



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES.

CARRERA DE DERECHO

ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LA ESTABILIDAD LABORAL
REFORZADA EN ECUADOR

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADO**

AUTOR: ELSSY ANAHELL CRESPO MUÑOZ

ANA BELÉN PINOS AMOROSO

DIRECTOR: ABG. CAMILO EMANUEL PINOS JAÉN, MGS.

AZOGUES-ECUADOR

2023

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

Elssy Anahell Crespo Muñoz portador(a) de la cédula de ciudadanía N.º **0302424817**. Declaro ser el autor de la obra: “**Análisis jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada en Ecuador**”, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Azogues, 30 de octubre del 2023

F: 

ELSSY ANAHELL CRESPO MUÑOZ

C.I. 0302424817



Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

Ana Belén Pinos Amoroso portador(a) de la cédula de ciudadanía N.º **0302609276**. Declaro ser el autor de la obra: **“Análisis jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada en Ecuador”**, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Azogues, 30 de octubre del 2023

F: 

ANA BELÉN PINOS AMOROSO

C.I. 0302609276

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Ab. CAMILO EMANUEL PINOS JAÉN, Mg.
DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO
De mi consideración:

Certifico que el presente trabajo de titulación denominado: "**ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN ECUADOR**", realizado por: **ELSSY ANAHELL CRESPO MUÑOZ, ANA BELÉN PINOS AMOROSO** con documentos de identidad: **Número de cédula 0301414817, 0302609276** previo a la obtención del título de **Abogados** ha sido asesorado, orientado, revisado y supervisado durante su ejecución, bajo mi tutoría en todo el proceso, por lo que certifico que el presente documento, fue desarrollado siguiendo los parámetros del método científico, se sujeta a las normas éticas de investigación que exige la Universidad Católica de Cuenca, por lo que está expedito para su presentación y sustentación ante el respectivo tribunal.

Azogues, 27 de octubre del 2023



CAMILO EMANUEL
PINOS JAEN

Ab. Camilo Emanuel Pinos Jaén, Mg.

0104826326

DIRECTOR

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a toda mi familia por el apoyo que me han brindado.

A la Universidad de Católica de Cuenca Campus Azogues, a la Facultad de Jurisprudencia, a sus autoridades y catedráticos de prestigio, universidad que abre sus puertas para formar un futuro competitivo y nos convierten en personas de bien.

Debo agradecer de manera especial y sincera al Abg. Camilo Emanuel Pinos Jaén por su apoyo y su capacidad para guiar mis ideas ha sido un aporte invaluable, en mi vida académica siempre enmarcadas en su orientación, honestidad, responsabilidad y rigurosidad, han sido la clave del buen trabajo que han realizado para la presente investigación.

Para ustedes, mi infinita gratitud.

Elssy, Ana Belén.

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo a mis padres que me regalaron la vida y que con su apoyo tanto físico como espiritual me han brindado el acompañamiento y la fortaleza necesaria para no desmayar ante los problemas que se han presentado e indudablemente existirán en un futuro, creo que la familia es un pilar de apoyo fundamental para la consecución de los propósitos de todo individuo ya que sin ellos no hubiera sido posible nada de esto.

A mi hija Viviana quien ha sido mi inspiración y mi aliento para poder día a día luchar por mis sueños, a mi esposo Sebastián quien ha sabido estar conmigo apoyándome día a día en cada una de mis decisiones.

Al resto de mi familia y amigos por brindarme los recursos necesarios y estar a mi lado apoyándome y aconsejándome siempre.

Elssy.

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo a mis padres que me regalaron la vida y me brindaron su apoyo, de manera especial a mi madre Luciana que es mi motor de vida, que nunca me dejó caer y me ayudo a cumplir mis sueños con su apoyo y compañía en este largo y duro camino.

A mis abuelos, Luis y Lucia, a mi hermano Luis Mario y a mi tía Belén por ser un apoyo grande, de manera especial a mi abuelito Luis por ser mi como mi padre y siempre acompañarme.

A mis primas Antonella y Ana Paula y al resto de mi familia amigas por estar conmigo siempre.

Ana Belén

Análisis jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada en Ecuador

Elssy Anahell Crespo Muñoz, Ana Belén Pinos Amoroso, Camilo Emanuel Pinos Jaén.

Universidad Católica de Cuenca, elssy.crespo.17@est.ucacue.edu.ec
ana.pinos.76@est.ucacue.edu.ec

El derecho al trabajo es trascendental en el desarrollo integral del ser humano, por ello, se han promovido figuras jurídicas que contribuyan a garantizarlo; entre estas, la estabilidad laboral reforzada, que contempla la aplicación del principio de la permanencia laboral, permitiéndole al empleado conservar su trabajo, en contra de la voluntad del empleador, el mismo garantiza su estabilidad tanto ha sustitutos, mujeres embarazadas, en periodo de lactancia- parto, postparto, personas con discapacidad y personas con enfermedades catastróficas. El presente artículo es de diseño descriptivo, con enfoque cualitativo, donde se analizó sustentos teóricos obtenidos de fuentes de información científica y jurisprudencial mediante el método deductivo y analítico. Se concluye que este derecho no se encuentra en cuerpos legales como tal, por cuanto, nace de la jurisprudencia y precedentes de la Corte Constitucional del Ecuador, en beneficio de este grupo vulnerable; razón por la cual, se recomienda extender dicho beneficio a todas las personas que se encuentran en cualquier situación de vulnerabilidad y se desenvuelvan en un ámbito laboral.

Palabras clave: Corte Constitucional del Ecuador, derecho a la igualdad material, derecho a no ser discriminado, estabilidad laboral reforzada, grupos vulnerables.

Jurisprudential Analysis of Reinforced Job Stability in Ecuador

Abstract:

The right to work is transcendental in the integral development of the human being; therefore, legal figures that contribute to guaranteeing it have been promoted; among these, reinforced job stability includes the application of the principle of job tenure, allowing the employee to maintain their position against the employer's will. It ensures stability for substitutes, pregnant women, those in the breastfeeding, childbirth, and postpartum periods, individuals with disabilities, and workers with catastrophic illnesses. This article has a descriptive design with a qualitative approach, analyzing theoretical foundations obtained from scientific and jurisprudential sources through deductive and analytical methods. It is concluded that this right is not explicitly found in legal bodies as such, as it arises from the jurisprudence and precedents of the Constitutional Court of Ecuador, benefiting this vulnerable group. Therefore, it is recommended to extend this benefit to all individuals in any situation of vulnerability and operating in a work environment.

Keywords: Constitutional Court of Ecuador, right to material equality, right to non-discrimination, reinforced job stability, vulnerable groups

Índice:

1.	Introducción:	1
2.	Metodología:	2
3.	Desarrollo:	3
3.1.	Una perspectiva sobre el derecho: etimología y conceptualización en el ámbito jurídico	3
3.2.	El Estado y las fuentes de derecho	4
3.3.	El derecho al trabajo en Ecuador	7
3.4.	Igualdad formal, material y no discriminación laboral	9
3.4.1.	La igualdad formal	9
3.4.2.	La igualdad material	11
3.4.3.	No discriminación	12
3.5.	Estabilidad laboral reforzada en el Ecuador	13
3.5.1.	Sustitutos	16
3.5.2.	Mujeres embarazadas, en periodo de lactancia- parto, post- parto	18
3.5.3.	Personas con discapacidad	19
3.5.4.	Personas con enfermedades catastróficas	21
	Mujeres embarazadas, en periodo de lactancia- parto, post- parto	23
3.6.	Análisis jurisprudencial comparativo	24
3.6.1.	Corte Constitucional Colombiana	24
3.6.2.	Tribunal Constitucional Peruano	25
	<i>Sentencias de Análisis jurisprudencial comparativo</i>	27
4.	Conclusiones.....	28
5.	Referencias Bibliográficas.....	30

1. Introducción:

El presente trabajo aborda un análisis jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada en Ecuador, mediante el análisis de diferentes sustentos teóricos debidamente referidos y sentencias donde se reconozca dicho derecho, para comprender el alcance de la misma y las limitaciones que se ponen de manifiesto en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

En la actualidad, los diferentes cambios que ha afrontado la sociedad, influyen en la dinámica socioeconómica de todo el mundo, configurando un escenario donde la mayor parte de trabajadores del ámbito público y privado dejan entrever cierta incertidumbre por un futuro laboral incierto; bajo esta premisa, surge el concepto de la estabilidad laboral reforzada la que puede ser entendida como la aplicación del principio de continuidad, donde un trabajador o servidor público puede evitar ser desvinculado o despedido de manera arbitraria o injustificada para lograr permanecer en su puesto para que fue contratado sin importar la voluntad del empleador.

La Carta Magna vigente en Ecuador, no reconoce a la estabilidad laboral reforzada como tal, pero la Corte Constitucional del Ecuador ha sido la encargada de interpretar y promover el desarrollo progresivo de los derechos, con lo cual, se ha permitido reconocer este beneficio y las implicaciones que conlleva en el ámbito laboral para los trabajadores que se desenvuelvan dentro del territorio ecuatoriano. Los diferentes fallos decretados por dicha entidad estatal, reconocen que el derecho al trabajo es fundamental para el ser humano, por cuanto garantiza que todas las personas tengan acceso a un trabajo digno, con una remuneración justa y racional, bajo un ambiente óptimo que coadyuve en la consecución de un buen desempeño profesional.

