



1859



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Unidad de Educación a Distancia

Maestría en Derecho Constitucional con mención en Derechos Humanos

“Análisis jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada en Ecuador”

Trabajo de Titulación previo a la
obtención del Título de Magister en
Derecho Constitucional con
mención en Derechos Humanos

AUTORA:

Abg. María Gabriela Torres Jiménez

DIRECTOR:

Ab. Camilo Emanuel Pinos Jaén, Mg.

Loja – Ecuador

2023

Certificación

Loja, 21 de Septiembre de 2023

Ab. Camilo Emanuel Pinos Jaén, Mg.

DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

C E R T I F I C O:

Que he revisado y orientado todo el proceso de elaboración del Trabajo de Titulación denominado: “**Análisis jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada en Ecuador**”, previo a la obtención del título de **Magíster en Derecho Constitucional con mención en Derechos Humanos**, de la autoría de la estudiante **María Gabriela Torres Jiménez**, con **cedula de identidad Nro. 1105302192**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación para la respectiva sustentación y defensa.

Ab. Camilo Emanuel Pinos Jaén, Mg.

DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Autoría

Yo, **María Gabriela Torres Jiménez**, declaro ser autor del presente Trabajo de Titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi Trabajo de Titulación, en el Repositorio Digital Institucional - Biblioteca Virtual.



Firma:

Cédula de Identidad: 1105302192

Fecha: 5 de Octubre de 2023

Correo electrónico: mgtorresj@unl.edu.ec

Teléfono: 0980945956

Carta de autorización por parte del autor/a, para la consulta, de reproducción parcial o total, y/o publicación electrónica de texto completo, del Trabajo de Titulación.

Yo, **María Gabriela Torres Jiménez**, declaro ser autor del Trabajo de Titulación denominado: **Análisis jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada en Ecuador**, como requisito para optar por el título de **Magíster en Derecho Constitucional con mención en Derechos Humanos**, autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 05 días del mes de octubre del dos mil veintitrés.



Firmado electrónicamente por:
**MARIA GABRIELA
TORRES JIMENEZ**

Firma:

Autor: María Gabriela Torres Jiménez

Cédula: 1105302192

Dirección: Cariamanga, Rocafuerte y 18 de noviembre

Correo electrónico: mgtorresj@unl.edu.ec

Teléfono: 0980945956

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director del Trabajo de Titulación: Ab. Camilo Emanuel Pinos Jaén, Mg.

Dedicatoria

Dedicada a mis padres que son el pilar fundamental en mi vida y que nunca me han dejado sola, a mis ángeles que desde el cielo me cuidan y me guían siempre, a mi hermana que me apoya en todo momento, a toda mi familia que siempre me alienta a seguir adelante, a mis amigos y colegas que me han brindado su ayuda en este trayecto de crecimiento profesional.

María Gabriela Torres Jiménez

Agradecimiento

Quiero agradecer a Dios a la Virgen por ayudarme a culminar una meta más en mi vida profesional, a mi querida universidad Nacional de Loja por abrirme las puertas una vez más para continuar preparándome como profesional y brindar un mejor servicio a la ciudadanía en general y a mis queridos y apreciados Docentes que con sus cátedras universitarias y su infinita ayuda y brindándome sus conocimientos sumamente importantes me han permitido culminar mis estudios académicos.

María Gabriela Torres Jiménez

Índice de Contenidos

Portada.....	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de autorización.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento	vi
Índice de Contenidos.....	vii
Índice de Tablas	viii
Índice de figuras.....	ix
Índice de anexos	x
1. Título.....	1
2. Resumen	2
2.1. Abstract	3
3. Introducción.....	4
4. Marco Teórico.....	5
4.1. Estabilidad laboral reforzada.....	5
4.1.1. Concepto.....	5
4.1.2. Mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.....	11
4.2. Políticas públicas.....	22
5. Metodología.....	23
6. Resultados.....	24
7. Discusión.....	29
8. Conclusiones.....	31
9. Recomendaciones.....	32
10. Bibliografía	33
11. Anexos	38
A. Anexo 1	38
B. Anexo 2	40

Índice de Tablas

Tabla 1	10
----------------------	----

Índice de figuras

Figura 1	24
Figura 2	25
Figura 3	26
Figura 4	27
Figura 5	28

Índice de anexos

A. Anexo 1.....	38
B. Anexo 2.....	40

1. Título

Análisis jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada en Ecuador

2. Resumen

El presente trabajo realiza una revisión jurisprudencial sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, así como de las personas con discapacidad, sustitutas y con enfermedades catastróficas, en el marco del Estado constitucional de derechos. La metodología fue de nivel descriptivo, no experimental y transversal, con base en un enfoque mixto, esto es, cualitativo por la revisión crítica de doctrina, jurisprudencia y normas que protegen los derechos de las personas vulnerables; cuantitativo por el análisis de la información levantada. Además, se utilizaron los métodos inductivo-deductivo, histórico-lógico, analítico-sintético, comparativo y dogmático, así como, técnicas de revisión bibliográfica, fichaje, estudio de casos desarrollados en Ecuador. Posteriormente se levantaron datos mediante una encuesta realizada a abogados en libre ejercicio, jueces, mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, así como de las personas con discapacidad, sustitutas y con enfermedades catastróficas del cantón Calvas. Finalmente se llegó a identificar la línea jurisprudencial que la Corte Constitucional ecuatoriana ha creado, para garantizar los derechos de este grupo de personas que merecen atención prioritaria, por su vulnerabilidad.

Palabras clave: Estado constitucional, estabilidad laboral reforzada, personas vulnerables, Corte Constitucional del Ecuador, derechos constitucionales, línea jurisprudencial.

