que requieran una respuesta urgente por las circunstancias que lo rodeen. [énfasis agregado].* (Sentencia No. 2006-18-EP/24, 2024, p.17).

En el caso en concreto, la terminación de un nombramiento provisional, su impugnación aparentemente corresponde a un asunto adecuado para ser resuelto por la vía ordinaria, sin embargo, el estado de embarazo de la accionante al momento de su desvinculación implica una situación de vulnerabilidad, lo cual conlleva un parto inminente y los consiguientes períodos de puerperio y lactancia. Estas condiciones, se encuentran directamente vinculadas al riesgo de perder los beneficios de maternidad reconocidos en el ordenamiento jurídico, que afectan a la dignidad y bienestar de la accionante al comprometer su estabilidad laboral reforzada, por ende, este caso amerita ser tratado como una acción de protección.

La Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo 35, establece quienes son grupo de atención prioritaria y son:

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 **[énfasis agregado]**.

En concordancia, con el criterio emitido por la Corte estas personas serían aquellas que representan una mayor vulnerabilidad en las relaciones jurídicas y que en caso de conflictos laborales podrán viabilizar sus pretensiones mediante una acción de protección. En el caso específico, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 332, de manera expresa prohíbe el despido a las mujeres embarazadas y su consecuente discriminación, el principio de estabilidad laboral reforzada se encuentra debidamente desarrollado por la

jurisprudencia constitucional. La sentencia constitucional No. 3-19-JP/20 establece varias consideraciones relativas a los derechos de las mujeres embarazadas y en periodos de maternidad y lactancia dentro del sector público, en donde, destacó que los nombramientos provisionales deberían extenderse hasta la conclusión del periodo de lactancia que deben ser obligatoriamente estar presentes en las políticas y planificaciones de las Unidades de Talento Humano.

En un fallo anterior (sentencia 309-16-SEP-CC¹⁴), la Corte Constitucional abordó un caso similar, considerando tanto las normas institucionales como la estabilidad laboral reforzada para las mujeres embarazadas, en periodos de maternidad y lactancia. En la jurisprudencia se aplicaron normas sobre la renovación de contratos de servicios ocasionales, la Corte estableció que las condiciones específicas del embarazo requieren un trato diferenciado, reflejando el principio de igualdad material ya que garantiza un trato prioritario a las mujeres embarazadas, reconociendo su necesidad de estabilidad laboral ante la vulnerabilidad que implica un embarazo.

En el caso particular, la decisión de no renovar el contrato a una mujer embarazada o en periodo de lactancia fue vista como una vulneración directa de sus derechos, superando cualquier justificación administrativa sobre cumplimiento de normas. La Corte sostuvo que los derechos constitucionales que protegen la igualdad y prohíben la discriminación deben prevalecer sobre las normas que regulan el ingreso y la estabilidad en el servicio público, como indica la Constitución y la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), la necesidad de proteger a grupos vulnerables como las mujeres embarazadas debe considerarse superior.

La Corte Constitucional indicó que los nombramientos provisionales, que no suelen corresponder a cargos de alta dirección, no comprometen seriamente la estructura y eficacia administrativa del servicio público, es decir, se puede reubicar a la trabajadora embarazada sin menoscabar la calidad del servicio, garantizando así su derecho al trabajo y los derechos conexos para mantener una vida digna. Por ello, la Corte dictaminó que, en situaciones como esta, las instituciones públicas deben abstenerse de desvincular a mujeres embarazadas con nombramientos provisionales, asegurando que su empleo se mantenga hasta el final de su licencia por lactancia.

¹⁴ Corte Constitucional del Ecuador. (2016, 21 de septiembre). *Sentencia No. 309-16-SEP-CC, Caso N.º 1927-11-EP*. Quito, D.M., Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador.

Para finalizar, la Corte Constitucional determinó que el Instituto de Economía Popular y Solidaria (IEPS) no cumplió con su deber de abstenerse de desvincular a mujeres embarazadas que se encuentren bajo nombramientos provisionales. Esta omisión resultó en la vulneración de los derechos de la estabilidad laboral reforzada de la accionante, quien, siendo una mujer embarazada, debía estar protegida bajo las normativas que salvaguardan especialmente a este grupo durante un período crucial de su vida.

Decisión de la Corte Constitucional

Las medidas que ordena la Corte Constitucional, son las siguientes:

1. Aceptar la acción extraordinaria de protección y declarar la vulneración del derecho al debido proceso específicamente en la garantía de la motivación en la sentencia emitida por la Sala de la Corte Provincial del Pichincha, en consecuencia, revocar dicha sentencia y hacer las consideraciones realizadas en el examen de mérito de la Corte Constitucional.
2. Aceptar la acción de protección en contra del Instituto de Economía Popular y Solidaria por la vulneración de su derecho a la estabilidad laboral reforzada como mujer embarazada. El IEPS deberá pagar a la accionante indemnización por los salarios dejados de percibir desde su desvinculación hasta el final de su periodo de lactancia. Además, en un término de veinte días emita una disculpa pública a favor de la accionante en todas las cuentas institucionales, con el siguiente mensaje:

El Instituto de Economía Popular y Solidaria pide disculpas a Adriana Paulina Peñafiel Borja a quién se le vulneró su derecho a la protección laboral reforzada como mujer embarazada por haber finalizado su nombramiento provisional cuando se encontraba embarazada. De acuerdo con lo dispuesto en la sentencia 2006-18- EP/24, esta institución reconoce que su actuación afectó sus derechos y se compromete a observar de forma estricta los derechos y garantías constitucionales de este grupo de atención prioritaria, en cumplimiento de la sentencia de la Corte Constitucional, para evitar que estas vulneraciones se repitan. (Sentencia No. 2006-18-EP/24, 2024, p.23)

3. Para fines de publicidad y reparación integral de la accionante la Corte Constitucional dispone la publicación de la sentencia en los sitios webs institucionales por el seis

meses consecutivos al a la Procuraduría General del Estado, Consejo de la Judicatura, a la Defensoría del Pueblo y al Ministerio del Trabajo

2.2.3. La Corte Constitucional con respecto a las personas con enfermedades catastróficas

Análisis de la sentencia N.º 375-17-SEP-CC¹⁵ de la Corte Constitucional

Antecedentes Procesales:

El Señor César Einsteins Nogales Mena, ingresó a trabajar el 01 de junio de 1988 en calidad de técnico operador de la Refinería de Esmeraldas (actualmente Petroecuador EP), por la exposición a gases nocivos en su lugar de trabajo fue detectado en el año 2004 con dos enfermedades catastróficas, que según el certificado del Instituto de Seguridad Social requieren un control médico de manera frecuente, a pesar de dicha condición la institución accionada procedió mediante oficio de fecha 27 de noviembre de 2009 desvincular al trabajador de la empresa pública. Por lo cual, en el año 2012, el Sr. Nogales por sus propios derechos presentó acción de protección en contra de la Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador, Petroecuador y la Procuraduría General del Estado.

La sustanciación de la acción de protección planteada da como resultado en la negativa por parte de la Unidad Judicial de Garantías Penales fallo ratificado en recurso de apelación por la Sala de lo Civil, Mercantil, Inquilinato y Materias Residuales de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha en sentencia dictada el 5 de febrero del 2013. En consecuencia, el accionante procede con la interposición de la acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia de grado superior, por lo cual, la Corte Constitucional avocó conocimiento de causa y dispuso la notificación a las partes accionadas a fin de que hagan valer sus derechos.

Argumentación jurídica del Accionante:

César Nogales trabajaba como técnico operador desde el año 1988, sin embargo, por la naturaleza misma de sus actividades industriales fue detectado con dos enfermedades

¹⁵ Corte Constitucional del Ecuador. (2017, 22 de noviembre). *Sentencia No. 375-17-SEP-CC, Caso N.º 0526-13-EP*. Quito, D.M., Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador

catastróficas graves (glomerulonefritis proliferativa focal-IGA y un cuadro de hipercoagulabilidad) debidamente certificadas por el IESS. El subgerente de salud ocupacional y seguridad de la empresa pública ha indicado a través de memorandos en los años 2009 y 2010 que los empleados están sufriendo de enfermedades catastróficas. Paralelamente, en concordancia a un estudio de la Universidad de Huelva en España determinó que la contaminación emitida por la refinería de Esmeraldas ha causado enfermedades cancerígenas en individuos expuestos debido a sus responsabilidades laborales. Como medida de prevención, se ha establecido que los trabajadores con más de cinco años de servicio en estas áreas no deberán estar expuestos por más de 4 horas diarias, además de implementarse una política de rotación de personal para minimizar los riesgos.

El abogado de la defensa sostuvo que bajo ninguna causa el accionante fue separado de su puesto de trabajo constituyéndose en un despido intempestivo, sin embargo, los jueces constitucionales no consideraron la condición del trabajador que por 25 años prestó sus servicios lícitos y personales para con la empresa pública, pertenecía además a un grupo de personas que padecen de enfermedades catastróficas graves que implican un cuidado permanente, esto representa a la vulneración de derechos consagrados en nuestra constitución como el derecho a la salud y el derecho a la vida.