En varios fallos emitidos por la Corte Constitucional del Ecuador, se reconoce la importancia que conlleva el derecho al trabajo, debido a que, asegura que toda la población pueda acceder a una designación laboral que no atente sobre su dignidad, que reconozca las libertades o atribuciones reconocidas por la Carta Magna del país, que

permita solventar las necesidades básicas que inciden en su bienestar y en el de su entorno familiar, que permita desenvolverse en un buen ambiente laboral, con una remuneración acorde a las exigencias y funciones que cumple en su respectivo cargo.

Considerando todas las aseveraciones antes referidas, surgió la idea de realizar la presente investigación que contempla el desarrollo de un artículo académico de carácter argumentativo, abordado bajo un enfoque cualitativo por cuanto se contempló el análisis de diferentes sustentos teóricos que fueron obtenidos de fuentes de información científica, aportando con información fiable que permitió tener una perspectiva clara de la temática abordada y concretar los objetivos pretendidos.

2. Metodología:

La metodología se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, debido a que se fundamentó teóricamente la estabilidad laboral reforzada; de este modo, se utilizó el método histórico-lógico, por cuanto se realizó un minucioso análisis de los antecedentes que conlleva el reconocimiento y aplicación de la estabilidad laboral reforzada dentro del territorio ecuatoriano, su reconocimiento dentro del marco jurídico del Ecuador y las personas que se benefician de dicho principio; toda esta información permitió tener una perspectiva clara y concisa de la temática abordada.

Además, el analítico - sintético se utilizó para descomponer la temática central en partes más pequeñas y facilitar su respectivo análisis. Este proceso tuvo por objetivo determinar las implicaciones que conlleva la aplicación de la estabilidad laboral reforzada dentro de la jurisdicción ecuatoriana. Así mismo, el dogmático, permitió exponer una fundamentación teórica debidamente sustentada en distintas fuentes de información científica, proceso que brindó veracidad y probidad académica al estudio; por lo que en lo concierne a las técnicas de investigación que se utilizaron en el desarrollo de la presente investigación, se encuentran la revisión bibliográfica y bases de datos científicas, fichajes y sentencias dentro del territorio ecuatoriano.

3. Desarrollo:

3.1. Una perspectiva sobre el derecho: etimología y conceptualización en el ámbito jurídico

Hay que empezar considerando que según el autor Machiado (2018) la palabra derecho cuenta con dos raíces fonológicas; siendo la primera “directus” que hace referencia a recto, directo y la segunda es “dirigere” que hace alusión a dirigir, guiar adecuadamente, entonces este término quiere decir en general seguir el camino correcto. Ante lo cual emana una definición expuesta por Coello (2019) en la que se precisa que el derecho es el arte de conducir adecuadamente a la colectividad para conseguir un determinado fin, basándose en ciertas ideas que han ido transformando con el tiempo hasta convertirse en leyes, normas encaminadas a regular el actuar social.

Además, estas definiciones son corroboradas por el autor Huerta (2018) para quien el termino en estudio “es acoplado por el Estado como el conjunto de normas, reglas, estatutos que tiene como finalidad regular la interacción social dentro de un territorio determinado.” (p. 381); es así que puede ser visto como un conjunto de normas legales avaladas por varias instancias que conforman la organización social, política, económica, social de un determinado territorio que busca relaciones armónicas entre sus miembros para alcanzar el bien común. Por lo tanto, también se puede entender bajo estos términos:

El derecho puede ser concebido objetivamente como una ciencia que integra a varias normas, leyes, reglas que permiten la existencia de una convivencia pacífica dentro de la sociedad, pues bajo las mismas se establecen limitaciones, atribuciones estatales que deben regir en la jurisdicción para la cual fueron creadas. (Tejada, 2018)

Entonces se puede manifestar que el derecho es el conjunto, grupo de normas, reglas, leyes que rigen en un determinado territorio pues son creadas por el Estado con la finalidad de que dentro del mismo se pueda desarrollar una adecuada convivencia entre sus miembros para que los mismos puedan contribuir al desarrollo del país en busca de un bien común, además existen sanciones para quienes no acaten estas normas de manera correcta debido a que fomentarían el caos dentro del mismo.

Es así que en el caso del Ecuador al ser un Estado de derechos en el que se debe respetar los derechos objetivos y subjetivos que están reconocidos dentro del ordenamiento jurídico a los ciudadanos, es evidente que el derecho juega un rol fundamental para lograr el desarrollo, bienestar, protección, orden de la sociedad que lleva a salvaguardar y garantizar los derechos humanos fundamentales de los mismos. (Morales, 2018).

3.2. El Estado y las fuentes de derecho

Para poder definir al Estado adecuadamente hay que referirse a los autores Ordoñez & Gonzales (2018) para quienes es “un conjunto de instituciones que están facultadas para crear varias normas que encaminen el actuar de la colectividad” (p.173) es decir engloba la organización política, económica, social, jurídica en un territorio determinado para que dentro del mismo exista el bienestar común.

En este mismo sentido, según Duran (2018) el Estado es la forma en la que un territorio está organizado bajo la administración y soberanía de un gobierno que está predispuesto a contribuir al bienestar de todos los ciudadanos; entonces desde un ámbito jurídico se puede decir que el Estado es una organización de derecho practicada por un gobierno a través de sus diferentes instituciones públicas que rigen su actuar en una legislación en la que sobresale la democracia para garantizar el cumplimiento de principios como la legalidad y de derechos fundamentales que están reconocidos en la Carta Magna y Organismos Internacionales respectivos. (Candia & Urbina, 2018).

La creación, construcción de un Estado es un proceso histórico que se posibilita con el paso del tiempo y forma parte esencial en la historia de toda nación del mundo y su funcionamiento está ligado a la debida operación de varias de las instituciones que la integran; por lo que según Gonzales (2018) un gobierno cambia constantemente según los cargos ejercidos por determinados individuos en cierto periodo de tiempo ya sea que hayan sido designados por elección popular o por orden de una autoridad superior.

Ahora bien, hay que destacar que el desarrollo económico, social, político de una nación depende de la existencia de un ordenamiento jurídico eficaz y ordenado que integre un conjunto de normas, estatutos, leyes las mismas que tienen como base las

fuentes del derecho que posibilitan la creación, aplicación de las mismas para fomentar una convivencia social pacífica.

Es así que para crear el derecho no se debe permitir que intervenga elementos extraños que no tengan como fin que el mismo sea aplicado para satisfacer ciertas necesidades, resolver conflictos mediante su debida aplicación; con lo que se supone que una fuente del derecho es válida cuando sea concebida de esta manera por parte del sistema que la invoque para que el derecho no sea creado por fuentes improvisadas lo que lamentablemente podría acarrear varios perjuicios. (Guerrero, 2018). En este sentido según el jurista Hernán Coello (1995) las fuentes del derecho en el sistema judicial ecuatoriano, son las siguientes.

- **Fuentes históricas:** Las mismas que están formadas por un conjunto de normas que ya no pueden estar vigentes pero su estudio es fundamental para comprender el proceso histórico que ha trasmutado el derecho; siendo un ejemplo claro de esto la influencia del derecho romano y griego en el derecho civil del Ecuador.
- **Fuentes Productoras:** Este tipo de fuentes son aquellas que sirvieron como base para la creación de normas que tienen vigencia en la actualidad, entre las que se destacan la costumbre, doctrina, jurisprudencia.

Por lo que desde que el Ecuador está organizado como un Estado independiente las normas fueron creadas de una manera dinámica y están organizadas de manera jerárquica, por lo cual para que estas sean aplicadas deben respetar la relación jurídica que tiene con otras normas de diferentes jerarquías. (Soto, 2018). Entonces en el país la Constitución de la República es considerada como una norma suprema pues desde que entró en vigencia reconoce varios derechos fundamentales a los ciudadanos y las demás normas son consideradas de menor rango, infracosntitucionales y deben estar en armonía tanto en la forma como en el fondo con los preceptos constitucionales, estas tienen que ser aplicadas en este sentido para que el ordenamiento jurídico sea respetado y tenga lugar de manera eficaz.

Esta aseveración se ve plasmada en un principio que alude a la jerarquía normativa dentro del país (Díaz & Antúnez, 2018); y que está consagrado en el artículo

425 de la CRE, en este sentido: Para la correcta aplicación de las normas en el país se deben aplicar en este orden, Constitución, Tratados y convenios internacionales, leyes orgánicas, ordinarias, normas regionales, ordenanzas distritales, decretos, reglamentos, ordenanzas, resoluciones, acuerdos y demás actos de los poderes públicos. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Entonces se puede decir que en el Ecuador las fuentes del derecho son una respuesta a diversas inquietudes e incógnitas planteadas a nivel económico, político, social, es decir que son un conjunto de hechos en los que se pueden ver reflejados varias soluciones o respuestas para conflictos que se pueden generar en cualquier ámbito de acción como en lo laboral.

Además hay que considerar que a pesar de que la ley es una de las principales fuentes del derecho como ya se analizó en líneas anteriores, también existen otros tipos de fuentes materiales como por ejemplo, la jurisprudencia de las altas Cortes; siendo la jurisprudencia motivo de interés en la presente investigación que es producto de las resoluciones, decisiones judiciales reiteradas en la resolución de un determinado asunto o problema cuando la respuesta o solución al caso no se encuentra en la ley o esta es ambigua.