2.1. Abstract

This paper conducts a jurisprudential review on the right to reinforced labor stability of pregnant and breastfeeding women, as well as of people with disabilities, substitutes and people with catastrophic diseases, within the framework of the constitutional State of rights. The methodology was descriptive, non-experimental and cross-sectional, based on a mixed approach, that is, qualitative through the critical review of doctrine, jurisprudence and norms that protect the rights of vulnerable persons; quantitative through the analysis of the information collected. In addition, inductive-deductive, historical-logical, analytical-synthetic, comparative and dogmatic methods were used, as well as bibliographical review techniques, case studies developed in Ecuador. Subsequently, data was collected through a survey of lawyers in free practice, judges, pregnant and breastfeeding women, as well as people with disabilities, substitutes and with catastrophic diseases in the Calvas canton. Finally, we identified the jurisprudential line that the Ecuadorian Constitutional Court has created to guarantee the rights of this group of people who deserve priority attention due to their vulnerability.

Key words: Constitutional State, reinforced labor stability, vulnerable people, Constitutional Court of Ecuador, constitutional rights, jurisprudential line.

3. Introducción

El análisis jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada es una tarea fundamental para comprender y aplicar correctamente en el ámbito laboral. La estabilidad laboral reforzada es un derecho, el cual, a través de garantías busca proteger a determinados trabajadores frente a despidos arbitrarios o discriminatorios, otorgándoles una mayor garantía de permanencia en su lugar de trabajo.

En este análisis jurisprudencial, se examinan las decisiones tomadas en casos relacionados con la estabilidad laboral reforzada, para identificar los criterios utilizados por las y los jueces de la Corte Constitucional del Ecuador, para determinar si se ha vulnerado o no este derecho para cada caso en concreto. El objetivo principal de este análisis es establecer pautas interpretativas claras y consistentes que permitan a empleadores y trabajadores conocer los límites y alcances de la estabilidad laboral reforzada. Además, este análisis contribuye al desarrollo y evolución de la jurisprudencia en torno a esta materia, proporcionando referencias y precedentes para futuros casos.

Durante el análisis jurisprudencial, se examina la aplicación de normas legales relacionadas con la estabilidad laboral reforzada, la valoración de pruebas presentadas por las partes, los argumentos expuestos por los abogados y las conclusiones alcanzadas por los tribunales. También se analizan los diferentes criterios jurisprudenciales existentes en relación con la estabilidad laboral reforzada, con el fin de identificar posibles divergencias o contradicciones en las decisiones judiciales.

Finalmente, el análisis jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada es una herramienta esencial para entender cómo los tribunales interpretan y aplican esta figura legal en el

contexto laboral. Contribuye a la uniformidad y coherencia en la resolución de casos, aportando claridad y seguridad jurídica tanto a empleadores como a trabajadores.

4. Marco Teórico

4.1. Estabilidad laboral reforzada

La naturaleza de la relación jurídica que existe entre empleador y trabajador, se lleva a cabo de manera asimétrica, por cuanto la parte débil es el trabajador, sin embargo, si este se encuentra en una posición de vulnerabilidad como, por ejemplo, una persona embarazada, discapacitada o que sufre enfermedades catastróficas, la Constitución, la jurisprudencia constitucional y la ley, le brindan ciertas garantías al trabajador.

Para Pinos Jaén y Guerra Coronel (2022) “el reconocimiento y desarrollo jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada tiene su origen en la sentencia 080-13-SEP-CC, la cual trató dos temas: las categorías sospechosas y la estabilidad laboral reforzada” (p. 59); en otras palabras, la persona no puede ser separada de su trabajo por discriminación, ya sea por su condición o padecimiento, por cuanto, solo incurriría en la vulneración de otros derechos conexos que posee la persona.

4.1.1. Concepto

El reconocimiento y desarrollo jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada tiene su origen en la sentencia 080-13-SEP-CC donde se permite establecer un preámbulo para dicho reconocimiento el cual al final de la misma conlleva a obtener lo siguiente:

“Como garantía de no repetición en favor de las personas portadoras de VIH o enfermas de SIDA y pertenecientes al grupo de atención prioritaria, la Corte Constitucional, en virtud de la competencia establecida en el artículo 436 numerales 1 y 6, establece como regla jurisprudencial con efectos inter pares e inter comunis la siguiente:

- 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 labores en razón de su condición de salud.
- ii. La separación de las labores de las personas portadoras de VIH o enfermedades 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 que no se trata de un despido que se funda en un criterio sospechoso.
- 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 del VIH o enfermo de SIDA, pues el deterioro físico y psicológico que influye en el desempeño de las actividades laborales es propio de una enfermedad de esta naturaleza, so pena de incurrir en un trato discriminatorio. Por ello, los trabajadores portadores de VIH o enfermos de SIDA deberán ser reubicados en su medio de trabajo cuando el desempeño de sus actividades este afectado por su condición de salud.” (Sentencia No. 080-13-SEP-CC, 2013, pág. 30)

El concepto de estabilidad laboral reforzada hace referencia a la protección especial que se otorga a ciertos trabajadores, con el fin de garantizar su permanencia en el empleo y evitar despidos arbitrarios o discriminatorios. Esta figura se encuentra reconocida en varios ordenamientos

jurídicos, y su finalidad principal es salvaguardar los derechos laborales de ciertos grupos de trabajadores considerados vulnerables.

Así, por ejemplo, para Mario de la Cueva (2017) "la estabilidad laboral reforzada es un principio fundamental del Derecho del Trabajo, que busca garantizar la protección y permanencia en el empleo de ciertos trabajadores en situaciones especiales de vulnerabilidad" (pág. 446). En la misma línea, según Jorge Toyama (2015) "la estabilidad laboral reforzada es un mecanismo de protección que se otorga a determinados trabajadores, como aquellos con discapacidad, mujeres embarazadas, trabajadores en edad de jubilación, entre otros, frente a despidos injustificados o abusivos" (p. 88). Del mismo modo, Luis Alberto Huerta (2019), señala que "la estabilidad laboral reforzada implica que el empleador no puede despedir a ciertos trabajadores sin una causa justificada y específica establecida en la ley, de manera que se proteja su estabilidad y se evite cualquier forma de discriminación" (p. 332).