La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art.32)

Como se puede evidenciar el derecho a la salud se encuentra relacionado con el goce de otros derechos, la empresa pública en relación a otros trabajadores con enfermedades catastróficas que fueron separados en el año 2010 asume el siguiente criterio con respecto a este particular:

La empresa Petroecuador al ser una empresa pública sin fines de lucro, y que como toda empresa tiene a sus trabajadores, su capital más importante y socialmente. es una obligación moral, velar por la salud de los más necesitados, y más vulnerables como son los enfermos catastróficos, que al ser separados de su trabajo perderían, en la empresa su único y último apoyo, en los momentos más críticos, de su vida, en razón que en los últimos meses, han sido trabajadores de la empresa, personas que presentan enfermedades catastróficas, que como se ha mencionado anteriormente, se encuentran amparados en la ley, y ***Petroecuador, al tener responsabilidad patronal con sus***

colaboradores, es criterio, de esta subgerencia, se busquen las mejores alternativas jurídicas a fin de reincorporar a dicho personal, a las labores, y consecuentemente se gestione, su rehabilitación integral, readaptación y reinserción laboral [énfasis agregado].
(Sentencia No. 375-17-SEP-CC, 2017, p.8)

El accionante tiene como pretensión que se declare la vulneración de sus derechos constitucionales y se anule la sentencia emitida por la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, argumentando que la violación del debido proceso y los derechos constitucionales puesto que el acto impugnado versa sobre aspectos de mera legalidad. La pretensión busca que el caso sea revisado por los conjuces de la misma corte, con el fin de aplicar principios constitucionales, con el fin de asegurar el derecho a la salud y a la vida del Sr. César Nogales Mena, quien padece de enfermedades catastróficas adquiridas en su lugar de trabajo, a través de la aceptación de un recurso de apelación y medidas de tutela especificadas en la demanda.

Argumentación jurídica del Accionado:

Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador Petroecuador EP

La empresa como punto importante puso a conocimiento de los jueces constitucionales, que mediante oficio No. 1252 PIN.CLG-2009, comunicó al actor que se da por terminado el vínculo laboral y que los valores correspondientes serán depositados en el Ministerio de Trabajo de acuerdo a su última remuneración. Posteriormente, en diciembre del año 2019 se suscribió la Liquidación de Haberes Laborales y el Acta de Finiquito por concepto de indemnización por despido intempestivo y aplicando los descuentos pertinentes a costa de los préstamos recibió la cantidad de USD \$ 63.110,55 ante el Inspector de Trabajo, una vez pagado, el accionante debería seguir la vía contenciosa administrativa, por lo tanto, su pretensión es inadmitir la acción extraordinaria de protección y sugerir la vía ordinaria como competente para conocer la presente causa.

Dentro de los argumentos menciona que precisamente el Estado es el llamado a garantizar los derechos a la salud de las personas con enfermedades catastróficas por medio del Ministerio de Salud Pública sobre el cual según la Ley Orgánica de Salud le corresponde dicha competencia como autoridad sanitaria a nivel nacional, por tanto, únicamente le corresponde a la empresa pública haber cumplido con los haberes laborales los cuales fueron pagados a su totalidad. Con respecto, a la enfermedad que le alega el accionante por medio del departamento de salud ocupacional se brinda todas las seguridades necesarias cumpliendo

con estándares internacionales en beneficio de todos los trabajadores incluso del Sr. Nogales cuando realizaba su labor en las plantas catalíticas, además, en la historia clínica del accionante se destaca una hipertensión mal tratada por una negligencia del actor al no acatar las recomendaciones médicas, por tanto, no se puede presumir que la enfermedad sería a consecuencia de su ambiente laboral.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

El IESS argumenta que la Constitución asegura los principios de seguridad jurídica y legalidad, que garantizan que las autoridades actúen conforme a normas claras y preestablecidas, evitando el ejercicio arbitrario del poder, en ese sentido, sostienen que se deben confirmar las decisiones de segunda instancia, dado que, al momento, existían medios adecuados y efectivos para la defensa de sus derechos, haciendo innecesario el recurso a una garantía constitucional.

Procuraduría General del Estado

La Procuraduría General del Estado puso en consideración que la reclamación del accionante en donde se enfrentó a sentencias desfavorables en primera y segunda instancia, se centraba en la anulación del oficio de Petroecuador que terminaba la relación laboral de manera intempestiva, argumentando la libertad de contratación establecida en la Constitución, y que el empleador ya había sido sancionado con el pago de una indemnización laboral, confirmada mediante un acta de finiquito. Además, mencionaron que, aunque se presentaron nuevos argumentos en la demanda de acción extraordinaria de protección, relacionados con su salud y los efectos de la contaminación por la industria petrolera, estos temas son de responsabilidad del Estado ecuatoriano a través de políticas del Ministerio de Salud y no directamente de Petroecuador. En suma, afirmaron que la sentencia impugnada cumplía con todos los requisitos legales y constitucionales necesarios.

Análisis Jurídico de la Corte Constitucional

Derecho a la Motivación

Las sentencias emitidas en primera y en segunda instancia, son objeto de análisis respecto a si cumplió con la garantía de motivación establecida en la Constitución de la República del Ecuador. Dicha garantía, conforme al Artículo 76 numeral 7, requiere que toda resolución de los poderes públicos sea debidamente motivada, especificando las normas o principios jurídicos aplicados y explicando la pertinencia de su aplicación a los hechos del caso.

El análisis de la Corte Constitucional, la Sala cita diversas normas constitucionales y legales, parece haberse limitado a enumerarlas sin desarrollar una argumentación que vincule de manera explícita dichas normas con los derechos que el accionante alega como vulnerados. Esto podría indicar una carencia en la fundamentación adecuada de la decisión, contraviniendo lo estipulado en la ley y la jurisprudencia de la Corte Constitucional, que exige una motivación que no sólo sea formal, sino sustancial y adecuada a los hechos y al derecho aplicable.

Además, la sentencia únicamente se centra en establecer la procedencia o no de la acción de protección basándose en la existencia de otras vías judiciales ordinarias, lo cual, aunque relevante, no exime a los jueces de la obligación de motivar adecuadamente sus decisiones sobre las cuestiones constitucionales planteadas. La omisión de una evaluación profunda sobre cómo los hechos específicos del caso se relacionan con las normas citadas y los derechos constitucionales supuestamente vulnerados puede ser interpretada como una vulneración al derecho a la motivación, ya que no se clarifica suficientemente la lógica y la razón de ser de la decisión judicial.

En consecuencia, la Corte establece que efectivamente existe una vulneración del derecho a la motivación, por ende, un incumplimiento del debido proceso dado que la sentencia no cumplió con los estándares de razonabilidad, lógica y comprensibilidad requeridos para satisfacer la garantía de una motivación adecuada, como lo dicta la Constitución y la jurisprudencia del mismo orden.

Derechos del Buen Vivir: Trabajo, Salud y Vida Digna (Estabilidad Laboral Reforzada)

Al no existir una motivación suficiente, representa una omisión importante sobre el respeto y garantía de los derechos del buen vivir, asociados particularmente con la salud, el trabajo y la vida digna del legitimado activo. Esta situación corresponde un análisis integral obligatorio que los órganos judiciales deben realizar cuando se enfrentan a alegaciones de violación de derechos constitucionales, especialmente cuando estos son fundamentales para el desarrollo humano y social de los individuos afectados.

La falta de consideración de cómo las circunstancias laborales y de salud del accionante, específicamente relacionadas con su enfermedad profesional, impactan en su derecho al buen vivir y a una vida digna, destaca una preocupante desconexión entre la teoría jurídica y la práctica judicial. El accionante, trabajando bajo condiciones que eventualmente le causaron enfermedades catastróficas, encontró su situación menoscabada por la terminación de su relación laboral, un acto que no solo impactó su estabilidad económica sino también su acceso a tratamiento y atención médica adecuada.

El tribunal constitucional establece que existe una violación de múltiples derechos constitucionales interrelacionados, haciendo un especial énfasis a los siguientes:

- 1. Derecho a la salud:** El despido intempestivo del accionante, a pesar de su enfermedad profesional y la necesidad de atención médica continua, contraviene el mandato constitucional que obliga al Estado y a los empleadores a garantizar condiciones de trabajo que no perjudiquen la salud.
- 2. Derecho al trabajo:** La terminación del empleo del accionante, sin garantizar su condición de salud, implica una protección ausente hacia un grupo de atención prioritaria en una posición de doble vulnerabilidad, contradiciendo los principios de estabilidad laboral reforzada que busca proteger a los trabajadores con enfermedades catastróficas.
- 3. Derecho a una vida digna:** La desvinculación del actor sin asegurar su derecho a una reintegración laboral efectiva, impacta negativamente su capacidad para vivir con dignidad, contrariamente a lo que establece la Constitución en términos de asegurar a

los habitantes de la República, derechos básicos como la salud, el trabajo y la seguridad social.

La Corte Constitucional, al aplicar el principio *iura novit curia*¹⁶, tiene el deber no sólo de abordar los argumentos presentados por las partes, sino también de identificar y rectificar cualquier vulneración a los derechos constitucionales que pudiera haber sido omitida por las cortes inferiores. Esta responsabilidad se magnifica en casos donde los derechos fundamentales están en juego y la integridad física y psicológica de las personas podría estar comprometida debido a las omisiones del sistema judicial. En conclusión, la falta de una evaluación detallada y considerada de cómo las acciones del empleador afectaron los derechos constitucionales del accionante configura una omisión judicial que debe ser rectificada para asegurar la plena vigencia de los derechos comprometidos y para proporcionar un remedio justo al afectado

Decisión de la Corte Constitucional

La Corte Constitucional, resuelve lo siguiente:

1. Aceptar la acción extraordinaria de protección y reconoce la vulneración del derecho al debido proceso, específicamente en lo que respecta a la motivación requerida en las sentencias de los jueces de primer y segundo nivel. Como resultado de la revisión del proceso y debido a su conexidad, se identifica además la infracción de los derechos al buen vivir, incluyendo el derecho a la salud y a una vida digna, contenidos en los artículos 32, 33 y 66 numeral 2 de la Constitución de la República.
2. Dentro de la reparación integral, se ordena dejar sin efecto la sentencia emitida el 5 de febrero de 2013 por la Primera Sala de lo Civil, Mercantil, Inquilinato y Materias Residuales de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha y la sentencia del 20 de noviembre de 2012, dictada por el Juzgado Sexto de Garantías Penales de Pichincha. Adicionalmente, también se invalida el oficio No. 1252-PIN-CLG-2009 firmado por el vicepresidente de Petroecuador, que terminaba la relación laboral con el accionante.
3. La Corte Constitucional ha dispuesto que Petroecuador, a través de su autoridad competente, reincorpore al señor César Nogales como trabajador de la empresa. Debe asignársele un cargo administrativo con una remuneración equiparable a la que tenía

¹⁶ Aforismo jurídico: “El Juez conoce del Derecho”

antes de su desvinculación dentro de un plazo de 45 días, bajo las prevenciones de ley.