En este contexto, la Corte Constitucional del Ecuador en su sentencia No. 141-18-SEP-CC, respecto a la jurisprudencia como una fuente del derecho en el Estado constitucional ecuatoriano, ha señalado lo siguiente:

En efecto, la figura del delito de prevaricato, en el sentido de fallar en contra de ley expresa, es propia del Estado legal, en el que la máxima expresión del derecho y la fuente hegemónica es la ley; con lo cual, este tipo penal no se compadece con el sistema de fuentes del Estado constitucional, en el que se reconoce como manifestaciones jurídicas vinculantes, es decir fuentes del derecho, a la jurisprudencia, políticas públicas, justicia indígenas, bloque de constitucionalidad, entre otras fuentes. (Sentencia 141-18- SEP-CC, 2018)

Por lo tanto, la jurisprudencia puede ser considerada como una fuente del derecho totalmente válida y aplicable, que tiene por objeto dar continuidad a las leyes mediante su interpretación adecuada y uniforme; de esta manera se puede decir que el principal objetivo de la jurisprudencia como fuente formal del derecho es la aplicación de la Constitución y la ley, a partir de la interpretación uniforme de la misma, esto, con el objeto que las normas sean aplicadas de forma equivalente en casos similares. Estas normas previa interpretación, tienen como antecedente su falta, incorrecta aplicación o existencia de vacíos legales para regular determinados temas; es así que, se puede deducir que la jurisprudencia es el conjunto de ratios decidendi que se encuentra en sentencias o fallos uniformes y reiterados, emitidos por los órganos judiciales que son de fuerza vinculante para posteriores casos que versen sobre los mismos temas.

3.3. El derecho al trabajo en Ecuador

El trabajo, según Martín & Reyes (2020), es una prioridad para gran parte de los gobiernos a cargo de la gestión y administración de un país, razón por la que se han promovido diferentes normativas legales y políticas, que coadyuven en la mejora de las condiciones en las que se desempeñara un empleado público o privado. Estas disposiciones, garantizan un ambiente laboral efectivo para que el desenvolverse de cualquier trabajador, sea el esperado o vaya acorde a los objetivos pretendidos por la organización a la que pertenece.

En la actualidad, según Torres & Munguía (2018), el trabajo es una prioridad para todos los individuos que hacen parte de una sociedad, por cuanto permite solventar sus necesidades básicas y conseguir una mejor calidad de vida a nivel personal y el de su entorno familiar próximo. Ante esta realidad, los ordenamientos jurídicos de varias circunscripciones territoriales de todo el mundo han promovido distintas normativas y políticas orientadas al reconocimiento de distintos derechos laborales, abordando aspectos como la estabilidad profesional, jornada laboral justa, una remuneración acorde a su cargo y/o funciones, un nivel de seguridad de riesgos laborales, entre otros aspectos claves para el bienestar de los empleadores y empleados.

El derecho al trabajo es un derecho trascendental en el desarrollo integral del ser humano, por cuanto le permite adquirir los recursos que requiere en un momento dado, para solventar las necesidades que inciden en su bienestar general y el de su entorno familiar próximo. En este sentido, todas las personas independientemente de su identidad sexual, edad cronológica, nivel de solvencia económica o identidad cultural, tienen la libertad de elegir un puesto laboral donde se presenten las condiciones favorables para su desempeño, con una remuneración justa y equitativa, que reconozca su desenvolverse y el rol que cumple dentro de la organización que decidió contratar sus servicios profesionales (Lobato, 2019).

La actual Constitución del Ecuador, como norma suprema, consagra que el derecho al trabajo es relativo a todos los ciudadanos, con la finalidad de solventar sus necesidades básicas y conseguir una mejor calidad de vida. Es así que el derecho al trabajo integra una serie de normativas legales que permiten regular las relaciones interpersonales entre los trabajadores y los contratistas o empresarios, ya sea en el sector público y/o privado. Bajo esta premisa, el Estado tiene la obligación de garantizar la orientación técnica, académica y profesional que permita formar buenos trabajadores y entornos donde prevalezcan oportunidades de empleo, teniendo claro que el trabajo forzoso está prohibido en todo el mundo (Sandoval & Delacruz, 2019).

El entorno laboral en el que un ciudadano trabaje de manera temporal o permanente, debe ser seguro, saludable y no atentar la dignidad del ser humano; esto implica ofrecer horas de trabajo razonables, un descanso y tiempo de ocio adecuado que permita reestablecer su condición física y/o mental, y vacaciones periódicas pagadas.

Además, los derechos del colectivo de trabajadores no pueden ser restringidos por el Estado, al contrario, deben sustentarse en las diferentes normativas y políticas prescritas por la normativa jurídica nacional, las cuales son necesarias para garantizar una sociedad democrática, que se ajuste a los intereses de seguridad nacional, orden público y el reconocimiento de las libertades del ser humano (Batista & Lam, 2021).

3.4. Igualdad formal, material y no discriminación laboral

La igualdad según Sosa (2019), es un principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos asentados en una circunscripción territorial determinada, en materia de derechos y obligaciones; es decir, sustenta la idea de que cualquier ser humano, indistintamente de su sexo, edad, condición socioeconómica y/o pertinencia cultural, deben recibir el mismo trato jurídico, sin dejar que prevalezca ningún tipo de privilegio o diferencia infundada.

Esta premisa es corroborada por Anzuarez (2020), quien menciona que la igualdad se refiere al escenario en el que todos los seres humanos, deben ser reconocidos como entes iguales ante un marco jurídico vigente en el contexto donde se desenvuelva o establezca sus relaciones interpersonales, permitiéndole gozar de todos los derechos que le atribuye dicha normativa y cumpliendo con cada una de sus obligaciones.

En definitiva, la igualdad de derechos es un aspecto trascendental en el desenvolverse de cualquier sociedad que sustente su accionar en la democracia y la convivencia armónica. En este sentido, únicamente el mandato o autoridad legal es el ente responsable que permite garantizar su cumplimiento, por medio de una serie de normas y reglamentos jurídicos que se apliquen de igual forma a todas las personas, con la finalidad de mantener la paz social por largos periodos de tiempo (Comisión Institucional de Ética y Valores, 2020).

3.4.1. La igualdad formal

De acuerdo con lo expresado por Sierra (2018), la igualdad formal es referida como aquel principio reconocido y establecido en el marco legislativo de una circunscripción territorial determinada; en otras palabras, conlleva el reconocimiento de un tratamiento igualitario que deben tener los hombres y mujeres desde el ámbito jurídico, lo que permite regular las relaciones interpersonales y la convivencia de la sociedad en general.

Hace referencia a que a todos los seres humanos se les debe aplicar las mismas normas y reglas vigentes en el marco jurídico de un territorio determinado; de igual manera, todas las personas tienen derecho a ser protegidas por la ley de forma equitativa

e imparcial, lo que implica prohibirse tratos arbitrarios, injustos o diferenciados (Fundación de Estudios Bursátiles y Financieros, 2021).

En este punto también es indispensable considerar como se determina la igualdad formal o legal en la Constitución de la República en el artículo 11 numeral 2 de la misma:

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. 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 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. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

Al respecto, la Corte Constitucional en su sentencia No. 61-19-IN/21, determina que: “La discriminación es una violación de la igualdad formal o igualdad ante la ley, siendo esta otro principio y derecho que la Constitución también garantiza” (Sentencia N°. 61-19-IN/21).

En este sentido, la igualdad formal es aquella que está reconocida en la Constitución y la ley, la misma que promueve la no discriminación y la igualdad de trato, oportunidades entre todos los ciudadanos, sin importar ninguna condición o situación de vulnerabilidad que posea la persona, pues en estos casos, el Estado es responsable de brindar una atención emergente y especializada para promover la igualdad entre todos; es así que este tipo de igualdad debe contar con vías y mecanismos para efectivarse.

Ahora bien, también en el artículo 70 de la Constitución de la República del Ecuador, se consagra la obligación del Estado a formular y ejecutar políticas públicas que permitan alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, a través del mecanismo

especializado de acuerdo con la ley en el ámbito público. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Es así que, en términos generales, la igualdad formal es un principio constitucional que reconoce a la igualdad ante la ley de todos los ciudadanos; es decir, que nadie puede ser discriminado en las relaciones sociales que pudieran establecer en distintos escenarios sociales, evitando con ello, actos de diferencia o desigualdad. Este derecho puede ser exigido por sus titulares ante las autoridades competentes (Castillo, 2020)

3.4.2. La igualdad material

La igualdad material es referida como la igualdad real, es decir, contempla la no discriminación en cualquier relación interpersonal que establezca un individuo con su entorno próximo, lo que ayuda en la prevención de desigualdades o diferencias individuales o colectivas, a razón de algún aspecto social, cultural económico o cualquier otra condición.

Esta igualdad se subdivide en dos dimensiones: primero, como un punto de partida que contempla el acto la no discriminación por cualquier condición que pudiera presentar una persona en su diario desenvolverse y el desarrollo de las destrezas, habilidades y aptitudes de cara a su participación en un sin número de acciones dentro de la organización social a la que pertenece; segundo, como punto de llegada, que refiere a las implicaciones que conlleva las acciones tomadas por los poderes públicos para el logro de una buena calidad de vida y la satisfacción plena de las necesidades básicas del ser humano (Comisión Institucional de Ética y Valores, 2020).