En este sentido, la estabilidad laboral reforzada busca proteger a determinados trabajadores en situaciones especiales de vulnerabilidad, otorgándoles una protección especial que impide su despido injustificado o discriminatorio. Como se analizó supra, varios autores respaldan esta concepción y destacan la importancia de la estabilidad laboral reforzada como principio fundamental del Derecho del Trabajo.

Por otra parte, en México se rigen bajo la legislación de la Ley Federal del trabajo, actualizada al 02 de Julio del 2019, la cual es la máxima legislación en cuanto al ámbito laboral mexicano. La cual rige distintas medidas en cuanto a mujeres embarazadas, por maternidad, personas con discapacidad y personas con enfermedades catastróficas, algunas de ellas son la licencia Pre y Post natal, la cual tiene una duración de hasta 84 días y la licencia por paternidad

que es de 5 días, por eso se dice que los trabajadores no tienen muchos beneficios y por tanto afecta su calidad de vida (Amaya & Rodríguez, 2020).

En este orden de ideas, la estabilidad laboral reforzada, en el derecho comparado -México y Colombia- consiste en que las mujeres en estado de embarazo puedan conservar su empleo. Por ello la legislación colombiana en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, ha establecido la prohibición a los empleadores de despedir de su puesto de trabajo a la mujer trabajadora en estado de embarazo sin una justa causa comprobada y sin contar con la autorización del Ministerio del Trabajo. A diferencia de la legislación laboral mexicana, la cual por el momento no cuenta con un artículo en dicha legislación en la cual se establezca la prohibición o a su vez la condicionante para despedir a una mujer embarazada. (Berrocal Duran & Casas Toscano, 2018)

A partir de un análisis jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada en Ecuador, el derecho al trabajo que es una garantía social para las personas pues permite a los seres humanos desenvolverse correctamente dentro de la sociedad y así mismo permite satisfacer las distintas necesidades tanto económicas como personales de cada ser humano. Es decir que mediante el trabajo las personas tienen una garantía de una vida digna a cambio de una remuneración, claro está que dicho trabajo tiene que ser libremente escogido o aceptado sin ningún tipo de presión, para ello se toman las medidas adecuadas para efectivizar este derecho y garantizar el mismo precautelando así la integridad de las personas.

La estabilidad laboral por otra parte es un derecho netamente para el trabajador el cual necesita de este, ya que es una garantía que le permite al trabajador desarrollarse correctamente en su lugar de trabajo sobre todo dicha estabilidad es en sí una armonía entre el derecho al trabajo y la seguridad social, puesto que estos se relacionan entre sí y cuando no existe la misma se ven

afectados tanto el trabajador como el empleador, perjudicando de esta forma a ambas partes y por ende a su economía.

Dentro de este análisis se encuentran personas con discapacidad, sustitutos, mujeres embarazadas, en periodo de lactancia y con enfermedades catastróficas, en cada uno de ellos respectivamente la estabilidad laboral se refiere a la protección especial que se brinda a dichas personas en el ámbito laboral, ya sea en prohibición de despido injustificado, donde las leyes laborales pueden establecer restricciones adicionales para el despido de estas personas, exigiendo una justificación válida y probada para terminar su contrato laboral.

Así mismo en adaptaciones razonables donde los empleadores pueden estar obligados a proporcionar dichas adaptaciones en el entorno de trabajo para acomodar las necesidades de los trabajadores, lo que puede incluir ajustes en las instalaciones físicas, horarios de trabajo flexibles o el uso de tecnologías de asistencia, también en lo que respecta a un apoyo en la búsqueda de empleo, esto se da en las agencias gubernamentales y organizaciones las cuales pueden ofrecer apoyo especializado en la búsqueda de empleo para dichas personas, conectándolas con oportunidades laborales y proporcionando orientación.

Finalmente, lo que se busca es equilibrar las oportunidades laborales y promover la inclusión de todas las personas en el mercado laboral, puesto que la estabilidad laboral es una garantía que tienen los trabajadores en cualquier empleo digno y estable tal como lo garantiza la constitución del Ecuador, en concordancia con sus habilidades y capacidades, las cuales le permitirán al trabajador desempeñarse correctamente en su lugar de trabajo.

Tabla 1

Desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional del Ecuador sobre estabilidad laboral reforzada

Beneficiario/a	Sentencia
Mujeres embarazadas	N.º 1234-16-EP/21 N.º 593-15-EP/21 N.º 1682-16-EP N.º 3-19-JP/20 y acumulados
Periodo de maternidad	N.º 1234-16-EP/21 N.º 2286-17-EP/23 N.º 3-19-JP/20 y acumulados
Discapacidad	N.º 051-17-SIS-CC N.º 1342-16-EP/21 N.º 689-19-EP/20 No. 1095-20-EP
Sustitutos	No. 367-19-EP/20 N.º 017-17-SIN-CC N.º 689-19-EP/20
Enfermedades catastróficas	N.º 080-13-SEP-CC N.º 172-18-SEP-CC N.º 006-18-SAN-CC No. 1095-20-EP/22

Nota: Datos tomados de la Corte Constitucional del Ecuador

4.1.2. Mujeres embarazadas y en periodo de lactancia

El embarazo es el estado fisiológico de la mujer que comienza en la concepción y continúa con el desarrollo del feto hasta el nacimiento. Este período se divide en 40 semanas y dura unos 280 días. Sin embargo, en ciertos casos el parto puede ocurrir antes de lo esperado (lo que se denomina parto prematuro) (Cerdán Darder, 2016).

El embarazo es el periodo de tiempo entre la fertilización del óvulo y el nacimiento del bebé. Este se calcula a partir del primer día del último período menstrual y la fecha de parto se puede calcular 40 semanas más tarde. Según esta información, este cálculo tiene en cuenta el primer periodo, en mujeres con un ciclo regular de dos semanas, durante el cual la mujer aún no está embarazada, pero la única información disponible es el último día de su periodo menstrual. En caso de que sepamos la fecha de la concepción intentaremos agregar 38 semanas a esta fecha. (Montaner, 2021).