4. Petroecuador a través de su autoridad competente, de manera inmediata asumirá las obligaciones relativas a la seguridad social con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del accionante, cubriendo el período desde su separación laboral hasta su reincorporación. Para la determinación del monto correspondiente a la reparación económica, se aplicará la jurisprudencia establecida en la sentencia No. 004-13-SAN-CC.¹⁷
5. Como garantía de no repetición, deberá implementar la entidad accionada, programas de capacitación, formación y educación en derechos humanos, enfocados en los derechos de trabajadores con enfermedades catastróficas o profesionales y su reconocimiento como grupo de atención prioritaria, así como estándares de protección para personas con enfermedades catastróficas en la normativa laboral de la empresa
6. Como precedente jurisprudencial como efectos generales, se establece la siguiente regla para el caso de personas con enfermedades catastróficas:

i. Las personas portadoras de enfermedades catastróficas/profesionales gozan de un principio de estabilidad laboral reforzada merecedores de una especial protección; en tal virtud, no podrán ser separados de sus labores en razón de su condición de salud;

ii. Las personas portadoras de enfermedades catastróficas/profesionales que fueren separadas de sus labores, se presume prima facie como violatoria de los derechos constitucionales, por fundarse en criterios sospechosos, a menos que el empleador funde en una causa objetiva - razones válidas y suficientes que justifiquen de manera argumentada y probatoria ante la autoridad competente que no se trata de un despido que se funda en un criterio sospechoso; y,

iii. Bajo ningún motivo el empleador podrá justificar la terminación de relaciones laborales fundado en argumentos que se agoten en el rendimiento de las actividades laborales del empleado portador de enfermedades profesionales, pues, el deterioro físico y psicológico que influye en el desempeño de las actividades laborales es propio de una enfermedad de esta naturaleza. Por ello, los trabajadores que padecen enfermedades profesionales deberán tener acceso a la reubicación laboral en su medio de trabajo cuando el desempeño de sus actividades se vea mermado por su condición de salud. [énfasis agregado]. (Sentencia No. 375-17-SEP-CC, 2017, p.46)

¹⁷ Corte Constitucional del Ecuador. (2013, 13 de junio). *Sentencia No. 004-13-SAN-CC, Caso N.º 0015-10-AN*. Quito, D.M., Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador.

CAPÍTULO 3.- SITUACIÓN JURÍDICA DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO.

3.1. Situación del Empleado en el Puesto de Trabajo:

La relación entre el empleado y el puesto de trabajo se fundamenta bajo el principio de estabilidad interpretado desde el punto de vista de igualdad material, es decir, en esa lógica, no es lo mismo, despedir a un trabajador que por reconocimiento constitucional forma parte de los grupos de atención prioritaria, con una condición de vulnerabilidad manifiesta, a diferencia del común denominador de personas que realizan sus laborales sin limitaciones de orden físico o psíquico. Como se ha mencionado, en los capítulos anteriores, la estabilidad es beneficiosa desde el punto vista individual, así como económico, el derecho al trabajo se encuentra interrelacionado para el cumplimiento y la satisfacción de otros derechos. A pesar de que, en la legislación ecuatoriana, no se ha establecido un régimen de permanencia per se, la jurisprudencia constitucional ha hecho un esfuerzo significativo hacia la protección de ciertos grupos de personas, siempre y cuando, cumplan con ciertos requisitos como es la calificación de la discapacidad, del embarazo y de la enfermedad catastrófica.

La estabilidad laboral reforzada, con respecto a los efectos jurídicos sobre la situación del trabajador y el cargo que venía desempeñando tendrán ciertas particularidades, que dependen del contexto laboral en el que se encuentren regulados, ya sea el ámbito público o privado. El Estado Ecuatoriano, por medio de los instrumentos internacionales, ha ratificado el compromiso en la protección de las personas en situaciones de vulnerabilidad, que han sido desarrollados de manera dispersa por nuestra legislación, pero que evidencian, mecanismos más rigurosos para la desvinculación, la indemnización especial en cada caso concreto, y también, el derecho a reintegrarse de ser el caso. Estas consideraciones serán desarrolladas de manera rigurosa en el caso de cada empleado en el desarrollo del presente capítulo.

3.2. Trabajadores que gozan de Estabilidad Laboral Reforzada y Legislación Nacional:

3.2.1. Grupos de Atención Prioritaria

La estabilidad laboral reforzada es aquella protección especial que tienen los trabajadores en su puesto de trabajo, al no existir como tal una normativa de orden legal que establezca de manera taxativa los beneficiarios de esta permanencia, se puede colegir de las sentencias constitucionales que han declarado este derecho, que son todos aquellos individuos que por un reconocimiento estatal como grupos de atención prioritaria, que por la naturaleza de su labor, están expuestos a riesgos eminentes, condición de vulnerabilidad ligada a la discriminación.

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. [énfasis agregado].*** (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art.35)

El artículo citado debemos entenderlo dentro del contexto de las personas que representan una doble vulnerabilidad en situaciones laborales, es así que la Corte Constitucional ha establecido mediante jurisprudencia que se garantizara el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, mujeres embarazadas y trabajadores con enfermedades catastróficas asegurando que al pertenecer a un grupo de atención prioritaria reciban un trato diferenciado que se ajuste a su condición y necesidades únicas utilizando a la estabilidad laboral reforzada como mecanismo de promoción que prevenga la discriminación en los entornos laborales del sector público y privado.

3.2.2. Personas con Discapacidad y Sustitutos

Las discusiones jurídicas a nivel internacional, han establecido como desafío la inclusión de las personas con discapacidad en los ámbitos económicos, sociales y culturales, es así, que el Estado Ecuatoriano, se adhirió a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Naciones Unidas¹⁸ reafirmando la obligación de que a través del ordenamiento jurídico se pueda garantizar los derechos de este grupo que requiere una atención prioritaria encaminadas a la igualdad y equidad, que con, el transcurso del tiempo pueda derrumbar las barreras sociales que imposibilitan el efectivo goce de sus derechos humanos.

Según el Diccionario Panhispánico del Español Jurídico (2024) define a la persona con discapacidad de la siguiente manera:

Persona que presente deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás

El Estado Ecuatoriano, al ratificar normativa internacional desde el año 2007 con respecto a los derechos de las personas con discapacidad, constantemente ha emitido política pública para garantizar igualdad de oportunidades a favor de los sujetos que representan una condición de vulnerabilidad ligada al principio de igualdad y no discriminación. La Constitución de la República del Ecuador acoge esta premisa de manera primordial manteniendo un enfoque de protección tanto el ámbito público y privado.

El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, ***procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. laboral [énfasis agregado].*** (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art.47)

¹⁸ ONU. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo facultativo.*

La Carta Magna ecuatoriana, desarrolla todos los derechos de las personas con discapacidad dentro su Capítulo III bajo el título “Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria”, sin embargo, este hecho merece ser resaltado de parte del legislador constitucional, ya que, implica una nueva dirección del ordenamiento jurídico y de las fuentes de derecho. Al referirnos al compromiso estatal en la búsqueda de condiciones equitativas, el derecho al trabajo constituye un elemento indispensable para garantizar la participación e inclusión dentro del ámbito público como privado, de tal manera, no solo se busca una simple ocupación, es la oportunidad para que las personas desde sus limitaciones contribuyan a la sociedad dentro de un entorno que valora su capacidad y además respeta la diversidad existente entre la fuerza laboral.

En tal sentido, conforme las disposiciones consagradas en la Constitución, así como en convenios internacionales, **las personas con discapacidad tienen, entre otros derechos, el de trabajar en condiciones de igualdad de oportunidades, en un marco de estabilidad laboral**, que permita alcanzar la realización económica y personal de personas con derecho a recibir atención prioritaria [**énfasis agregado**]. (Sentencia No. 172-18-SEP-CC, 2018, p. 39)

El principio de la inclusión laboral dentro del ámbito público y privado, se encuentra establecido en el artículo 47 de la Ley Orgánica del Servicio Público y en el artículo 42 numeral 33 del Código de Trabajo, estableciendo una obligación al empleador que tenga a su cargo al menos veinticinco trabajadores, indistintamente al sector que pertenezca, ya sea público o privado, en tener por mandato legal un porcentaje mínimo de trabajadores con discapacidad estableciendo de forma obligatoria las condiciones adecuadas, a fin de que pueda cumplir con sus obligaciones laborales. Cabe recalcar, en este caso, la misma ley diferencia el porcentaje, con respecto al sector público establece que será un porcentaje del 4%, el cual se ajustará tanto a nivel nacional y cantonal según el cargo que desempeñe el empleador. Por otro lado, en el ámbito privado deberá contar con mínimo un trabajador con discapacidad, el porcentaje dependerá de los años, pero se podrá ir aumentando gradualmente desde el 1% en el segundo año hasta alcanzar el 4% en el quinto año, cifra que se mantendrá fija en adelante.