Así mismo, para hacer referencia a la igualdad material, hay que considerar que esta es vista como una igualdad real y según la Constitución de la República del Ecuador, el Estado es responsable de ejercer acciones afirmativas que hacen referencia a todas aquellas medidas destinadas apoyar o posicionar a ciertas personas o grupos de estas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad con el propósito de reducir la desigualdad, discriminación y que tengan acceso a la igualdad de oportunidades, derechos, así: “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". (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

En este mismo sentido hay que considerar lo que la Corte Constitucional dice en la sentencia No.14-21-IN/21 sobre este tema:

Se debe recordar que ningún derecho es absoluto, y por tanto, no todo trato diferenciado es inconstitucional. De modo que no se encuentra prohibido el hecho de que se establezca diferencias entre sujetos, siempre que la medida diferenciada esté debidamente justificada y sea razonable. (Sentencia N°14-21-IN/21, 2021)

Entonces con la igualdad material se posibilita que todas las personas sin importar la condición o situación particular que posean y que generalmente les convierte en vulnerables sean considerados como iguales al ejercer algunas acciones, medidas estatales como pueden ser las acciones afirmativas, la discriminación positiva con el propósito de mantener a todas las personas en condiciones de igualdad, por lo que se puede decir que por medio de la igualdad material el derecho a la igualdad y no discriminación se materializa, con el propósito de garantizar, resguardar los derechos de todos los ciudadanos para que estos no solo queden reconocidos en la ley sino que sean ejercidos de forma adecuada.

3.4.3. No discriminación

Este derecho es referido como un principio constitucional reconocido por la Carta Magna del Ecuador, cuya aplicación está enfocado en evitar que las personas sean víctimas de cualquier acto de discriminación, por diferentes razones asociadas a su condición humana, tales como su edad cronológica, situación socioeconómica, identidad cultural u otro aspecto. (Sierra, 2018).

El fundamento que sustenta la aplicación de este derecho, es la dignidad del ser humano; en este sentido, el Art. 11, numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que: El marco jurídico ecuatoriano sancionará toda forma o acto de discriminación; además, todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos,

deberes y oportunidades, sin que nadie pueda ser discriminado por ninguna razón. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

En este mismo orden de ideas, la Corte Constitucional del Ecuador ha mencionado que:

La discriminación es una violación de la igualdad formal o igualdad ante la ley, siendo este otro principio y derecho que la Constitución también garantiza. La discriminación está vinculada a categorías sospechosas, entendiendo por tales diferenciaciones como la etnia, sexo, condición migratoria, orientación sexual, discapacidad y otras diferenciaciones asociadas a grupos que históricamente han sido relegados a situaciones de desventaja. (Sentencia No. 61-19-IN/21, 2019)

Entonces la discriminación puede ser entendida como toda conducta que limita o perjudica el acceso a los derechos de determinadas personas por poseer algunas características particulares o pertenecer algún grupo, lo que puede acarrear múltiples perjuicios para quienes sufren de la misma; es así que, en nuestra Carta Magna la igualdad está reconocida como un derecho que enviste a todos los diferentes grupos de personas, sobre todo aquellas que poseen alguna condición especial y que por lo tanto, son vulnerables frente a cualquier tipo de discriminación, pese a que está prohibida y sancionada por la ley.

Lo que implica que el Estado adopte las medidas pertinentes que promuevan la igualdad real; de igual manera, en los numerales 1, 2, 3, 4 y 9 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador se reconoce y garantiza que todos los ciudadanos gozaran de los derechos a la inviolabilidad de la vida, integridad personal, igualdad formal, material y la no discriminación (Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional, 2018).

3.5. Estabilidad laboral reforzada en el Ecuador

Hay que empezar considerando que según Macías & Vargas (2023), la estabilidad laboral reforzada acoge a todos los individuos que se desenvuelvan en cualquier puesto de trabajo, indistintamente del ámbito laboral y la modalidad en la que haya sido

contratado, para que no sean discriminados por una condición física o relacionada con su estado de salud. Este mecanismo jurídico procede en los escenarios donde se pretenda despedir o desvincular a un trabajador o servidor por hechos que se desprenden de una condición de vulnerabilidad que el trabajador ostente.

Por consiguiente, la estabilidad laboral reforzada es referida como el derecho de una persona a conservar su puesto de trabajo o empleo, a no ser despedidos bajo las condiciones de vulnerabilidad que lleven a actos discriminatorios. Los titulares de esta figura son todos los colaboradores en los ámbitos laborales que evidencien una alteración en su estado de salud a nivel físico y/o mental, que les impida o dificulte su desempeño laboral, con independencia del tipo de discapacidad que posee ya sea moderada, severa o profunda (Gerencie , 2020).

Es así que esta figura puede ser aplicada en cualquier modalidad de contrato, sin diferir el origen de la enfermedad, discapacidad o estado de debilidad; además, el hecho de que un plazo pactado entre el trabajador y el empleador haya finalizado, para la estabilidad laboral reforzada no es razón constitucionalmente sostenible para validar la finalización de su relación laboral. En la Carta Magna, se promueve una serie de normas orientadas a garantizar el derecho a la igualdad, para ello, se pone énfasis en acciones que eviten la discriminación de las personas con discapacidad, mujeres embarazadas, en periodo de lactancia – parto, post parto y personas con enfermedades catastróficas. (Macías & Vargas, 2023).

Ante estas realidades, el Estado tiene la obligación de promover las acciones y espacios necesarios no solo para los trabajadores y servidores en el ámbito laboral, sino ha creado escenarios en los que permitan reforzar la estabilidad laboral extendida también al grupo de los trabajadores para que de esta manera no pongan en riesgo su derecho constitucional al trabajo; por ello, resulta fundamental que las instituciones empleadoras asentadas dentro del territorio nacional, respete los derechos de estos grupos poblacionales para que se les pueda garantizar sus derechos y especialmente la igualdad material en torno al derecho al trabajo.

El reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada, se sustenta en la idea de proteger a los trabajadores que presentan cierta condición especial, que aumente su vulnerabilidad a un posible despido, garantizando su permanencia o continuidad en cierto trabajo; en otras palabras, es un instrumento jurídico que obliga a los empleadores a garantizar la continuidad laboral de sus empleados, por lo que no se puede despedir a un trabajador sin una causa justa que justifique su decisión (Cisnero & Aulestia, 2022).

Ahora bien, es fundamental que en este punto se analice que en el contexto laboral del Ecuador, se han promovido varias acciones con la finalidad de proteger de manera especial a las personas que conforman el grupo de atención prioritaria; sin embargo, una gran parte de trabajadores que se encuentran expuestos a diferentes riesgos, no son considerados en dicho colectivo poblacional, lo cual sumado a que muchos empleadores del ámbito público y/o privado, desconocen o inobservan la estabilidad laboral reforzada como instrumento jurídico dentro del territorio nacional, configura un escenario que se presta para vulnerar los derechos del trabajador y no permite garantizar su permanencia, tal es el caso de los individuos con enfermedades catastróficas por ejemplo (Yugsi & Pinos, 2021).

Ante esta realidad, la Corte Constitucional del Ecuador es el ente encargado de incluir este instrumento como parte del ordenamiento jurídico vigente dentro del territorio nacional, con la finalidad de proteger a todos los trabajadores que se encuentran en alguna condición de vulnerabilidad, limitando el ejercicio de poderío que ostentan los empleadores para dar por terminada las relaciones laborales al momento de presentarse ciertas conductas tendientes a ser consideradas como situaciones sospechosas, y que puede eludir el despido (Zambrano, 2021).

Las condiciones de sospecha son referidas por la Corte Constitucional del Ecuador en la sentencia No. 080-13-SEP-CC, como todas las situaciones que permitan tratar de manera distinta a las personas que forman parte de un grupo vulnerable, las cuales no son razonables y proporcionales con la realidad, por lo que colocan en desventaja o desprotección a otros individuos que resultan generalmente víctimas de un sin número de actos de marginación (Sentencia N° 080-13-SEP-CC, 2013).

Por tanto las categorías sospechosas se caracterizan por el desproporcionado, irracional e indiscriminado trato a personas del grupo de atención prioritaria como víctimas de segregación y desmedros en el desequilibrante sistema jerárquico entre empleadores y trabajadores

Según Vela (2022), la estabilidad laboral reforzada es un instrumento legal que tiene su origen tras la sentencia No. 080-13-SEP-CC, donde se indica que el objetivo de esta herramienta dentro del ordenamiento jurídico del Ecuador, es garantizar los derechos y libertades de los individuos que presenten alguna condición especial o afección sobre su estado de salud, permitiéndole permanecer en un empleo como medida de protección especial ante actos de segregación propiciados por sus empleadores.

Sin embargo hay que considerar que pese al reconocimiento jurisprudencial de la figura jurídica de la estabilidad laboral reforzada en el Ecuador la misma no ha sido regulada por los cuerpos normativos, a lo que se puede deber su ineficaz aplicación que conlleva a la existencia de altos índices de discriminación laboral sobre todo contra los grupos vulnerables, que están reconocidos como de atención prioritaria dentro de la Constitución de la República por lo que deberían estar investidos de mayor protección, cuidado por parte del Estado, ente que tiene la obligación de ejercer acciones positivas con el propósito de que estos grupos vulnerables alcancen una igualdad para garantizar todos sus derechos; es así que a estos grupos por la condición particular que poseen se les debe garantizar una estabilidad laboral de manera reforzada para de la mano de esto efectivizar varios de sus derechos fundamentales y puedan mantener una vida digna. (Pinos Jaén & Guerra Coronel, 2022)

3.5.1. Sustitutos

Es importante mencionar que los sustitutos son personas que van a remplazar a las personas que pertenecen a los grupos de atención prioritaria y se encuentran en situación de dependencia y que muchas veces por las condiciones que sufren o las particularidades que deben enfrentar motivo de su padecimiento no pueden acudir a desempeñar las funciones propias de su cargo; además en ocasiones sufren un deterioro físico o psicológico que les imposibilita acudir hacia su trabajo; entonces con la figura del sustituto las personas que pertenecen a estos grupos pueden permanecer en sus puestos

de trabajo y con esto se garantiza varios de sus derechos sobre todo a la igualdad de oportunidades laborales y todos los beneficios que tener una estabilidad laboral conlleva. Además, es importante considerar que, según el artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades, estos son:

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 persona por persona con discapacidad. Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento. Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido. En el caso de sustitución en cooperativas de transporte se regulará de conformidad con el reglamento. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

Es así que referente a este tema se puede analizar las sentencias No. 172-18-SEP-CC; en las que se dice que no es necesario que el trabajador sustituto avale la situación de la persona a quien representa, ya que la afirmación del trabajador que por su condición ya no puede seguir en su cargo fuere suficiente para ser tomada como una notificación, caso contrario el empleador estaría vulnerando los derechos constitucionales de su trabajador (Sentencia N° 172-18-SEP-CC, 2019).