La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 43, reconoce y protege los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, garantizando su igualdad y no discriminación. En este sentido, es importante extraer de la Constitución ecuatoriana, los siguientes puntos:

1. Igualdad y no discriminación: La Constitución de Ecuador establece el principio de igualdad y prohíbe cualquier forma de discriminación por razón de género, así como por su condición temporal. En este sentido, se reconoce el derecho de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia a recibir un trato igualitario y no discriminatorio en el ámbito laboral y en otros ámbitos de la vida social.
2. Derecho a la salud: La Constitución garantiza el derecho a la salud de todas las personas, incluyendo a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. Se reconoce

- el acceso a servicios de salud adecuados durante el embarazo, el parto y el periodo de lactancia, así como el derecho a la protección de la salud integral de la madre y del hijo/a.
3. Derecho al trabajo: La Constitución establece el derecho al trabajo digno y prohíbe la discriminación laboral. Reconoce el derecho de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia a la estabilidad en el empleo, así como a la protección especial durante estas etapas. Asimismo, se garantiza la licencia por maternidad y el derecho a la lactancia materna.
 4. Protección de la familia: La Constitución reconoce a la familia como un núcleo fundamental de la sociedad y garantiza su protección integral. En este contexto, se establece la protección de la maternidad y la infancia, asegurando condiciones favorables para el desarrollo de las mujeres embarazadas y el cuidado de sus hijos/as.

A más de la Constitución, existen leyes y normativas específicas en Ecuador que complementan y desarrollan estos derechos y principios constitucionales, en relación con las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. Estas normativas incluyen disposiciones sobre licencias de maternidad, protección en el empleo, acceso a servicios de salud, entre otros aspectos relevantes para garantizar sus derechos y bienestar.

La Constitución prevé una protección especial para la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas, por lo que el ordenamiento jurídico no es suficiente para proporcionar a estas trabajadoras ingresos monetarios, su derecho real al trabajo debe ser protegido de manera efectiva; de este modo, el Decreto Ejecutivo No. 358 de 02 de junio de 2010, señala que: “se debe conceder especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto.

Durante dicho periodo a las madres que trabajen se les debe reconocer licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social” (Art. 10).

Asimismo, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de las mujeres (CEDAW), ratificada por Ecuador, La Resolución Legislativa 000, publicada en el Registro Oficial No. 108 del 27 de octubre de 1981, establece, en el artículo 11, numeral 2, lo siguiente:

“A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los partes tomarán medidas adecuadas para:

- Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil
- Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales.”

(Asamblea General de Naciones Unidas, 1981, pág. 4)

Como se mencionó, tanto la normativa constitucional como la internacional prohíben el despido de mujeres embarazadas, lo que promueve su igualdad de rol y garantiza así la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. La convención mencionada es uno de los primeros documentos que regulan los embarazos de las mujeres y sus funciones reproductivas (López Moya, 2021).

La Corte Constitucional ecuatoriana, en el párrafo 86 de la sentencia No. 108-14-EP/20 respecto a mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, señaló que:

“El derecho a la protección prioritaria, especial y reforzada se fundamenta en: (i) la sola condición de mujer embarazada y en período de lactancia que pone a las mujeres en una

situación de vulnerabilidad y en algunas circunstancias, incluso, las coloca en una situación de riesgo frente a sus derechos como la salud sexual, la salud reproductiva así como, en general, todos los derechos que conlleven la prestación de salud integral; y, (ii) en la necesidad de corregir la situación estructural de desigualdad y discriminación que enfrentan, en general, las mujeres, y en particular, las mujeres embarazadas y en período de lactancia, en el acceso y ejercicio efectivo de sus derechos tanto en el ámbito público como privado, con fundamento en patrones socioculturales de discriminación, prejuicios, preconceptos y estereotipos.” (Sentencia 108-14-EP/20, 2020, pág. 16)

Así mismo, analizando la sentencia No. 1234-16-EP/21 relacionada a la vulneración a la protección especial de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el ejercicio efectivo del derecho al trabajo, por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Sucumbíos, en vista de que se le vulneró el “Derecho al trabajo y a la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas y protección especial de las mujeres embarazadas y en período de lactancia”, la Corte añadió que: “La responsabilidad del Estado por vulneraciones de derechos se genera al momento mismo de la vulneración, independientemente de cuándo ésta haya sido declarada. Asimismo, la responsabilidad del Estado genera necesariamente la obligación de reparar; exigible asimismo desde el momento de la vulneración.” (Sentencia No. 1234-16-EP, 2021)

Del mismo modo, la sentencia 2286-17-EP/23 relacionada a la desvinculación laboral del Ministerio de Educación en perjuicio de la accionante, cuando se encontraba en uso de su licencia por maternidad, como precedente la Corte Constitucional señaló que:

“al haber terminado el contrato de servicios ocasionales mientras la accionante se encontraba en periodo de lactancia y por su negativa a reconocer algún tipo de pago de los haberes laborales, el MINEDUC vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada a la

que tenía derecho por su condición de maternidad”. (Sentencia No. 2286-17-EP/23, 2023, pág. 22)

Por lo tanto, la Corte resolvió declarar la vulneración de derechos, entre los cuales se encuentran la motivación, así como, luego de control de mérito “aceptar la acción de protección y declarar la vulneración del derecho al trabajo en el componente de la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en periodo de maternidad, en perjuicio de la accionante” (Sentencia No. 2286-17-EP/23, 2023, pág. 24).

4.1.3. Personas con discapacidad

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS), las personas con discapacidad se definen como: “Aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás” (Organización Panamericana de la Salud). “Esta reducción de la capacidad puede ser considerada como una deficiencia cognitiva, auditiva, visual, de habla y lenguaje, motora y de destreza, o asociada a la edad.” (Hernández Posada, 2004).