La integración de esta nueva fuerza laboral en los ámbitos públicos y privados han generado inconvenientes significativos al momento de desvincular a las personas con discapacidad de sus puestos de trabajo. Desde una perspectiva de igualdad material, no

resulta equivalente despedir a un trabajador convencional frente a uno que enfrenta limitaciones psíquicas, físicas o sensoriales, ya que esto contraviene la obligación estatal de asegurar el acceso pleno a los derechos de este segmento de la población. En ese sentido la Corte Constitucional, impone una obligación en el caso de estar frente a una posible desvinculación:

(...) sobre la base de lo establecido en la Constitución de la República, **contempla el deber de observar la realidad de cada persona en condición de discapacidad, a fin de garantizar sus derechos en consideración a su situación particular, y frente a ello, establecer medidas que permiten asegurar un trato distinto al de individuos** que no se encuentran en las mismas condiciones, a fin de alcanzar una igualdad material. **[énfasis agregado]**. (Sentencia No. 258-15-SEP-CC, 2018, p. 23)

Las personas con discapacidad, con respecto al derecho al trabajo gozan de una especial protección ligada a la estabilidad laboral reforzada, la cual, consiste en la permanencia que se tiene con respecto al puesto de trabajo, diferente al común general de los empleados, puesto que, su condición per se implica una vulnerabilidad manifiesta reconocida jurídicamente a nivel nacional e internacional. La función de la jurisprudencia constitucional, es fundamental, puesto que, mediante sentencias, ponen en evidencia la protección a este grupo de atención prioritaria.

Dentro del sector público un claro ejemplo, es la sentencia 258-15-SEP-CC, donde la Corte Constitucional, determino que en el caso de los contratos ocasionales, que surgen para cumplir con fines específicos de la administración pública, y que, por su naturaleza jurídica no generan estabilidad, en virtud de la protección a los trabajadores con discapacidad decidió reformar parcialmente el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público, estableciendo una excepción en el porcentaje de los servidores públicos, así como garantizar la estabilidad en el puesto de trabajo hasta que la entidad pública obtenga el ganador del concurso de méritos y oposición.

En este sentido, esta Corte precisa que las personas con discapacidad, **dada su protección reforzada que en aras de garantizar una tutela efectiva de sus derechos, deben contar con mayores posibilidades de acceso y contratación en el sector público, por ende, toda institución pública, al momento de seleccionar su personal, debe priorizar la contratación de personas que pertenecen a este grupo de atención prioritaria, por medio de figuras que brinden estabilidad.** (...) Frente a ello, esta Corte considera pertinente, en ejercicio de la facultad contenida en el artículo 436 numerales 1

y 3, en concordancia con el artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República, **proceder a dictar una sentencia aditiva en cuanto a la norma contenida en el artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público, en virtud de lo cual se dispone incluir a las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud, dentro de las excepciones al porcentaje máximo permitido a las entidades públicas para la contratación por servicios ocasionales así como también incorporar a estas personas dentro de las salvedades relativas a la renovación de dichos instrumentos pasados los dos años [énfasis agregado].** (Sentencia No. 258-15-SEP-CC, 2018, p. 25)

Dentro de la cita mencionada por la Corte Constitucional, hay que destacar, que la discapacidad debe estar debidamente calificada para que esta pueda surtir los efectos jurídicos propios de la estabilidad laboral reforzada. Actualmente, las personas que forman parte de este grupo de atención prioritaria, sus derechos, registro y garantías se encuentra debidamente desarrollados respectivamente por la Ley Orgánica de Discapacidades y su Reglamento.

Para efectos de este Reglamento y en concordancia con lo establecido en la Ley, se entenderá por persona con discapacidad **a aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en una proporción equivalente al treinta por ciento (30%) de discapacidad, debidamente calificada por la autoridad sanitaria nacional [énfasis agregado]** (Reglamento General a la Ley Orgánica de Discapacidades, 2017, Art. 1).

El presente artículo nos presenta de manera clara la definición de la persona con discapacidad, además, es transcendental mencionar el umbral del treinta por ciento establece un criterio legal para la accesibilidad a diversos programas y ayudas estatales diseñadas para mejorar la calidad de vida de estas personas. En los artículos subsiguientes del presente Reglamento, establece los procedimientos específicos para calificar la discapacidad y serán a través del Sistema de Salud Público bajo la vigilancia, regulación y control del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades “CONADIS”, es así que el Ministerio de Salud

Pública mediante el Acuerdo Ministerial No. 0305-2018¹⁹ emitió el “Manual de Calificación de Discapacidad” en concordancia Acuerdo Ministerial No. 00227-2023²⁰, en donde, la misma institución expidió el “Reglamento de Calificación, Recalificación de la Discapacidad y Certificación de Condición Discapacitante”, los mismos, que distinguen que el Estado Ecuatoriano reconoce a siete tipo de discapacidades: visual, psicosocial, múltiple, intelectual, física, lenguaje y auditiva.

Trabajadores Sustitutos

La efectiva protección a las personas con discapacidad, también se puede evidenciar en relación a su núcleo familiar, es así, que por medio de nuestro ordenamiento jurídico se garantiza esta medida de afirmación con respecto al derecho al trabajo con el objetivo de fomentar la inclusión laboral en concordancia a la igualdad formal y material consagrada en la Constitución de la República. Para entender a profundidad lo que representan los trabajadores sustitutos recurriremos a Ley Orgánica de Discapacidades, la cual, en su Artículo 48 segundo inciso los define de la siguiente manera “Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales.”. La calidad del trabajador sustituto dependerá de evidentemente de que su representado se encuentre imposibilitado de realizar actividades fundamentales para cumplir con sus obligaciones laborales.

En lo concerniente al ámbito laboral, la atención prioritaria y la protección reforzada emanadas de la Constitución se materializan en la estabilidad especial en el trabajo a quienes como sustitutos se encuentren a cargo de una persona con discapacidad severa (...) (Sentencia No. 689-19-EP, 2020, p. 7)

Por medio de la jurisprudencia constitucional, podemos afirmar que a través de criterios vinculantes se advierte que los mismos derechos referidos a la protección laboral reforzada en beneficio de las personas con discapacidad, gozaran las personas que son calificadas como sustitutos, la acreditación respectiva se obtiene según la Ley Orgánica de Discapacidades y su Reglamento a través de la autoridad competente en materia de inclusión

¹⁹ Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2019). *Acuerdo No. 0305-2018: Manual "Calificación de la Discapacidad"*.

²⁰ Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2023). *Acuerdo Ministerial No. 00227-2023: Reglamento de Calificación, Recalificación de la Discapacidad y Certificación de Condición Discapacitante*.

social, actualmente, el Ministerio de Inclusión Económica y Social “MIES” la cual emitirá la certificación respectiva que será acogida por el Ministerio de Trabajo a fin de las entidades públicas y privadas, por medio de las Unidades de Talento Humano adhieran a su registro a fin de que surtan los efectos jurídicos que corresponden.

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. (...) **Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido.** [énfasis agregado] (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, Art. 48).

De tal manera, la ley de manera expresa establece las personas a beneficiarse incluyen parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, bisabuelos, bisnietos, primos hermanos, tatarabuelos y tataranietos) y hasta el segundo grado de afinidad (suegros, yernos, nueras y cuñados), así como el cónyuge o la pareja en unión de hecho. Además, se consideran sustitutos, el representante legal y cualquier persona que se encuentra bajo la responsabilidad o cuidado directo de una persona con discapacidad severa, desde tutores legales hasta cuidadores no familiares que desempeñan un papel activo en el manejo diario de las necesidades de la persona con discapacidad.

Los trabajadores sustitutos al igual que las personas con discapacidad, gozan de los mismos beneficios, entre ellos, la estabilidad laboral reforzada, sin embargo, los efectos de esta protección garantizada en las normas descritas en líneas anteriores en el sector público el efecto de este principio persigue como objetivo el reintegro de la persona con discapacidad, a más de la indemnización particular que gozan este grupo de la población, la protección reforzada en el ámbito público se asemejaría a la estabilidad laboral absoluta que tiene por objeto el restablecimiento del trabajador a su puesto de trabajo de manera continua por parte del empleador hasta que pueda acceder a los beneficios sociales que conllevan a raíz del tiempo de permanencia. Sin embargo, en el ámbito privado, a pesar de que la protección a las personas con discapacidad, se encuentra manifiesta, como es el caso de la inclusión laboral con la obligación del empleador a garantizar el derecho al trabajo debidamente legalizado como, por ejemplo:

La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS). **El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general [énfasis agregado]** (Código de Trabajo, 2005, Art. 42 numeral 33 inciso 3).

El artículo citado, refleja el compromiso del Estado en garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad imponiendo sanciones económicas hacía aquellos trabajadores que no garantice la formalidad en las relaciones de este grupo de atención prioritaria. Sin embargo, podemos afirmar que dentro del sector privado la protección laboral reforzada hacía este particular, se asemeja a un tipo de estabilidad relativa, puesto se garantiza la permanencia del empleado en su puesto de trabajo, pero para desvincularle únicamente se tendría que reconocer por medio de una compensación económica, en el caso en concreto, evidentemente al tratarse de tipo de trabajadores existe una indemnización especial.

Estabilidad laboral. -Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. **En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.** 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. **[énfasis agregado]** (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, Art. 51).

La protección y la garantía de la estabilidad se encuentra desarrollada en el artículo citado, el cual, por medio de la jurisprudencia constitucional Sentencia No. 172-18-SEP-CC se declaró la constitucionalidad condicionada, ampliando el ámbito de protección para las personas con discapacidad y sus familiares. Sin embargo, también se puede evidenciar los tipos de estabilidad tanto el sector público como privado, en el primero existe una clara protección, entendible considerando al máximo empleador el Estado, y el segundo, denotando una protección pero subsanable a través de una indemnización, pero está claro, que en el caso

de posible desvinculación la vía idónea para hacer valer los derechos de este tipo de trabajadores serán por medio de la justicia constitucional, se caracteriza por manejar tiempos más cortos y efectivos, a diferencia de la vía ordinaria.