Así mismo, en el contenido de la sentencia No. 1067-17-EP/20 se pone énfasis en la garantía de la estabilidad laboral reforzada del sustituto de una persona que se encuentre en situación de doble vulnerabilidad. Ante lo cual, su desvinculación es referida como la última alternativa, debido a que su condición limita el número de oportunidades para conseguir un nuevo empleo y de su remuneración depende el bienestar de su entorno familiar próximo (Sentencia N° 1067-17-EP/20, 2017).

En este mismo orden de ideas, la Corte Constitucional del Ecuador en la sentencia No. 689-19-EP señala que, despedir a un trabajador o servidor sustituto de quien posee una discapacidad mínima del 75%, constituye una vulneración a la estabilidad laboral reforzada. Además, en la sentencia No.1067-17-EP en la que se otorga una protección especial al empleador que despida intempestivamente al trabajador sustituto con una indemnización equivalente a 18 remuneraciones y adicional a la indemnización común que se encuentra tipificado en el Art.188 del código del trabajo la misma que hace referencia.

Es decir que las personas sustitutas de alguien que se encuentre en los grupos de atención prioritaria sobre todo de personas con discapacidad o enfermedades catastróficas en los casos analizados, también están siendo protegidas por la figura desarrollada por la Corte Constitucional analizada en el presente trabajo.

3.5.2. Mujeres embarazadas, en periodo de lactancia- parto, post- parto

Con el paso del tiempo, el marco jurídico constitucional del Ecuador, siguió poniendo énfasis en acciones que permitieran desarrollar esta garantía laboral y contemple a nuevos beneficiarios, como las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, lo cual se plasmó en la sentencia No. 108-14EP/20, donde se reconoció a las mujeres en estado de gestación, y cualquier condición asociada a la maternidad proceso de gestación, o en postparto como parte del grupo de protección prioritaria. El reconocimiento de este derecho se sustenta en los siguientes aspectos:

- Las mujeres en estado de gestación, y cualquier condición asociada a la maternidad, indistintamente de su edad cronológica, situación socioeconómica o pertinencia cultural, están expuestas a varias situaciones de riesgo que pueden vulnerar algunos de sus derechos reconocidos por la Carta Magna del Ecuador.
- Este grupo poblacional es vulnerable a diferentes circunstancias que deriven en la transgresión de los derechos que contemplen la atención sanitaria integral.
- Este reconocimiento permite contrarrestar cualquier acto de discriminación o segregación que se base en costumbres, prejuicios y/o estereotipos que se

pongan de manifiesto ya sea en el ámbito público o privado. (Sentencia N° 108-14EP/20, 2020)

Entonces el cumplimiento de esta garantía requiere que el Estado implemente acciones o normativas que permiten garantizar la estabilidad, continuidad laboral y otros derechos ligados a este grupo poblacional, tales como la salud, una vida digna, seguridad social y los derechos del nuevo ser que está por nacer o que naciera vivo.

Ahora bien, la estabilidad laboral reforzada para la población femenina que se encuentre en estado de gestación y cualquier condición asociada a la maternidad, fue profundizada en la sentencia No. 3-19-JP/20, dando lugar al reconocimiento de varios derechos como el derecho al cuidado que consiste básicamente en el derecho auto cuidarse a poder cuidar , que a la vez implica la responsabilidad parental, estatal y social a fin de salvaguardar su bienestar y el de su bebé sin perder el sentido de la certidumbre de su puesto de trabajo.

En esta misma línea de análisis, en la sentencia No. 689-19-EP-/20, la Corte señala que cuando una institución tiene la necesidad de desaparecer a consecuencia de alguna reestructuración u otro proceso legítimo, se debe considerar la situación particular de las personas con discapacidad, los sustitutos, las mujeres gestantes, en periodo de maternidad o lactancia, por cuanto se deberá promover su posible reubicación (Sentencia N° 689-19-EP-/20, 2019).

3.5.3. Personas con discapacidad

En la sentencia No. 258-15-SEP-CC, la Corte Constitucional del Ecuador define los aspectos en los que se puede sustentar la terminación de un contrato ocasional de los servidores públicos que presenten alguna discapacidad a nivel físico, intelectual, sensorial, psicológica o la presencia de varias tipos de discapacidad , denominada como múltiple; no obstante no podrán ser despedidas de su lugar de trabajo teniendo como garantía de que si esto sucede estas personas deben ser reubicadas en cargos similares, que se ajusten a sus características individuales, debiendo cumplir con ciertos deberes y responsabilidades (Sentencia N° 258-15-SEP-CC, 2015).

Así mismo, en la sentencia No. 381-17-SEP-CC se pone en evidencia la protección especial que disponen todos los trabajadores que presenten cierta discapacidad o cuenten con algún miembro de su entorno familiar próximo con dichas condiciones, lo cual debe ser certificado por los respectivos especialistas. Con base en lo mencionado, la Corte Constitucional del Ecuador reconoce este instrumento jurídico como una herramienta que permite concretar un trato especial para todos los individuos que reúnan las características antes expuestas, por cuanto tienen a su cargo, el cuidado y asistencia de familiares con discapacidad severa o enfermedades catastróficas que condicionan su calidad de vida (Cisnero & Aulestia, 2022).

Esta premisa es corroborada en la sentencia No. 172-18-SEP-CC, donde se establece la prohibición de comprar renuncias obligatorias a servidores públicos que presentaran alguna discapacidad o de sus sustitutos respectivos, con el fin de cesarlos en sus funciones de manera definitiva, por cuestiones relacionadas a la supresión de cargos o a una renuncia con compensación económica (Sentencia N°172-18-SEP-CC, 2018).

En este escenario, la estabilidad laboral reforzada es un instrumento jurídico válido para cualquier trabajador que tenga algún tipo de discapacidad o alguna dolencia a nivel físico o psicológico, en su entorno laboral mientras cumplía con las funciones para las cuales fue contratado. Además, esta herramienta se activa en el momento que en que la relación laboral termine, sin tener en cuenta, la voluntad del empleado, ya sea en el sistema público o privado; con el propósito de quien se encuentra bajo estas condiciones de vulnerabilidad no pierda su trabajo y siga perviviendo los beneficios que integra el mismo.

Así también en la sentencia No. 172-18-SEP-CC, se reconoce que las personas que presentan alguna discapacidad, tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones que los demás trabajadores dentro de una organización o empresa, ya sea del sector público o privado, sin ver afectada su remuneración económica. Además, se incluye la oportunidad de solventar sus necesidades por medio de una actividad laboral aceptada, que no altere contra su dignidad, en un ambiente abierto, inclusivo y accesible. Ahora bien, las personas que tuvieran un familiar directo a su cargo con discapacidad

debidamente certificada, también justifican el beneficio de la estabilidad laboral reforzada, lo que implica que pueda permanecer en su empleo, en los términos que establece la normativa.

En el artículo 51 de la Ley de Discapacidades, reconoce que un trabajador sujeto al código de trabajo que padeciera de una discapacidad, deficiencia o alguna condición incapacitante que limite su capacidad para adaptarse y desenvolverse en un medio y/o situación determinada, gozaran de estabilidad especial en sus puestos de trabajo; sin embargo, en caso de que este individuo llegará a ser despedido de manera injustificada o que tuviera a su cargo el sustento de una persona en dicha situación, deberá ser indemnizada con un valor que equivalga a dieciocho meses de la mejor remuneración que pudiera ostentar en un momento de sus funciones, sumándole el valor de su indemnización que por ley le corresponde, considerando tiempo de servicio y puesto en el que se desenvuelve.

Por su parte, la Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo 60 reconoce el beneficio especial de la estabilidad laboral, en todos los casos donde se termine una relación de trabajo, con un servidor público que posee una discapacidad ya sea leve, moderada o severa o si tuviera a su cargo la manutención de alguien que formase parte del grupo con dicha condición.

Ante lo referido, es fundamental que el Estado ecuatoriano promueva acciones y espacios que salvaguarden el bienestar físico y/o mental de los trabajadores. Para ello, en su ordenamiento jurídico, se procede a prohibir todo acto de discriminación en razón de su condición, abordando aspectos relacionados con las formas de ser empleado, las condiciones de contratación, promoción o ascenso profesional y sobre todo la estabilidad o continuidad laboral. Además, este grupo poblacional, indistintamente de su sexo, edad, identidad cultural o condición económica, debe disponer de condiciones seguras saludables para cumplir con las funciones laborales para las cuales fueron contratados.