Actualmente, el término “discapacidad” no se considera sinónimo de minusvalía o invalidez; El término tiene una connotación sociocultural en la que se cree que los humanos son incapaces de cuidar de sí mismos debido a sus limitaciones; Por lo tanto, se convierten en una carga para sus familias y la sociedad. Nacer o tener una discapacidad no debe convertirse en una limitación que impida el desarrollo y aprovechamiento del potencial humano. Esto suele ocurrir dentro de la sociedad, que desconoce que los seres humanos que tienen discapacidad también tienen derechos, como todos los demás, y los relega a un segundo plano. Además, al ser

desconocidos y aislados de otros grupos, y constituir áreas muy pequeñas, carecen de poder social, político y económico (Hernández Posada, 2004).

La Constitución ecuatoriana de 2008, consagra y reconoce a las personas con discapacidad, como un grupo vulnerable; por tal razón, la norma suprema ha señalado que requieren atención a sus necesidades de manera especializada. En este sentido la constitución dice: “el Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.
2. La obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias que les permita iniciar y mantener actividades productivas, y la obtención de becas de estudio en todos los niveles de educación.
3. El desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento y descanso.
4. La participación política, que asegurará su representación, de acuerdo con la ley.
5. El establecimiento de programas especializados para la atención integral de las personas con discapacidad severa y profunda, con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad, el fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia.
6. El incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)
(Art. 48)

Además, la ley sanciona el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad. Por otra parte, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el 2006 y ratificada por el Ecuador en el 2008 señala: “La Discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción de las personas con deficiencias y las barreras, debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás” (Organización de Naciones Unidas, 2008).

Analizando la sentencia No. 1342-16-EP/21 que se da en el marco de la vulneración de los derechos a la estabilidad laboral reforzada y a la igualdad material de una persona con discapacidad, por cuanto, se le vulneró el derecho al trabajo, a la continuidad por formar parte de un grupo vulnerable por su condición de discapacidad, a la estabilidad laboral, a ocupar cargos y empleos públicos, a la seguridad jurídica y a la igualdad; en dicha sentencia, se identificó que los precedentes para llegar a una decisión son:

“La Corte Constitucional ha determinado que “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”. La protección especial en el ámbito laboral implica que, previo a la desvinculación de una persona con discapacidad, la institución empleadora considere las circunstancias particulares del caso y busque una alternativa a la desvinculación, a fin de asegurar el pleno disfrute de los derechos de una persona con discapacidad o de quien tiene una a su cargo, en el marco de la atención prioritaria¹⁸. Incluso, en el supuesto de despido injustificado de una persona con

discapacidad o del sustituto de una persona con discapacidad, la ley dispone que se pague una indemnización diferenciada de acuerdo al artículo 51 de la LOD19.” (Sentencia No. 1342-16-EP/21, 2021, pág. 10)

Por lo tanto, se resuelve aceptar la acción de protección y declarar la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada y a la igualdad.

4.1.4. Personas sustitutas

Para la Real Academia de la Lengua Española, la palabra sustituto es definida como “persona que hace de las veces de otra” (Real Academia Española, 2022), de esta manera se podría entender que una persona sustituta, es aquella que remplaza a cierto individuo. Con base en lo establecido en las normas infra constitucionales que forman parte de nuestro ordenamiento jurídico se puede establecer que los trabajadores sustitutos son:

“Las y los parientes hasta el 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; a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales; y aquellas personas que no teniendo parentesco alguno con la persona con discapacidad muy grave o (severa) mayor de edad, puedan formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral.” (Norma Técnica de Acreditación de Sustitutos por Solidaridad Humana de Persona con Discapacidad, 2018)

Partiendo de esto, la norma consagra que: “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” (Constitución de la República del Ecuador, 2008) (Art. 47), por lo tanto, se garantizará el trabajo a través políticas de prevención de las

discapacidades en conjunto con la sociedad y la familia, también se procurará la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad además de su integración social (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Sobre esta base, la gestación subrogada es reconocida porque es el resultado de una política integral creada por el Estado ecuatoriano que garantiza plena vigencia y no vulnera el derecho a la igualdad. En este sentido, el papel del representante cobra suma importancia porque permite a las personas con discapacidad severa o a los menores discapacitados ejercer sus derechos de manera efectiva (Guamán Ramos, 2022).

Analizando la sentencia No. 689-19-EP/20 que se da debido a la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en una sentencia dictada dentro de una acción de protección, en vista de que se le vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del accionante que tiene la condición de sustituto de persona con discapacidad; y el derecho a la salud y a la atención prioritaria del niño con discapacidad del 99%, de este modo, la Corte concluyó que:

“En el caso concreto se ha determinado la vulneración a la estabilidad laboral reforzada del accionante; no obstante, dado el tiempo transcurrido y el hecho de que el accionante cuenta con un nuevo trabajo en otra institución, no procede que se lo restituya a su puesto de trabajo, sino que la reparación debe efectuarse a través de una compensación económica por la desvinculación unilateral y anticipada que cumpla con las exigencias previstas en la LOD. Así, corresponde a la Secretaría General de Comunicación de la Presidencia de la República indemnizar al accionante de conformidad con lo prescrito en el artículo 51 de la LOD, correspondiente al valor de 18 salarios básicos unificados de la mejor remuneración devengada por el accionante hasta a la fecha de desvinculación.” (Sentencia No. 689-19-EP/20, 2020, pág. 13)

Por tanto, en dicha sentencia la Corte considera que una reubicación se podrá efectuar “en otro puesto similar o de equivalente rango y función, acorde siempre a la circunstancia especial de la persona con discapacidad”. (Sentencia No. 689-19-EP/20, 2020)

4.1.5. Personas con enfermedades catastróficas

Las enfermedades catastróficas son afecciones crónicas de alto riesgo cuyo tratamiento tiene importantes consecuencias sociales y económicas y pueden programarse para que sean a largo plazo o permanentes. Se trata de casos en los que el paciente requiere un tratamiento continuo, casi siempre es debilitante e incurable y tiene un importante impacto económico, cuyos efectos pueden provocar invalidez, discapacidad y limitaciones funcionales en sus actividades. Este resultado puede ocurrir en cualquier momento de la vida de una persona, desde la primera infancia, y depende de la respuesta a estos cambios y de los riesgos asociados con el resultado, incluidos cambios emocionales, físicos y cardiovasculares (Estupiñan, 2015).