3.2.3. Mujeres Embarazadas y en Período de Lactancia

Desde la vigencia de la Constitución de la República del Ecuador en el año 2008, las mujeres embarazadas han sido elevadas a la calidad de grupo de atención prioritaria, esto implica, cambios en el ordenamiento jurídico, en los que, primara el sentido de protección puesto que su condición con respecto a los demás, comprende de una vulnerabilidad manifiesta. Sin duda alguna, cuando nos referimos a las garantías a las que son beneficiarios las trabajadoras, han sido reconocidas evidentemente con ayuda de criterios médicos para entender el alcance de los mismos. Para comprender, a lo que estamos haciendo alusión el embarazo se define:

El embarazo es el período que transcurre entre la concepción y el parto. En esta etapa el feto se desarrolla dentro del útero materno. Para los seres humanos el embarazo dura aproximadamente 288 días. (Gómez Velasco, 2020, p.5)

El derecho al trabajo además de ser mecanismo efectivo para dignificar al individuo y su entorno familiar, en el caso en concreto, a la empleada pública o privada que se encuentra en estado de gestación, se encuentra protegida íntegramente por la norma suprema, lo podemos observar de la siguiente manera:

El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, **lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos**, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. **Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos. [énfasis agregado].** (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art.332)

En el ámbito legal, cuando la norma es clara no corresponde interpretación alguna, en ese sentido, nuestra legislación ha acogido a nivel máximo este compromiso como Estado

Constitucional de Derecho, esto no podría pasar, sino, a través de la comunidad internacional que busca implementar de manera universal condiciones mínimas para los trabajadores alrededor del mundo, de tal manera, la Organización Internacional de Trabajo OIT ha realizado convenios en los que consideran a las mujeres embarazadas como sujetos de derecho con una especial protección, estos son; El Convenio sobre la Protección de la Maternidad de 1919, 1952 y el último del año 2000, los mismos, tiene como objetivo abogar por la estabilidad y protección laboral de las trabajadoras en estado de gestación, sin importar, la ocupación o el tipo de establecimiento en el que trabajen, y especialmente a aquellas que prestan su servicio desde la informalidad y que, con frecuencia, carecen de cualquier tipo de protección, la mención de esta normativa internacional, son indispensables porque han sido el fundamento para los ordenamientos jurídicos establecer los tiempos de periodos de maternidad, lactancia, cuidado y sus respectivas remuneraciones para viabilizar, entre otros derechos, la salud tanto de la madre como de su hijo.

En el sector público, la estabilidad laboral reforzada se encuentra desarrollado por la Corte Constitucional a través de la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, en donde el pleno de los jueces analizan una serie de caso que por acción extraordinaria de protección han tenido conocimiento, en el cual, el común denominador es la desvinculación de mujeres en estado de embarazo, de tal manera, por medio de la jurisprudencia vinculante se estableció ciertos criterios para mejorar el entorno laboral de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia dentro de las instituciones públicas. Su objetivo es promover una maternidad segura y saludable en el ambiente de trabajo, asegurando la protección de los niños y niñas en sus primeros años de vida.

La protección especial significa que las mujeres durante su embarazo, parto, postparto y periodo de lactancia deben ser atendidas en función de sus necesidades específicas, sin que este hecho signifique que las mujeres no tengan capacidad para ejercer sus derechos con autonomía. Esta protección se da frente a la desventaja en la que esta condición las pone frente a los hombres dentro de un sistema patriarcal. No solo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo sino también la permanencia. Al garantizar este derecho, los demás derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia se refuerzan para su pleno ejercicio. [**énfasis agregado**] (Sentencia No. 3-19-JP/20, 2020, p. 20)

La Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, si bien enfatiza a las trabajadoras que se encuentran bajo el régimen de la Ley Orgánica de Servicio Público, implican también directrices para entender la protección de la maternidad en el ámbito laboral, incluyendo también al sector privado, puesto que el embarazo como hecho generador de efectos jurídicos, existen garantías propias que son aseguradas en el Estado de Derecho, como lo son, las respectivas licencias de maternidad remuneradas, periodo de lactancia que implican la protección del interés superior del recién nacido, derecho al cuidado en pro de garantizar el derecho a la salud, la permanencia e inamovilidad que ampara a las mujeres en estado de embarazo y un ambiente laboral en condiciones de igualdad y no discriminación.

La lactancia materna, entendida no solo como el “dar de lactar” sino como el periodo de tiempo en el que se alimenta de distintos modos a una niña o niño recién nacido, es la piedra angular para la supervivencia y salud de las niñas y niños y podría brindarles un mejor comienzo en la vida. Por tanto, reconocer el periodo de lactancia es fundamental para el ejercicio de derechos y es una etapa que tiene que ser promovida y protegida desde el Estado a través de políticas públicas adecuadas. (Sentencia No. 3-19-JP/20, 2020, p. 21)

Es importante, considerar la definición que nos trae la Corte Constitucional sobre la lactancia para entender a profundidad su función vital en la alimentación del recién nacido, que implican una conexidad de los derechos de personas que por su condición de vulnerabilidad pertenecen a grupos de atención prioritaria. Sin embargo, el derecho a la lactancia es de suma importancia tanto en el sector público como privado, porque este será el fundamento de la estabilidad, es decir, de la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, así como funge de guía para el cálculo de las indemnizaciones pertinentes. En tanto, nos remitiremos a lo establecido en la legislación ecuatoriana.

El periodo de lactancia de las servidoras públicas, se encuentran sujetas a los siguientes términos:

Por maternidad, toda servidora pública tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por diez días adicionales. La ausencia se justificará mediante la presentación del certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y, a falta de éste, por otro profesional de los centros de salud pública. En dicho certificado se hará constar la fecha probable del parto o en la que tal hecho se produjo; (Ley Orgánica del Servicio Público, 2010, Art.27 literal c)

En el caso de las trabajadoras embarazadas del sector privado, se encuentran sujetos al mismo tiempo del periodo de lactancia:

Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido. (Código de Trabajo, 2005, Art.152)

Las mujeres embarazadas, a diferencia de las demás personas que forman parte de los grupos de atención prioritaria, su vulnerabilidad es temporal, puesto que, se entiende que la gestión inicia desde el periodo de vida embrionario que en promedio corresponden a los nueve meses de embarazo que se extiende al periodo de lactancia por las doce semanas, que establece la ley laboral, aproximadamente se estaría hablando que el periodo legal de protección, en el caso concreto, corresponderían a doce meses. Esta particularidad, es fundamental, ya que, la vulnerabilidad de las personas con discapacidad y las que adolecen de enfermedades catastróficas es de carácter permanente. Sin embargo, los efectos de la desvinculación a este tipo de trabajadoras, son los mismos, que los de la estabilidad laboral absoluta, para que estos, puedan surtir los efectos jurídicos la legislación establece que dicha condición deba ser calificada por la Unidad de Talento Humano mediante un certificado médico emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o por un profesional de salud.

Cuando nos referimos a los efectos jurídicos en el sector público al momento de la desvinculación de una servidora en estado de embarazo, son los de ineficacia como tal, una característica propia de la estabilidad laboral absoluta, puesto, que aquí a pesar de la indemnización traducida en términos económicos del trabajador, no basta, ya que la trabajadora podrá reingresar al puesto que venía desempeñando, bajo la misma remuneración, y tal como lo venía haciendo antes de que se produzca la separación del cargo que desempeñaba, es inamovible siempre y cuando su voluntad no exprese lo contrario. El despido ineficaz, es una institución jurídica propia del derecho laboral privado, conocida históricamente por ser adjudicada a los líderes sindicales, en tanto, sus características propias se encuentran establecidas en el Código de Trabajo como norma supletoria de la LOSEP.

En función de la inclusión de la figura del despido ineficaz en el ordenamiento jurídico, la disposición general segunda de la Ley Orgánica Reformatoria de las Leyes que rigen el sector público publicada el 19 de mayo de 2017 en el Registro Oficial Suplemento 1008, prescribe: “Se considerará ineficaz la supresión del puesto y la compra de renuncia obligatoria con indemnización, así como la terminación de los contratos de servicios ocasionales de las servidoras públicas en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara. De igual manera se considerará ineficaz la supresión de puestos y la compra de renunciaciones obligatorias con indemnización a la o al servidor miembro de la directiva del comité de las y los servidores públicos. Serán aplicables en estos casos las disposiciones sustantivas del Código del Trabajo que regulan el "despido ineficaz", con los mismos efectos establecidos en el referido cuerpo legal, según corresponda. (...) (Sentencia No. 3-19-JP/20, 2020, p. 71)

En el ámbito privado, la situación de las trabajadoras en estado de embarazo, se encuentra asistida por la institución del despido ineficaz, la protección se encuentra establecida de manera expresa en el Código de Trabajo, en donde se asegura la estabilidad laboral, de la siguiente manera:

No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior. (Código de Trabajo, 2005, Art.153)

El incumplimiento de esta disposición de orden legal, da como resultado los siguientes efectos jurídicos:

Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara (Código de Trabajo, 2008, Art.195.1)

En cuanto a la judicialización del despido ineficaz ante la administración de justicia, se acota lo siguiente:

Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de treinta días. Admitida a trámite la demanda, citar en plazo establecido para el efecto en el Código Orgánico General de Procesos a la parte empleadora y, en la misma

providencia, se podrán dictar las medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo del trabajador afectado o la trabajadora afectada, mientras dure el trámite. (Código de Trabajo, 2005, Art.195.2)

El cálculo de las indemnizaciones, por la separación de las trabajadoras en estado de embarazo se sujetarán a la siguiente regla:

Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo. Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo. Si la persona empleadora se negare a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente. (Código de Trabajo, 2005, Art.195.3)

Mediante los artículos citados ponemos en evidencia la efectiva protección de las trabajadoras en estado de embarazo que se extiende hasta el denominado periodo de lactancia. Sin embargo, estos son los efectos jurídicos que se pueden alcanzar mediante la vía ordinaria, es decir, en el sector privado ante el Juez de Trabajo y en el sector público ante los respectivos Tribunales Distritales de los Contencioso Administrativo. Sin embargo, en la sentencia No. 2006-18-EP/24, materia de análisis del segundo capítulo del presente trabajo de titulación, en donde se vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada que le asistió trabajadora en estado de embarazo, se estableció que por regla general los conflictos que se deriven de las relaciones jurídicas laborales se viabilizarán mediante la vía ordinaria, mas no por acción de protección, estableciendo una excepción como es en el caso de las personas que forman parte de los grupos de atención prioritaria.