3.5.4. Personas con enfermedades catastróficas

Una enfermedad catastrófica es aquella que tiene un curso crónico por lo que ya no es regresiva, siendo de alta complejidad, gravedad y riesgo para quienes las padecen;

además, los costos que las mismas implican son muy elevados por lo cual esta muchas veces no puede ser controlada por falta de recursos para conseguir los medicamentos e insumos necesarios, luego de lo cual, los pacientes con estas enfermedades fallecen. Por estas razones son reconocidos como parte del grupo de atención prioritaria en la Constitución de la República y se les debe garantizar una protección y estabilidad reforzada en todos los ámbitos en los que se desarrollen, por tal razón, la Corte Constitucional ha emitido algunos fallos sobre el tema.

En este sentido, la Corte Constitucional en la sentencia No. 258-15-SEP-CC, estableció como regla jurisprudencial que, cuando los servidores públicos que sufre de enfermedad catastrófica es contratada por una institución pública mediante un contrato por servicios ocasionales, a sabiendas de la condición del trabajador, la entidad contratante no puede dar por terminado este contrato solo por su mera voluntad. (Sentencia N° 258-15-SEP-CC, 2020)

En este orden de ideas, la Corte Constitucional del Ecuador también reconoce dicha permanencia laboral a los trabajadores que hayan adquirido alguna enfermedad catastrófica durante su desempeño profesional, y, según la sentencia No. 375-17-SEP-CC, un empleador no puede despedir a un trabajador que desarrolla un padecimiento de carácter catastrófico como consecuencia de sus actividades laborales, así su desempeño se vea limitado, por cuanto se estaría vulnerando otros derechos como a la salud o a la vida digna. (Sentencia N°375-17-SEP-CCE, 2017)

En este mismo orden se puede analizar la misma sentencia No. 375-17-SEP-CC, en la que surgió el principio de estabilidad laboral reforzada para los profesionales que padezcan algún tipo de enfermedad catastrófica, con la finalidad de que se elimine las prácticas discriminatorias hacia los mismos y se garantice sus derechos a la salud y por ende al bien vivir, a la vida, entre otros fundamentales. (Sentencia N° 375-17- SEP- CC, 2017)

Otra sentencia que se debe analizar es la No. 080-13-SEP-CC, cuyo precedente es el caso No. 0445-11-EP, pues en esta se analiza los casos de las personas que padecen de SIDA, determinando que el empleador no podrá despedir a estos empleados

por condiciones médicas o porque sus condiciones físicas o psicológicas no estén dentro de los parámetros normales ya que esto es propio de esta enfermedad; para ellos, los empleados portadores de VIH deben ser reubicados a otro puesto de trabajo dentro de la misma institución cuando no pueda cumplir con sus funciones por cuestiones de su condición de salud (Sentencia N°080-13-SEP-CC, 2013).

Tabla 1:

Sentencias sobre estabilidad laboral reforzada en determinados grupos vulnerables.

Sustitutos	Mujeres embarazadas, en periodo de lactancia- parto, post- parto	Personas con discapacidad	Personas con enfermedades catastróficas
-Sentencias N° 172-18-SEP-CC y 4-18-SEP-CC.	-Sentencia No. 108-14EP/20 - Sentencia N°3-19-JP/20 - Sentencia No. 689-19-EP- /20	- Sentencia No. 258-15-SEP-CC - Sentencia No. 381-17-SEP-CC. - Sentencia No. 172-18-SEP-CC	- Sentencia No. 375-17-SEP-CC -Sentencia N°080-13-SEP-CC. - Sentencia No. 258-15-SEP-CC
-Sentencia No. 1067-17-EP/20.			
- Sentencia No 689-19-EP			
- Sentencia N°1067-17-EP.			
-Sentencia No 1735-18-EP			

Nota. Fuente: El autor.

3.6. Análisis jurisprudencial comparativo

La Corte Constitucional del Ecuador establece que los beneficiarios de la protección especial y reforzada dentro del territorio ecuatoriano, son todas las personas que sufran de alguna discapacidad, padecimientos catastróficos, los sustitutos, las mujeres en etapa de gestación, parturientes o en periodo de postparto; no obstante, se cree pertinente que esta garantía debe acoger a otros individuos como sucede en el ordenamiento jurídico de Colombia y Perú, convirtiéndolo en un proceso más integrador e incluyente.

3.6.1. Corte Constitucional Colombiana

La Corte Constitucional Colombiana ha emitido varia jurisprudencia sobre la estabilidad laboral reforzada, viéndola sobre todo como un derecho fundamental de los trabajadores con condiciones de vulnerabilidad por lo cual se convierte en una vía o mecanismo mediante el cual se ampara los derechos de los trabajadores y se garantiza condiciones de igualdad y no discriminación laboral.

Entonces en la sentencia No. T-320/16 reconoce a la estabilidad laboral reforzada como un derecho de los ciudadanos para conservar su empleo, no ser despedido por encontrarse en una situación vulnerable, a permanecer en su cargo laboral hasta que se estime conveniente o se determine una causa justificada para su desvinculación definitiva. (Corte Constitucional Colombiana- sentencia N° T-320/16)

Además, según el ordenamiento jurídico de Colombia, la autoridad laboral competente tiene la capacidad de autorizar el despido de un trabajador, para lo cual debe comprobar la causal objetiva, a fin de determinar que no tiene relación alguna con su situación de vulnerabilidad, caso contrario la desvinculación será declarada ineficaz o ilegal.

Con base en lo referido, la Corte Constitucional de Colombia protege de manera especial a la población conformada por las mujeres en gestación y período de lactancia, trabajadores con alguna discapacidad o padecimiento que altere su estado de salud. Además, dicha protección se hace extensiva y se garantiza la estabilidad laboral

reforzada a los pre pensionados e individuos que trabajen bajo un contrato debidamente legalizado y se encuentren próximos a reunir los requerimientos necesarios para adquirir su debida jubilación (Vela, 2022).

En los últimos años el ordenamiento jurídico de Colombia, incluye como beneficiarios de este instrumento jurídico, los aforados sindicales, madres y padres de cabeza de familia, al considerarlo individuos con una condición significativa de vulnerabilidad y necesidad de ser protegidos, así lo refiere en la sentencia N° T-020/21.

En los últimos años el ordenamiento jurídico de Colombia, incluye como beneficiarios de este instrumento jurídico, los aforados sindicales, madres y padres de cabeza de familia, al considerarlo individuos con una condición significativa de vulnerabilidad y necesidades de ser protegidos (Lobato, 2019).

3.6.2. Tribunal Constitucional Peruano

Es importante destacar que en Perú la figura jurídica de la estabilidad laboral reforzada este reconocida por el ordenamiento jurídico del país sobre todo por su Constitución; además su tribunal constitucional ha desarrollado varia jurisprudencia en torno a la estabilidad laboral reforzada, es así que por ejemplo en la sentencia N° 476-2021 se establece que es una obligación positiva por parte del Estado el garantizar el derecho al trabajo, a la igualdad y no discriminación de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia; las mismas que deben recibir normalmente su remuneración durante la gestación y el año que dure el periodo de lactancia; por lo que a las mujeres se les debe garantizar el descanso remunerado antes y después del periodo de gestación, así mismo una licencia renumerada durante el periodo de lactancia mediante una estabilidad laboral reforzada para que su condición de gestante o de lactante no le impidan conservar su estabilidad laboral. (Tribunal Constitucional Peruano, sentencia No 476-2021)

Además, una de las sentencias más destacadas en torno a este tema es la N°012-2003-AI/TC en la que se dictamina que el despido que se haga a una mujer embarazada debe ser nulo porque se estaría vulnerando el derecho a la estabilidad laboral de este grupo de mujeres; con lo que se marcó una base, un precedente para resguardar los

derechos de las mismas. Además de manera reiterada este tribunal afirmado que la estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental de las mujeres en estado de gestación, el mismo que tiene como finalidad salvaguarda la vida, el bienestar tanto de la madre, como del hijo por lo que cualquier despido, acto que atente contra su estabilidad laboral o discriminación están prohibidos y sancionados. (Tribunal Constitucional Peruano, Sentencia N°012-2003-AI/TC)

Ahora bien, hay que mencionar que, en cuanto a las personas con discapacidad, este tribunal también ha establecido varia jurisprudencia a tener en cuenta, como en el expediente N°006-2004-AI/TC en la que se establece la estabilidad laboral reforzada como un derecho de las personas con discapacidad, el mismo que no puede verse limitado por la duración de un contrato de trabajo. En este mismo orden dentro del expediente N°007-2004 AI/TC se determina que el derecho de la estabilidad laboral reforzada no solo se puede aplicar a las personas con discapacidad física sino también sensorial y mental por lo que el mismo no puede ser limitado por el desempeño laboral de este grupo; es así que en este mismo sentido en el expediente N°008-2004-AI/TC se establece que la estabilidad laboral reforzada aplica para todas aquellas personas que nacieron con algún tipo de discapacidad, por lo que la misma no puede ser interrumpida por que este grupo de personas no lograr adaptarse adecuadamente a su puesto de trabajo. (Tribunal Constitucional Peruano, 2023)

Por otro lado, como una innovación el Tribunal Constitucional del Perú ha establecido jurisprudencia en torno a la estabilidad laboral reforzada en los jueces, entonces en la sentencia N°001-2002AI/TC se reconoce que la estabilidad laboral reforzada en los jueces implica que estos solo pueden ser removidos de su trabajo de manera justificada; garantizando su derecho a la defensa y al debido procedimiento legal. (Tribunal Constitucional Peruano, Sentencia N°001-2002AI/TC). Así mismo, en la sentencia N°003-2002-AI/TC, se determina que la estabilidad laboral reforzada no implica que los jueces sean inamovibles, sino que deben existir causas justificables y se debe seguir el debido procedimiento para hacerlo. (Tribunal Constitucional Peruano, Sentencia N°003-2002-AI/TC).