Según Figueroa (2015): “algunos criterios para incluir una enfermedad catastrófica actualmente son:

- Existe un alto riesgo para la vida.
- Esta es una enfermedad crónica por lo que cuidarla no es un asunto urgente.
- Ser capaz de planificar el tratamiento.
- Sus costos mensuales promedio de tratamiento exceden los gastos necesarios de su carrito de compras familiar.
- Su tratamiento o intervención podrá no estar cubierta total o parcialmente por hospitales públicos u otras instituciones del estado de Ecuador.” (Figueroa, 2015)

Los derechos que amparan a las personas con enfermedades catastróficas se encuentran consagrados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) y se refieren principalmente a:

1. Atención especializada brindada por un medio experto en un área específica del cuerpo humano con técnicas o métodos de diagnóstico determinados.
2. Atención gratuita y preferente a través de las entidades de salud pública y de seguridad social implementadas por el estado para ofrecer a este grupo de atención prioritaria un servicio de salud integrada.
3. Atención en todos los niveles que cubren el tratamiento, rehabilitación y la atención en la etapa terminal
4. Atención oportuna en el momento adecuado y conveniente para la salud del afectado con enfermedad catastrófica. (Art. 50)

El contenido de estos derechos evolucionará gradualmente a través de la regulación, la jurisprudencia y las políticas públicas. Por tal razón, el artículo 175 del Código de Trabajo ordena:

“Caso de enfermedad no profesional del trabajador. - El empleador no podrá desahuciar ni despedir intempestivamente al trabajador durante el tiempo que éste padeciere de enfermedad no profesional que lo inhabilite para el trabajo, mientras aquélla no exceda de un año.” (Congreso Nacional, 2021)

Así mismo con referencia al Código de Trabajo, el empleador está en la obligación de recibirlo en las mismas condiciones que al principio en caso de que no debe pagar una indemnización al trabajador, también el trabajador está en la obligación de comunicar su enfermedad y en la obligación de regresar a laboral dentro de los 30 días siguientes en que recuperó su salud.

Analizando la sentencia No. 1095-20-EP/22 que se da debido a la vulneración del derecho a la protección especial y reforzada en el ámbito laboral, debido a la enfermedad catastrófica del accionante y, como consecuencia de aquella, por su discapacidad a su vez, en vista de que se le vulneraron sus derechos al trabajo en relación con la protección especial y reforzada, y a la seguridad social, debido a la terminación de su contrato de servicios ocasionales. Adicionalmente, alega que se vulneraron sus derechos a la salud, a la vida digna y al debido proceso en la garantía de motivación; en este sentido, la Corte determinó:

“Por tanto, en el caso en cuestión, corresponde la reparación al derecho violado con el pago de la indemnización señalada. Sin perjuicio de aquello, es pertinente señalar que si la persona con discapacidad o sustituta goza de estabilidad laboral reforzada y protección en el ámbito constitucional, únicamente pretende la indemnización prevista en el artículo 51 de la LOD sin que existan otras circunstancias que requieran su protección a través de la justicia constitucional, debería acudir a la justicia ordinaria, pues en temas laborales la acción de protección no puede pretender únicamente indemnizaciones o pagos de haberes sino la declaración de vulneración de derechos.” (Sentencia No. 1095-20-EP/22, 2022, pág. 34)

Por tanto, se obtiene como resolución de la misma: “el aceptar la acción de protección planteada y declarar la vulneración del derecho a la protección especial del accionante en el ejercicio de su derecho al trabajo como persona con enfermedad catastrófica y como consecuencia de ello, con discapacidad.” (Sentencia No. 1095-20-EP/22, 2022)

4.2. Políticas públicas

El surgimiento de una política pública implica el reconocimiento de un problema, y qué es un problema y cómo se define depende de como los pensadores de políticas buscan abordar el

problema o demandar. Como bien dijo James A. Jones en el contexto de las cuestiones sociales: "quien sea el primero en identificar un problema social será también el primero en delinear los términos para su discusión" (Jones, 1971, p. 561).

A partir de esto, es posible comprender como políticas públicas las acciones que nacen del contexto social, pero que pasan por la esfera estatal como una decisión de intervención pública en una realidad social, ya sea para hacer inversiones o para una mera regulación administrativa. El orden público se entiende como el resultado de la dinámica efectiva de fuerzas que se establecen en el ámbito de las relaciones de poder, las relaciones entre grupos económicos y políticos, clases sociales y otras organizaciones creadas por la sociedad civil. Estas relaciones definen un conjunto de actividades asignadas a una institución estatal, determinan la dirección (y/o redireccionamiento) de las intervenciones administrativas del Estado en la realidad social y/o invierten. En este caso, se puede decir que el Estado aparece ante las políticas públicas como un ente que organiza e institucionaliza (en el sentido de establecer normas, principios y valores) las decisiones que surgen de los debates públicos entre diferentes entes a partir de demandas o intereses limitados (Boneti, 2017).

5. Metodología

La metodología se desarrolló bajo el enfoque mixto, cualitativo por la revisión crítica de doctrina y jurisprudencia sobre las modificaciones realizadas por la corte constitucional sobre las mujeres embarazadas, madres sustitutas, personas con discapacidad y personas con enfermedades catastróficas. Los métodos que se utilizaron son: inductivo- deductivo porque se analizaron desde lo particular hasta lo general en lo que respecta a la modificaciones hechas por la Corte Constitucional; del mismo modo, se utilizó el método dogmático, por cuanto se hizo una fundamentación de doctrina, ley y jurisprudencia sobre los derechos de las mujeres embarazadas

y en periodo de lactancia, así como de las personas con discapacidad, sustitutas y con enfermedades catastróficas, histórico- lógico se realizó un análisis de la evolución de los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, así como de las personas con discapacidad, sustitutas y con enfermedades catastróficas, comparativo, se analizó las políticas públicas o derechos que tienes en otros países las personas del grupo prioritario y analítico- sintético, donde se logró diferenciar e identificar los derechos de dicho grupo y las políticas públicas presentadas en nuestro país, al igual que las modificaciones presentadas por la Corte Constitucional. Por último, se utilizaron las técnicas de revisión bibliográfica fichaje y una encuesta aplicada a los abogados en libre ejercicio, jueces y personas que pertenecen al grupo de atención prioritaria del cantón Calvas.