La acción de protección, es el mecanismo eficaz para la protección de los derechos constitucionales, esto implica, tiempos más cortos para poder viabilizar las reclamaciones con respuestas de la administración de justicia de forma inmediata. Se enumeran los siguientes beneficios de acceder a la garantía constitucional:

1. El derecho de la trabajadora a reintegrarse en el mismo cargo que venía desempeñando previo al alumbramiento, salvo que se encuentren las razones objetivas como problemas de salud derivados del parto, para cambiar a la trabajadora de sus funciones, aunque en todo caso debe mantenerse la misma remuneración.
2. El derecho de estabilidad antes y después al embarazo (hasta el periodo de lactancia).
3. El derecho al reintegro en caso de despido injustificado.
4. El derecho a un alivio probatorio, en el caso de despido de la trabajadora embarazada le obliga al empleador a demostrar que los motivos del despido no están relacionados a las discriminaciones, ya sea: el embarazo, el nacimiento del hijo, periodo de lactancia y sus consecuencias. (Machado López, Cedeño Floril y Jiménez Daul, 2023)

3.2.4. Personas con enfermedades catastróficas

El Ecuador reconoce a nivel constitucional el Derecho a la Salud, específicamente en su artículo 32, en donde se establece, su directa conexidad en el cumplimiento de los demás derechos, entre ellos, el derecho al trabajo. A lo largo del desarrollo, el régimen de protección por medio de estabilidad, un antecedente, es la protección que se otorga al trabajador con una enfermedad común, sin embargo, las personas que padecen enfermedades catastróficas poseen una condición permanente que es garantizada por el ordenamiento jurídico a través de la Constitución, Convenios Internacionales y la Ley Orgánica de la Salud.

No se puede deslindar, la protección a este grupo de trabajadores, la carta magna, establece lo siguiente:

El Estado garantizará a toda persona que sufra de enfermedades catastróficas o de alta complejidad el derecho a la atención especializada y gratuita en todos los niveles, de manera oportuna y preferente. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art.50)

Dentro del desarrollo del principio de estabilidad laboral reforzada, en favor de los trabajadores con discapacidad y mujeres embarazadas, el antecedente en particular de la protección en favor a los grupos descritos, nacen a través de la Sentencia No. 080-13-SEP-

CC²¹ a partir de la desvinculación de un trabajador con VIH catalogada como una enfermedad catastrófica, tomando como referencia el principio de igualdad y no discriminación en para edificar un precedente, que se extienden, con sus características, a los demás trabajadores que pertenecen a los grupos de atención prioritaria. Es así, que la Corte Constitucional con efectos generales establece:

- i. Las personas portadoras de VIH o enfermas de SIDA no gozan de un simple estatus de estabilidad laboral aplicable a todas las relaciones laborales en condiciones generales en las cuales los empleados no poseen enfermedades catastróficas; por el contrario, **este grupo de personas gozan de un principio de estabilidad laboral reforzada, merecedores de una especial protección dada la fuerte carga discriminatoria que socialmente han tenido que soportar; en tal virtud, no podrán ser separados de sus laborales en razón de su condición de salud.**
- ii. **La separación de las labores de las personas de VIH o enfermas de SIDA, se presume *prima facie* como violatoria de los derechos constitucionales, por fundarse en criterios sospechosos**, a menos que el empleador demuestre una causa objetiva-razones válidas y suficientes- que justifiquen de manera argumentada y probada ante la autoridad competente no se trata de un despido que se funda en un criterio sospechoso.
- iii. Bajo ningún motivo el empleador podrá justificar la terminación de relación laborales fundado en argumentos que se agoten en el rendimiento de las actividades laborales del empleado portador de VIH o enfermo de SIDA, pues el deterioro físico y psicológico que influye en el desempeño de las actividades laborales es propio de un enfermedad de esta naturaleza, so pena de incurrir en su medio de trabajo cuando el desempeño de sus actividades esté afectado por su condición de salud. **[énfasis agregado]** (Sentencia No. No. 080-13-SEP-CC 2013, p. 30)

De esta manera se concreta el nacimiento del principio de estabilidad laboral, como ha resalta la Corte Constitucional, la protección se constituye por la “*carga discriminatoria que socialmente han tenido que soportar*”, este criterio ha motivado a la propia institución ha extender este beneficio en pro de los demás trabajadores vulnerables. El fondo de la sentencia, resalta el cumplimiento del siguiente artículo constitucional:

(...) Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o

²¹ Corte Constitucional del Ecuador. (2013, 9 de octubre). *Sentencia No. 080-13-SEP-CC, Caso No. 0445-11-EP*. Guayaquil, Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador.

colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. [énfasis agregado] (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art.11.2)

El artículo citado se conoce como el principio de igualdad y no discriminación, se caracteriza por enunciar los denominados “criterios sospechosos”, que nos son mas que actos por los cuales se concreta la acción de discriminar, bajo esta lógica, por medio del criterio jurisprudencial se busca equipar la igualdad tanto formal y material en el ámbito laboral fomentando una protección a los trabajadores en situaciones de vulnerabilidad. Lo importante de la sentencia, que contiene efectos generales, es la inversión de la carga de la prueba hacía el empleador ha demostrar que la desvinculación no este fundamentada en acciones discriminatorias prohibidas por la carta magna.

Para conceptualizar, a este tipo de trabajadores, es importante remitirnos al organismo rector de salud, en el Ecuador le corresponde al Ministerio de Salud Pública, que en conformidad a la Constitución y demás Leyes, emitió el Acuerdo Ministerial No. 00001829, el cual, establece los criterios ha calificar la enfermedad y sus respectivas definiciones, como lo son:

ENFERMEDADES CATASTROFICAS: Son aquellas patologías de curso crónico que suponen un alto riesgo para la vida de la persona, cuyo tratamiento es de alto costo económico e impacto social y que por ser de carácter prolongado o permanente pueda ser susceptible de programación. Generalmente cuenta con escasa o nula cobertura por parte de las aseguradoras (Acuerdo Ministerial No. 00001829, 2012, Art.1)

ENFERMEDADES RARAS: Son aquellas que se consideran potencialmente mortales o debilitantes a largo plazo, de baja prevalencia y alta complejidad, constituyen un conjunto amplio y variado de trastornos que se caracterizan por ser crónicos y discapacitantes. Sus recursos terapéuticos son limitados y de alto costo, algunos se encuentran en etapa experimental. (Acuerdo Ministerial No. 00001829, 2012, Art.1)

De las definiciones citadas, hacemos notar que este tipo de enfermedades tienen ciertas características, principalmente su permanencia en la condición de salud, los trabajadores que se encuentran en este situación, la perdida de su estabilidad en el empleo deja consecuencias a nivel económico, social, individual que se contraponen a su vida mismas,

es importante poner en la discusión jurídica estas peculiaridades, puesto la condición de vulnerabilidad se encuentra presente y debe ser protegida, sobre todo con respecto al derecho al trabajo que permite el cumplimiento de sus necesidades. Por lo cual, para que se puedan surtir los efectos jurídicos propios, es importante comprender que la enfermedad deberá ser calificada con respecto a los criterios médicos del acuerdo ministerial, por el ente rector de la salud pública, situación que deberá ser comunicada a las unidades de talento humano de la institución.

3.2.4. Legislación Complementaria

Existen otras leyes y reglamentos que, aunque no se centran exclusivamente en el ámbito laboral, contienen disposiciones relevantes para la estabilidad laboral, como la Ley de Maternidad Gratuita y Atención a la Infancia, La Ley Económica para impulsar la economía violeta, la Ley contra el Acoso Laboral, y normativas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

La legislación nacional ecuatoriana en materia de estabilidad laboral se caracteriza por brindar su enfoque integral y protector, con la finalidad de equilibrar los intereses de empleadores y trabajadores, mientras promueve un ambiente de trabajo justo, seguro y libre de discriminación. El cumplimiento de estas normativas es importante para poder garantizar que los derechos laborales sean respetados y que exista una verdadera estabilidad laboral en el país, que como, se ha descrito a lo largo de los capítulos dejan beneficios a nivel individual y colectivo.