Con lo que resulta evidente que en el ordenamiento jurídico peruano también se encuentra reconocida el derecho a la estabilidad laboral reforzada, puesto que su Tribunal Constitucional ha invistiendo de esta figura a quienes por su condición requieren de una mayor protección por parte del ente Estatal con el propósito de proteger su estabilidad laboral para poder mantener una adecuada calidad de vida y por ende garantizar sus derechos fundamentales.

Tabla 2:

Sentencias de Análisis jurisprudencial comparativo

Titulares	Ecuador	Colombia	Perú
Mujeres embarazadas	X	X	X
Periodo de lactancia / Posparto	X	X	X
Personas con discapacidad	X	X	X
Sustitutos	X		
Enfermedades catastróficas	X	X	X
Líderes sindicales	X	X	
Jueces			X

Nota. Fuente: El autor.

4. Conclusiones

De todo lo expuesto en este trabajo de investigación se ha podido llegar a deducir que el trabajo es un derecho constitucional trascendental en el desarrollo integral del ser humano, por cuanto le permite adquirir los recursos que requiere en un momento dado, para solventar las necesidades que inciden en su bienestar general y el de su entorno familiar próximo. En este sentido, todas las personas independientemente de su identidad sexual, discapacidad, condición de salud catastrófica, edad cronológica, nivel de solvencia económica o identidad cultural, tienen la libertad de elegir un puesto laboral donde se presenten las condiciones favorables para su desempeño, con una remuneración justa y equitativa, que reconozca su desenvolverse y el rol que cumple dentro de la organización que decidió contratar sus servicios profesionales.

Sin embargo, lamentablemente algunos grupos de personas que se encasillan dentro de quienes requieren de atención prioritaria, que por su condición de vulnerabilidad muchas veces al conseguir un trabajo son marginados, discriminados y por su padecimiento su condición física o mental con el tiempo se deteriora, impide desarrollar su trabajo en condiciones normales, y a un eventual despido o cese de funciones; razón por la cual, se han reconocido nuevos derechos para este grupo de personas con la finalidad de que su derecho a la estabilidad laboral sea resguardado, su derecho al buen vivir y a la igualdad y no discriminación.

Es así que la Corte Constitucional del Ecuador ha creado varia jurisprudencia acerca de la estabilidad laboral reforzada que puede ser concebida como un instrumento legal que tiene su origen tras la sentencia No. 080-13-SEP-CC, donde se indica que el objetivo de esta herramienta dentro del ordenamiento jurídico del Ecuador, es garantizar los derechos y libertades de los individuos que presenten alguna condición especial o afección sobre su estado de salud, permitiéndole permanecer en un empleo como medida de protección especial ante actos de segregación propiciados por sus empleadores. Por consiguiente, ningún empleador puede despedir a un trabajador con base en su rendimiento laboral o las enfermedades que pudiera padecer en un momento dado, debido a que esta decisión deriva en tratos discriminatorios, por ello, una alternativa

viable es reubicar a la persona con la finalidad de protegerlo de los actos de violencia que pueden darse en sus relaciones interpersonales dentro del entorno laboral.

Por lo que, después de analizar la jurisprudencia que la Corte Constitucional ha emitido sobre la estabilidad laboral reforzada se puede llegar a la conclusión que la misma es un derecho que está orientada a proteger el derecho al trabajo de las personas que por sufrir de alguna condición de vulnerabilidad requieren que el Estado les brinde una mayor protección para que estas condiciones no sean un limitante, y que al contrario, conserven su trabajo y perciban todos los beneficios que el mismo incluye.

5. Referencias Bibliográficas

ACNUR. (26 de Marzo de 2018). *Derecho a la igualdad*. Obtenido de Agencia de la ONU para los Refugiados: <https://eacnur.org/es/actualidad/noticias/desplazados/derecho-la-igualdad>

Anzures, J. (2019). Soberanes Díez, José María, La igualdad y la desigualdad jurídicas. *Rev Cuestiones constitucionales*, 25(8), 389-402. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/cconst/n25/n25a15.pdf>

Asamblea Nacional Constituyente. (20 de octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito, Ecuador: Registro Oficial 449.

Asamblea Nacional del Ecuador. (25 de septiembre de 2012). Ley Orgánica de Discapacidades. Quito, Ecuador. Recuperado el 09 de 10 de 2023, de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf

Batista, J., & Lam, R. (2021). Los derechos laborales y el trabajo en la Constitución cubana. *Rev Universidad de La Habana*, 6-13. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0253-92762021000100006

Cabrera, I. (2019). Las relaciones laborales: Derechos irrenunciables del trabajador. *Revista Latinoamericana de Derecho Socia*, 4(24), 195-205. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/429/429649658007.pdf>

Candia, G., & Urbina, F. (2018). Estado de derecho y control jurisdiccional: Desafíos y Tensiones. *Revista de derecho (Coquimbo)*, 24(1), 105-132. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-97532017000100105>

Carrera, J. (2021). La estabilidad laboral reforzada una garantía para las víctimas de riesgos del trabajo . *Tesis de Grado* . Santo Domingo , Ecuador : UNIANDES.

Castillo, D. (2020). El derecho a la igualdad material en contratos de servicios ocasionales. Comentario de fallo. *FORO, Revista de Derecho*, 35(4), 33-41. Obtenido de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/2478/2441>

- CCE. (05 de Agosto de 2020). *Corte Constitucional del Ecuador*. Obtenido de Sentencia No. 3-19-JP. (Derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia): <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=sentencia+3-19-jp%2F20>
- Centeno, E., & Piedra, R. (2018). Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores en relación a la suscripción e impugnación de a las actas de finiquito. *Trabajo de Titulación Jurisprudencia*. Machala , Ecuador: UtMach.
- Cevallos, J. (2018). Las Fuentes del Derecho, Especial Referencia a la Costumbre en el Sistema Jurídico Ecuatoriano. *Trabajo de graduación*. Cuenca, Azuay, Ecuador: UDA.
- Cisnero, C., & Aulestia, V. (2022). La estabilidad laboral reforzada: el derecho al trabajo de personas con discapacidad en el Ministerio de Inclusión Económica y Social. *Trabajo de grado*. Quito, Pichincha , Ecuador : Universidad Central del Ecuador . Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/26555>
- CNDH. (10 de Julio de 2020). *Comisión Nacional de los Derechos Humanos*. Obtenido de Entornos Familiares Sanos durante la cuarentena por COVID-19: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2020-04/Entornos-Familiares-Sanos-Area-Medica-Psicologica.pdf>
- Coelho, P. (16 de Septiembre de 2019). *Stories & Reflections* . Obtenido de El Derecho como metáfora : <https://paulocoelhoblog.com/2009/09/16/el-derecho-como-metafora/>
- Coello, H. (1995). *Epítome del título preliminar del código civil, y sus principales relaciones con la legislación ecuatoriana*. Cuenca - Ecuador: Universidad del Azuay, UDA Cuenca.
- Comisión Institucional de Ética y Valores. (10 de Junio de 2020). *Comisión Institucional de Ética y Valores*. Obtenido de Valores Institucionales: <http://www.asamblea.go.cr/ci/ciev/Documentos%20compartidos/VALORES%20-%20PEI%20-%20Igualdad.pdf>

Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional. (Enero de 31 de 2018). *Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres*. Obtenido de Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional: https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf

Díaz, E., & Antúnez, A. (2018). Las Fuentes del Derecho en el Derecho del Ecuador. *Rev. Jurídica Direito & Paz*, 9(37), 349-37. Obtenido de http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/6FC84302E6C2238BE050A8C0DD0104CB

DRAE. (2021). *Irrenunciable*. Obtenido de Diccionario de la Real Academia Española : <https://dle.rae.es/irrenunciable>

Durán, A. (23 de Julio de 2018). *Conceptos sobre Estado* . Obtenido de Derecho Ecuador : <https://www.derechoecuador.com/el-estado>

EtiCh. (11 de Mayo de 2021). *Etimología de Fuente* . Obtenido de Diccionario etimológico: Etimologías de Chile : <http://etimologias.dechile.net/?fuente#>

FAO. (2022). *Derechos consagrados en la Constitución*. Obtenido de Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura : <https://n9.cl/9x0gi>

Figueroa, S., Ushiña, G., & Ureta, M. (2019). Fuero de maternidad y su extensión al padre trabajador: algunas sentencias de la Corte Constitucional de Colombia. *Instituto de Altos Estudios Nacionales*, 8(1), 161-179.

Fundación de Estudios Bursátiles y Financieros. (2021). *Igualdad Formal o Real*. Obtenido de Fundación de Estudios Bursátiles y Financieros: <https://www.febf.org/actualidad/igualdad-formal-o-real/#:~:text=>

Gerencie . (2020). *Estabilidad laboral reforzada*. Obtenido de <https://www.gerencie.com/estabilidad-laboral-reforzada.html#>

González, A. (2018). Trabajo de titulación. Santo Domingo, Ecuador: UTPL.