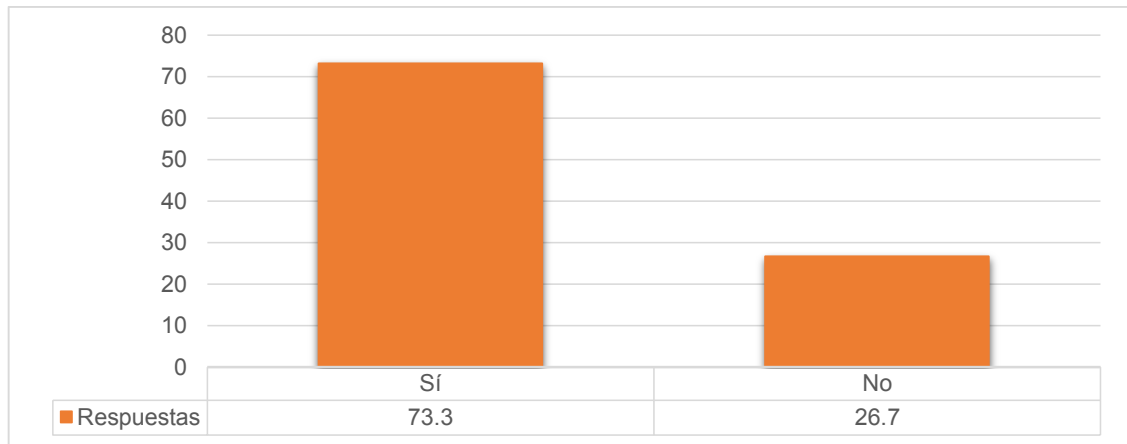
6. Resultados

En esta fase se aplicó la técnica de encuesta y se contó con la participación de abogados en libre ejercicio, jueces, mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, así como de las personas con discapacidad, sustitutas y con enfermedades catastróficas del cantón Calvas, para identificar la percepción que tienen los encuestados sobre la estabilidad laboral reforzada tanto en el área pública como privada, para identificar la necesidad de información o conocimiento que deberían tener ,tanto la ciudadanía para evitar o reparar la vulneración de sus derechos constitucionales, así como, los servidores públicos para evitar vulneraciones de derechos.

La encuesta es de tipo estructurada, con preguntas dirigidas a abogados en libre ejercicio, jueces y personas pertenecientes al grupo de atención prioritaria conformada de 8 preguntas. La recopilación y análisis de la información obtenidas es el sustento para la identificación del problema de estudio.

Figura 1

Derechos laborales que tiene el grupo de atención prioritaria, tanto en el área pública como privada

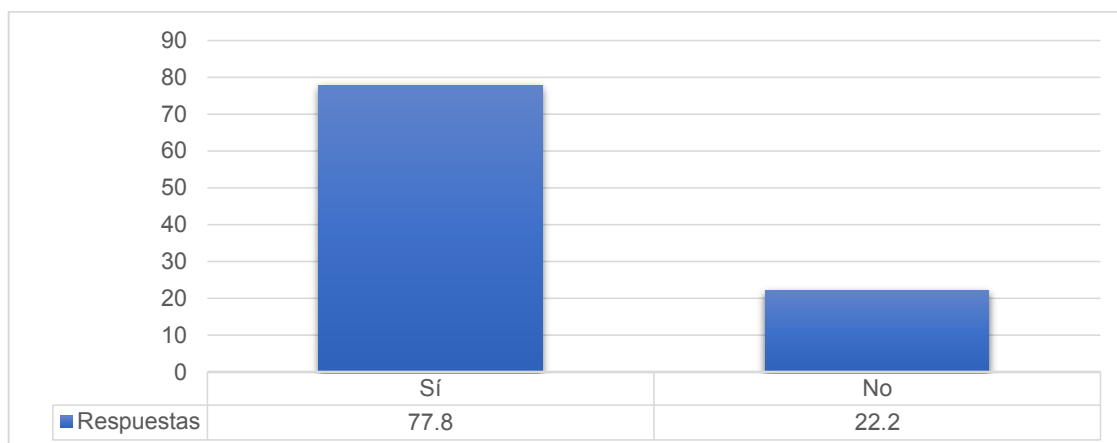


Nota. La figura muestra las respuestas obtenidas en la encuesta realizada a abogados en libre ejercicio, jueces y personas en riesgo de vulnerabilidad del cantón Calvas

La unidad de análisis tuvo como objeto conocer si los encuestados tienen información o conocimiento relacionado con la estabilidad laboral reforzada. Cuando se les encuestó, si conocen los derechos laborales que tiene el grupo de atención prioritaria, tanto en el área pública como privada, el 73.3% respondió que sí (Ver figura 1) lo que indica que la mayoría de los encuestados si tienen un conocimiento de los derechos laborales.