3.2.5. Ámbito de Alcance

La aplicación de la estabilidad laboral reforzada implica que, para los trabajadores pertenecientes a estos grupos protegidos, cualquier intento de terminación de la relación laboral debe ser justificado con causas muy específicas y validadas legalmente. Además, en casos de despidos considerados injustificados o discriminatorios, las entidades empleadoras pueden enfrentarse a sanciones, incluyendo la obligación de reincorporar al trabajador y pagar compensaciones. En la práctica, la Estabilidad Laboral Reforzada garantiza que antes de proceder con cualquier acción que pueda afectar la relación laboral de estos trabajadores,

los empleadores deben realizar una evaluación cuidadosa y justificada, considerando las protecciones legales y constitucionales aplicables. Esto no solo implica la obligación de buscar alternativas como la reubicación o la adaptación de las condiciones de trabajo, sin embargo, cuando nos referiremos al alcance

En el análisis jurídico previo, podemos hacer notar que el rol de la Corte Constitucional ha sido fundamental, para el desarrollo del principio de estabilidad laboral reforzada en los trabajadores vulnerables. Sin embargo, en cuanto a los efectos, es importante mencionar, que dentro del sector público la estabilidad de los servidores con enfermedades catastróficas, mujeres embarazadas, discapacidad y sustitutos, tomando en cuenta al Estado como patrono y garantista de los derechos de los grupos de atención prioritaria los efectos jurídicos son propios de una estabilidad absoluta, es decir, se provee la posibilidad de ser restituido a su puesto de trabajo. A diferencia, del sector privado, en el que predomina un régimen de estabilidad laboral relativa, con salvedad de las mujeres en estado de gestación y periodo de lactancia, las cuales son asistidas por la institución del despido ineficaz, los demás trabajadores, deberán ser indemnizados de manera diferente que se encuentra establecida en cada caso por el ordenamiento jurídico.

3.3. Importancia de la Estabilidad Laboral Reforzada en el Ecuador:

La estabilidad laboral en Ecuador trasciende la mera retención de empleo, constituyendo un pilar fundamental para el desarrollo socioeconómico y la cohesión social del país. En un entorno donde la incertidumbre económica y las transformaciones del mercado laboral plantean desafíos constantes, la estabilidad laboral se convierte en un mecanismo esencial para garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores y sus familias. Más allá de ofrecer protección contra el desempleo arbitrario, la estabilidad laboral fomenta la inversión en capital humano, alentando a los empleadores a capacitar y desarrollar a sus empleados, sabiendo que su inversión rendirá frutos a largo plazo, a su vez, estimula la productividad y la competitividad dentro de la economía, creando un ambiente virtuoso de crecimiento y desarrollo.

3.3.1. Inversión de la Carga de la Prueba

Dentro del Derecho Procesal, uno de los principios históricos con respecto a la carga de la prueba, corresponde al aforismo latín “*Onus Probandi Incumbit Actori*”, cuya traducción es “*La Carga de la Prueba Incumbe al Actor*”, es decir, que, para los actos de proposición, el que alega deberá probar en juicio a fin de que sus pretensiones sean satisfechas por medio de los operadores de justicia. Como se ha mencionado, la Corte Constitucional dentro de sus consideraciones ha identificado que los trabajadores que forman parte de los grupos de atención prioritaria, históricamente han sido sometidos a tratos discriminatorios, que, por disposición constitucional, el Estado deberá erradicar como garantista de derechos.

Desde punto de vista en la igualdad formal, todas las personas como iguales ante la ley, sin embargo, cuando existe de por medio una condición de vulnerabilidad, no es lo mismo la terminación de la relación laboral del trabajador común que el que es perteneciente a los grupos de atención prioritaria, puesto que sus consecuencias a nivel individual, resultan más perjudiciales por condiciones de índole física, psíquica, social y económica. El criterio que fundamenta lo dicho, se colige de lo siguiente:

(...) se presume prima facie como violatoria de los derechos constitucionales, por fundarse en criterios sospechosos, a menos que el empleador funde en una causa objetiva - razones válidas y suficientes que justifiquen de manera argumentada y probatoria ante la autoridad competente que no se trata de un despido que se funda en un criterio sospechoso; y,
iii. Bajo ningún motivo el empleador podrá justificar la terminación de relaciones laborales fundado en argumentos que se agoten en el rendimiento de las actividades (...), pues, el deterioro físico y psicológico que influye en el desempeño de las actividades laborales es propio de una enfermedad de esta naturaleza. [énfasis agregado]. (Sentencia No. 375-17-SEP-CC, 2017, p.46)

La Corte Constitucional identifica de manera vinculante, que la terminación laboral en contra de los trabajadores con enfermedades catastróficas, discapacidad y en estado de gestación, constituyen “prima facie” como discriminatoria, esta disposición establece una presunción legal, es decir, admite prueba en contrario. Sin embargo, el empleador tanto público y privado deberá explicar de manera objetiva lo contrario, esto a razón de garantizar la tutela judicial efectiva y estableciendo como excepción a la regla general a la carga de la prueba, de esta manera lo sintetiza Pablo Ulloa Quizhpe (2023) en su artículo “*El principio de la estabilidad laboral especial reforzada y la regla de la movilidad de la carga de la prueba en los casos de despido intempestivo por discriminación*”:

(...) la carga de la prueba sobre la discriminación de trabajadores en estado de vulnerabilidad despedidos; analizando un caso en concreto se puede observar que la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Azuay conoció el proceso No. 01371-2016-00458, en donde una trabajadora con una enfermedad catastrófica, como lo es el cáncer, demandó a su empleadora el pago de la indemnización contemplada en el artículo 195.3 párrafo 4 del Código de Trabajo, por la existencia del despido con discriminación. **Tanto la Corte Provincial de Justicia del Azuay como la Corte Nacional de Justicia reconocieron la aplicación del precedente jurisprudencial establecido en la sentencia No. 080-13-SEP-CC Caso No.0445-11-EP y obligaron al empleador a demostrar con argumentos y pruebas en derecho que el motivo del despido a una persona en estado de vulnerabilidad, como lo sería una mujer embarazada o en estado de gestación, personas con discapacidad o sustitutos o con enfermedad catastrófica, responde a una causa objetiva con criterios razonables, lógicos y válidos, caso contrario se presume que el despido es discriminatorio. [énfasis agregado]. (p.9)**

La jurisprudencia constitucional, por su característica de ser de inmediata y directa aplicación, en la practica establece este beneficio probatorio, sin duda, importante tener en consideración al momento de judicializar la terminación laboral de los trabajadores en situaciones de vulnerabilidad, se constituye en una obligación del empleador al no desvincular, sino por razones exclusivamente fundamentadas en el ordenamiento jurídico en consideración al principio de la igualdad y no discriminación.

Adicionalmente, la estabilidad laboral muestra el compromiso del Estado Ecuatoriano con los principios de dignidad y justicia social, como lo demuestra su marco jurídico y constitucional. Al asegurar la estabilidad en el empleo, se reconoce el trabajo no solo como medio de subsistencia, sino como un derecho fundamental que confiere dignidad y sentido de propósito a los ciudadanos. El enfoque protector, promueve un entorno laboral en el que se

respetan los derechos humanos y se protegen a los trabajadores de prácticas desleales, contribuyendo a una cultura de respeto y valoración del trabajo. La legislación ecuatoriana, al enfocarse en la estabilidad laboral reforzada para grupos vulnerables, la importancia del empleador en adoptar un enfoque inclusivo que reconozca y atienda las necesidades específicas de todos los miembros de la sociedad.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

La discusión y análisis presentados en este trabajo de titulación resaltan un panorama complejo en el ámbito de la estabilidad laboral en Ecuador, donde se evidencia una intersección crítica entre la legislación existente, las prácticas laborales y los desafíos emergentes en el contexto del trabajo. A continuación, se presentan conclusiones y recomendaciones que no solo sintetizan la situación actual, sino que también destacan la urgencia de avanzar hacia un marco regulatorio más integral y coherente en materia de estabilidad laboral reforzada.

Dependencia de la Jurisprudencia: Se constata una notable falta de regulación específica en la legislación ecuatoriana respecto a la estabilidad laboral reforzada, lo que ha llevado a que la doctrina y la jurisprudencia sean las principales fuentes para su desarrollo y aplicación. Esta situación pone de manifiesto la necesidad imperante de una legislación explícita que ofrezca un marco claro y detallado para la protección de los trabajadores en situaciones de vulnerabilidad, asegurando su estabilidad en el empleo.

Además, es importante considerar la jurisprudencia, como fuente de derecho, la cultura profundamente legalista que se encuentra presente en el contexto jurídico ecuatoriano, es evidente, puesto que, en las sentencias analizadas uno de los derechos que han sido declarados como vulnerados, es la “seguridad jurídica”, por el irrespeto de presente jurisprudencial expreso.

Protección Fragmentada: La actual dependencia de la jurisprudencia para la protección de la estabilidad laboral reforzada conduce a una protección fragmentada y potencialmente desigual para los trabajadores. Sin una normativa uniforme, la interpretación y aplicación de estas protecciones pueden variar significativamente, lo que resulta en disparidades en el nivel de protección ofrecido a diferentes grupos de trabajadores vulnerables.

Los efectos jurídicos, son diferentes tanto en el sector público asemejándose a los efectos de una estabilidad propiamente dicha, a diferencia del sector privado, que la

indemnización prima sobre la permanencia en el puesto de trabajo, con la salvedad de las trabajadoras en estado de embarazo, que son respaldadas por la institución propia del despido ineficaz.

Necesidad de Reforma Legal: La evidente brecha legislativa impone con urgencia una reforma legal integral que aborde específicamente la estabilidad laboral reforzada. Tal reforma debería contener disposiciones claras sobre los derechos y protecciones de los trabajadores vulnerables, criterios uniformes para la aplicación de estas protecciones y mecanismos efectivos de cumplimiento en coordinación con las demás instituciones públicas destinadas a la protección de las personas en condición de vulnerabilidad, puesto, actualmente existen varias normas dispersas en Acuerdo Ministeriales, Sentencias Constitucionales y Leyes Ordinarias, que dificultan la debida publicidad que manda el principio de seguridad jurídica, tanto al empleador como al trabajador, en el caso, de que el hecho se subsuma en la norma y por ende exista un resultado en beneficio al debido proceso y la protección que garantiza el Estado Ecuatoriano.