- Guamán, D. (2022). La estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos, como mecanismo orientado al desarrollo integral de derechos de las personas con discapacidad". *Trabajo de titulación*. Riobamba, Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10111/1/Guam%C3%A1n%20Ramos%2C%20%20D.%282022%29%20La%20estabilidad%20laboral%20de%20los%20trabajadores%20sustitutos%2C%20como%20mecanismo%20orientado%20al%20desarrollo%20integral%20de%20derechos%20de%20las%20per>
- Guerrero, E. (2018). *Epistemología Constitucional en Ecuador: Fuentes formales del Derecho en la Corte Constitucional de Ecuador a 10 años de la Constitución de Montecristi*. Obtenido de Innovación y creatividad en la investigación social: Navegando la compleja realidad latinoamericana: <http://elmecs.fahce.unlp.edu.ar/vi-elmecs/actas/GuerreroSalgado.pdf>
- Huerta, C. (2018). Interpretación y argumentación en el derecho. *Problema: Anuario de Filosofía y Teoría del Derecho*, 8(11), 379-415.
- Larrea, J. (2018). *Iniciación al estudio del Derecho Mercantil*. México: Hurtad.
- Lobato, J. (2019). Cláusula de igualdad en el ámbito laboral y perspectiva de género. *Revista de la Facultad de Derecho*, 6(3), 19-26. Obtenido de <http://www.scielo.edu.uy/pdf/rfd/n46/2301-0665-rfd-46-49.pdf>
- López, O. (2018). La Teoría de los actos propios en el Derecho del Trabajo Chileno. *Revista chilena de derecho*, 43(2), 547-571. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372016000200008>.
- Machicado, J. (17 de Marzo de 2018). *Concepto de Derecho*. Obtenido de Apuntes Jurídicos : <https://jorgemachicado.blogspot.com/2018/03/derecho.html>
- Macías, D., & Vargas, J. (2023). Estabilidad laboral reforzada como una garantía del derecho de igualdad del sustituto. *Polo del Conocimiento*, 8(3), 2519-2532. Obtenido de 10.23857/pc.v8i3

- Martín, V., & Reyes, G. (2020). Desafíos y nuevos escenarios gerenciales como parte de la herencia del Covid-19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 710-722. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29063559019/html/index.html>
- Martínez, M., & Peña, G. (2021). La instrumentalización del despido ineficaz como garantía del derecho al trabajo. Estudio en Machala, Ecuador. *Ciencia Latina*, 53(23). Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/532/673>
- Morales, J. (2018). ¿Estado de Derecho o democracia soberana? *UNISCI Discussion Papers*, 8(17), 127-134. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76701707>
- Murillo, A. (04 de Agosto de 2018). *Escuela de Educación Básica Ecomundo*. Obtenido de La irrenunciabilidad de Derechos : <https://vespertinoecomundo.edu.ec/irrenunciabilidad-de-derechos/>
- ONU. (16 de Noviembre de 2018). *Organización de las Naciones Unidas [ONU]*. Obtenido de Artículo 7: el derecho a la igualdad ante la ley: <https://news.un.org/es/story/2018/11/1445981>
- Ordoñez, J., & González, I. (2017). Estado constitucional y gobernanza. *Vniversitas*, 8(134), 169-208. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/825/82550740006.pdf>
- Palacios, A. (2019). Derechos renunciables e irrenunciables en materia laboral en la Legislación Ecuatoriana. *Proyecto Final de Investigación*. Chimborazo: UNACH.
- Palacios, V. (2021). La estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad. *Maestría Profesional*. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8021/1/T3472-MDC-Palacios-La%20estabilidad.pdf>
- Pinos Jaén, C., & Guerra Coronel, M. (2022). Estado actual de la estabilidad laboral reforzada en Ecuador. *IUS Constitutionale*. Recuperado el 12 de 10 de 2023, de http://bivisce.corteconstitucional.gob.ec/bases/biblo/texto/IUS/ius_n3_2022.pdf#page=55

- Piñas, L., Castillo, H., Zhinin, J., & Romero, E. (2019). Análisis de la igualdad de derechos desde una visión neoconstitucionalista en Ecuador. *Rev UniAndes*, 18(3).
Obtenido de <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1786/1342>
- Pizani, M. (2018). *Los derechos humanos de las mujeres en Ecuador*. Obtenido de Programa Andino de Derechos Humanos: <https://n9.cl/2ixo7>
- Raizoga, H. (12 de Junio de 2018). *Concepto de estado*. Obtenido de La Guía: Derecho: <https://derecho.laguia2000.com/parte-general/concepto-de-estado>
- Sandoval, H., & Delacruz, G. (2019). Principios constitucionales del derecho laboral administrativo en el ordenamiento jurídico colombianoa. *Prolegómenos*, 22(44), 10-17.
Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-182X2019000200011
- Sentencia 141-18- SEP-CC, Caso No. 141-18- SEP-CC (Corte Constitucional del Ecuador 18 de abril de 2018).
- Sentencia N° 080-13-SEP-CC, 080-13-SEP-CC (Corte Constitucional del Ecuador 2013).
- Sentencia N° 080-13-SEP-CC, Caso N° 080-13-SEP-CC (Corte Constitucional del Ecuador 2013).
- Sentencia N° 1067-17-EP/20, N° 1067-17-EP/20 (Corte Constitucional del Ecuador 2017).
- Sentencia N° 108-14EP/20, N° 108-14EP/20 (Corte Constitucional del Ecuador 2020).
- Sentencia N° 172-18-SEP-CC, Caso N° 172-18-SEP-CC y 4-18-SEP-CC (Corte Constitucional del Ecuador 2019).
- Sentencia N° 258-15-SEP-CC, N° 258-15-SEP-CC (Corte Constitucional del Ecuador 2015).
- Sentencia N° 258-15-SEP-CC, N° 258-15-SEP-CC (Corte Constitucional del Ecuador 2020).

Sentencia N° 689-19-EP-/20, N° 689-19-EP-/20 (Corte Constitucional del Ecuador 2019).

Sentencia N°. 61-19-IN/21, 61-19-IN/21 (Corte Constitucional del Ecuador).

Sentencia N°080-13-SEP-CC, Sentencia N° 0445-11-EP (Corte Constitucional del Ecuador 2013).

Sentencia N°172-18-SEP-CC, N°172-18-SEP-CC (Corte Constitucional del Ecuador 2018).

Sentencia N°375-17-SEP-CCE, N°375-17-SEP-CCE (Corte Constitucional del Ecuador 2017).

Sentencia No. 61-19-IN/21, 61-19-IN/21 (Corte Constitucional del Ecuador 5 de diciembre de 2019).

Sentencia N°14-21-IN/21, N° 14-21-IN/21 (Corte Constitucional del Ecuador 2021).

Sierra, E. (2018). La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva*. *FORO Revista de Derecho*, 8(29), 49-64. Obtenido de <https://doi.org/10.32719/26312484.2018.29.3>

Sosa, E., Campoverde, L., & Sánchez, M. (2019). Los principios de titularidad, exigibilidad e igualdad y no discriminación como principios de aplicación de los derechos en el estado ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 428-436. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500428

Soto, W. (2018). La Ley como Fuente del Derecho en el Ordenamiento Jurídico Ecuatoriano. *Trabajo de Titulación*. Quito, Pichincha, Ecuador: UCE.

Tejada, J. (2018). Derecho y Contexto: Algunos problemas del derecho en Colombia en relacion con el derecho constitucional. *Estudios de Derecho*, 71(158), 145-167. Obtenido de <https://www-proquest-com.vpn.ucacue.edu.ec/docview/1701861313/CE8199CAE0F74FF3PQ/1?accountid=61870>

- Torres, T., & Munguía, J. (2018). Representaciones sociales de empleo y desempleo en estudiantes universitarios de Quito, Ecuador. *Revista Reflexiones*, 97(2), 1-20. doi: 10.15517/rr.v97i2.32704
- UOC. (2018). *¿Qué es la teoría pura del derecho?* Obtenido de Universitat Oberta de Catalunya: http://cv.uoc.edu/mat/03_001/Teodret3.htm
- Valverde, J., & Carrera, J. (Julio de 2021). La estabilidad laboral reforzada en Ecuador, una garantía para las víctimas de riesgos del trabajo. *Artículo científico*. Santo Domingo, Ecuador: UNIANDES. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/13640>
- Vela, G. (2022). Publicación semestral del Centro de Estudios y Difusión del Derecho Constitucional de la Corte Constitucional del Ecuador. *Revista de Derecho Constitucional*, 1-214. Obtenido de http://bivicce.corteconstitucional.gob.ec/bases/biblo/texto/IUS/ius_n3_2022.pdf
- Yugsi, M., & Pinos, C. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. *Rev Dominio de las Ciencias*, 7(3), 23-29. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1902/3885>
- Zambrano, V. (2021). La estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad: Un mecanismo efectivo para el desarrollo integral de sus derechos. *TRabajo de Grado*. Quito, Pichincha, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8021/1/T3472-MDC-Palacios-La%20estabilidad.pdf>.



Ana Belén Pinos Amoroso portadora de la cédula de ciudadanía N.º **0302609276**. En calidad de autor y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación **“Análisis jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada en Ecuador”** de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Azogues, 30 de octubre del 2023

F: 

ANA BELÉN PINOS AMOROSO

C.I. 0302609276



Elssy Anahell Crespo Muñoz portadora de la cédula de ciudadanía N.º **0302424817**. En calidad de autor y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación “**Análisis jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada en Ecuador**” de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Azogues, 30 de octubre del 2023

F: 

ELSSY ANAHELL CRESPO MUÑOZ

C.I. 0302424817