Adaptación a Nuevas Formas de Trabajo: La emergencia de nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo y la economía plantea desafíos adicionales para la estabilidad laboral. La legislación debe evolucionar para abordar estas nuevas realidades, asegurando que todas las formas de empleo estén cubiertas por protecciones adecuadas y considerando las necesidades específicas de los trabajadores en estos contextos.

Es importante, esta consideración, pues el derecho al trabajo constituye una de las preocupaciones más frecuentes y difícil de garantizar por el Estado Democrático, ya que, el principio de irrenunciabilidad que posee el trabajador, asegura per se mejores condiciones venideras, actualmente existen ciertos criterios para próximas reformas de índole laboral, como el trabajo por horas, que fue materia de pregunta de la Consulta Popular propuesta por el ejecutivo el 21 de abril del 2024, es importante considerar que el ordenamiento jurídico ecuatoriano, por medio, de un régimen de estabilidad, garantiza los derechos de trabajadores en situaciones de vulnerabilidad entonces ciertas modalidades contractuales deberán tomar en cuenta las consideraciones previas frente a estos grupos de la población.

En conclusión, la actual dependencia de la doctrina y la jurisprudencia para el desarrollo de la estabilidad laboral reforzada en Ecuador implica una oportunidad crítica para legislar de manera proactiva. Una reforma legal integral, que incluya una participación activa de todos los actores sociales y considere las tendencias emergentes en el trabajo, no solo

cerraría las brechas existentes, sino que también situaría a Ecuador a la vanguardia en la protección de los derechos laborales en América Latina. Dicho paso, en lo venidero representaría un compromiso firme con el bienestar de los trabajadores y con la construcción de un ambiente laboral inclusivo y resiliente.

BIBLIOGRAFÍA

1. Acuerdo No. 0305-2018, el Ministerio de Salud Pública expidió el Manual “Calificación de la Discapacidad”, que fue publicado en la Edición Especial del Registro Oficial 702 del lunes 7 de enero de 2019.
2. Asamblea Constitucional. (1998). *Constitución Política del Ecuador 1998*. (R. O. Ecuador, Ed.). Quito, Ecuador: Registro Oficial Ecuador.
3. Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo: Codificación No. 2005-017*. Asamblea Nacional del Ecuador.
4. Blanco Gaztanaga, C. (2006). *La Carrera Administrativa*. Gobierno de España, 1-12. Obtenido de Gobierno de España: https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/pgp/41-09_CarmenBlancoGazta%C3%B1aga.pdf
5. Constituyente, A. (2008). *Constitución de la Republica del Ecuador*. Montecristi.
6. Corte Constitucional del Ecuador. (2013, 13 de junio). *Sentencia N.º 004-13-SAN-CC, Caso N.º 0015-10-AN*. Quito, D.M., Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador. Obtenido de http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/5ec31b0a-1c0a-469b-8b81-60f869d33853/REL_SENTENCIA_004-13-SAN-CC.pdf
7. Corte Constitucional del Ecuador. (2013, 9 de octubre). *Sentencia No. 080-13-SEP-CC, Caso No. 0445-11-EP*. Guayaquil, Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador. Obtenido de <http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/cc60695e-032c-4b97-ac87-279c581e2b26/0445-11--ep-sen-dam.pdf?guest=true>
8. Corte Constitucional del Ecuador. (2015, 12 de agosto). *Sentencia N.º 258-15-SEP-CC, Caso N.º 2184-11-EP*. Quito, Ecuador. Obtenido de <https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=258-15-SEP-CC>
9. Corte Constitucional del Ecuador. (2016, 21 de septiembre). *Sentencia N.º 309L-16-SEP-CC, Caso N.º 1927-11-EP*. Quito, Ecuador. Obtenido de <https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=309-16-SEP-CC>
10. Corte Constitucional del Ecuador. (2016, 21 de septiembre). *Sentencia N.º 309-16-SEP-CC, Caso N.º 1927-11-EP*. Quito, D.M., Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador.
11. Corte Constitucional del Ecuador. (2017, 22 de noviembre). *Sentencia N.º 375-17-SEP-CC, Caso N.º 0526-13-EP*. Quito, D.M., Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador. Obtenido de <http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/a459a7a5-194c-41d7-bda9-803a17380f29/0526-13-ep-sen.pdf?guest=true>
12. Corte Constitucional del Ecuador. (2020, 5 de agosto). *Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, Caso No. 3-19-JP y acumulados* (Juez ponente: Ramiro Avila

- Santamaría). Quito, D.M., Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/3-19-JP-y-acumulados-firmado-1.pdf>
13. Corte Constitucional del Ecuador. (2020, 22 de julio). *Sentencia No. 689-19-EP/20, Caso No. 689-19-EP* (Jueza ponente: Karla Andrade Quevedo). Quito, D.M., Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador. Obtenido de http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidiOTczYTUyOC0yNTA1LTQyOTEtYjYzYiIiYTA1N2JjZWFKNTIucGRmJ30=
 14. Corte Constitucional del Ecuador. (2021, 20 de octubre). *Sentencia No. 1158-17-EP/21, Caso No. 1158-17-EP (Caso Garantía de la motivación)* (Juez ponente: Alí Lozada Prado). Quito, D.M., Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gob.ec/sentencia-1158-17-ep-21-garantia-de-la-motivacion/>
 15. Corte Constitucional del Ecuador. (2021, 23 de junio). *Sentencia No. 1342-16-EP/21, Caso No. 1342-16-EP*. Quito, D.M., Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador. Obtenido de <https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=1342-16-EP/21>
 16. Corte Constitucional del Ecuador. (2024, 13 de marzo). *Sentencia No. 2006-18-EP/24, Caso No. 2006-18-EP (Protección laboral reforzada de mujeres embarazadas con nombramientos provisionales)*. Quito, D.M., Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador. Obtenido de http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidjOGIwNzhjMC04ZDI4LTQzMzYtYWlyNC1mZjIwMzJiZWQ1ZDQucGRmJ30=
 17. Diccionario Panhispánico del Español Jurídico. (2024). *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico*. Obtenido de Diccionario Panhispánico del Español Jurídico: <https://dpej.rae.es/>
 18. Ecuador. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Suplemento del Registro Oficial No. 796, 25 de septiembre. Última reforma: Suplemento del Registro Oficial No. 481, 6 de mayo de 2019. Normativa vigente.
 19. Ecuador. (2017). *Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades* (Decreto No. 194). Suplemento del Registro Oficial No. 109, 27 de octubre. Última reforma: Suplemento del Registro Oficial No. 437, 22 de abril de 2021. Normativa vigente.
 20. Ecuador. Decreto Ejecutivo 710. (2011). *Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público*. Registro Oficial Suplemento 418, 1 de abril.
 21. Española, D. R. (2024). *Real Academia Española*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/>
 22. Islas Montes, R. (2011). *Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano, Año XVII, Montevideo, 2011*. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, 397-412. Obtenido de <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/dconstla/cont/2011/pr/pr26.pdf>

23. Machado-López, L., Cedeño-Floril, M., & Jiménez-Daul, D. F. (2023). *El despido ineficaz de mujeres en Ecuador. Enfoque legal, constitucional y convencional*. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 6(1), 14-24.
24. Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2023, 5 de diciembre). *Acuerdo Ministerial No. 00227-2023: Reglamento de Calificación, Recalificación de la Discapacidad y Certificación de Condición Discapacitante*.
25. Nacional, A. (2010). *Ley Orgánica Del Servicio Público*. Quito: Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 294, 6 de octubre.
26. Obregón Sevillano, T. (2016). *Estabilidad Laboral No es Sinónimo de Reposición*. Derecho y Sociedad, 1-8.
27. Ochoa Andrade, G. (1994). *La Suspensión y Terminación del Contrato Individual de Trabajo en el Ecuador*. Cuenca: Universidad del Azuay.
28. ONU. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo facultativo*. Aprobados el 13 de diciembre de 2006 y entraron en vigor el 3 de mayo de 2008. Obtenido de https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/CRPD_TrainingGui_de_PTS19_sp.pdf
29. Organización de los Estados Americanos. (1951). *Carta de la Organización de los Estados Americanos*. Obtenido de https://www.oas.org/xxxivga/spanish/basic_docs/carta_oea.pdf
30. Organización Internacional del Trabajo. (1919, 29 de octubre). *Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo*. Washington, D.C.
31. Padilla Morales, M. V. (Mayo de 2023). *Pontificia Universidad Católica del Ecuador*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Ecuador: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/4165/1/79330.pdf>
32. Requiz Céspedes, E. M. (2008). *Estabilidad laboral vs. libre rescisión laboral*. Revista Derecho Realidad de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, UPTC, 114-119.
33. Trujillo, J. C. (1973). *Derecho de Trabajo (Primer Tomo)*. Quito.
34. Ulloa-Quizhpi, P. A. (2023). *El principio de la estabilidad laboral especial reforzada y la regla de la movilidad de la carga de la prueba en los casos de despido intempestivo por discriminación*. UDA Law Review IV. Universidad del Azuay. Recuperado de <https://filosofia.uazuay.edu.ec/index.php/udalawreview/article/view/608>
35. Zegarra, F. (1986). *Universidad de la Rioja*. Obtenido de Universidad de la Rioja: file:///C:/Users/Asus/Downloads/Dialnet-LaEstabilidadLaboral-5084835%20(3).pdf