Figura 2

Objeto de la estabilidad laboral

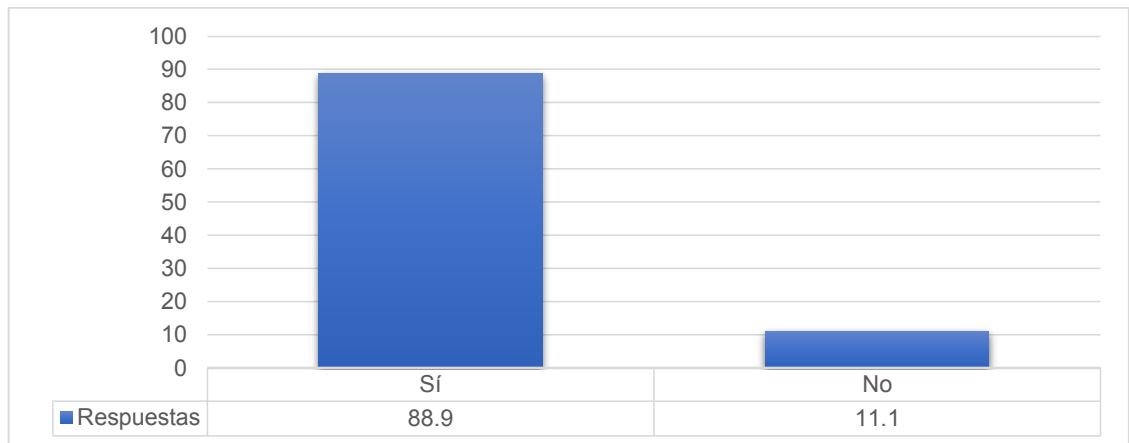


Nota. La figura muestra las respuestas obtenidas en la encuesta realizada a abogados en libre ejercicio, jueces y personas en riesgo de vulnerabilidad del cantón Calvas

En la siguiente pregunta se consultó a los encuestados si conoce el objeto de la estabilidad laboral reforzada que poseen las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, personas sustitutas, personas con discapacidad y personas con enfermedades catastróficas, obteniendo una respuesta del 77.8% que sí y el 22.2% que no (Ver figura 2), por lo tanto, se puede identificar que pese a que se tiene un conocimiento de este objeto existen aún personas o miembros de este grupo de atención prioritaria que los desconoce.

Figura 3

Vulneración de derechos laborales

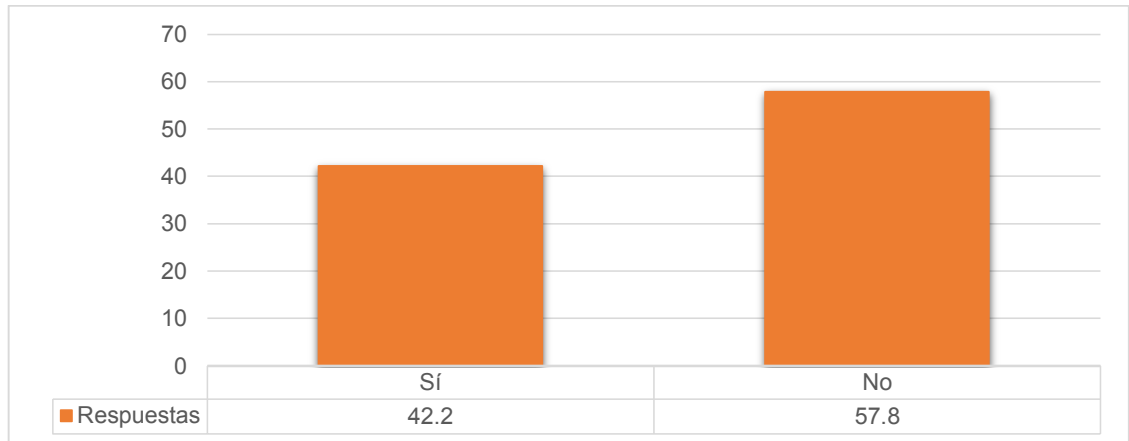


Nota. La figura muestra las respuestas obtenidas en la encuesta realizada a abogados en libre ejercicio, jueces y personas en riesgo de vulnerabilidad del cantón Calvas

El 88.9% de los encuestados considera que en la actualidad existe vulneración de derechos laborales para el grupo de personas que poseen estabilidad laboral reforzada, (Ver figura 3), por lo que se concluye que los mecanismos de protección de derechos o que resguardan la estabilidad laboral y la refuerzan son incumplidos tanto en el sector público como el privado o no están siendo acatados como lo determina las leyes, reglamentos u ordenanzas y por ende generan desconocimiento al grupo y violación de derechos.

Figura 4

Despidos en el grupo de atención prioritaria

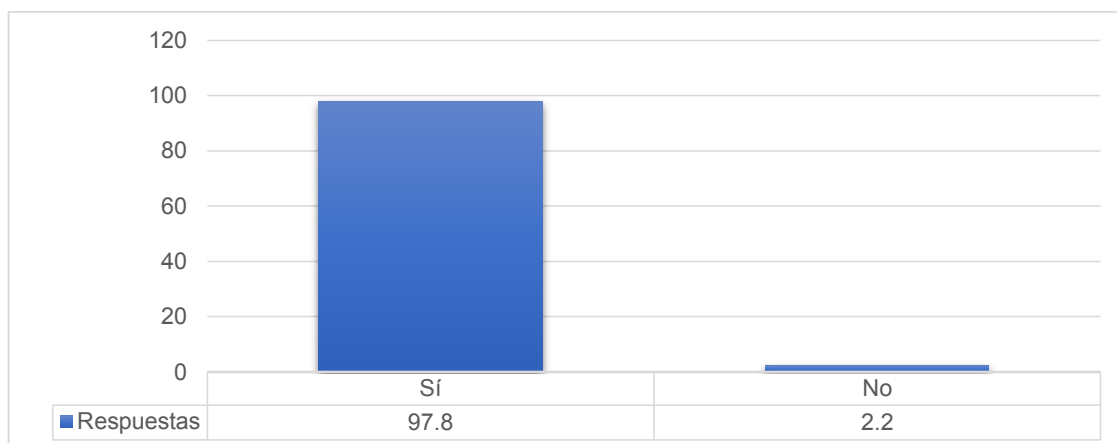


Nota. La figura muestra las respuestas obtenidas en la encuesta realizada a abogados en libre ejercicio, jueces y personas en riesgo de vulnerabilidad del cantón Calvas

Como se observa en la figura supra, se consultó si conocen de algún despido que se ha realizado a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, personas sustitutas, personas con discapacidad y personas con enfermedades catastróficas, a lo cual el 57.8% respondió que no y el 42.2% que sí, (Ver figura 4), por lo tanto podemos concluir que no en la mayoría pero si una gran parte de los encuestados tienen conocimiento de alguna persona del grupo de atención prioritaria despedida y además vulnerada de sus derechos constitucionales.

Figura 5

Precedentes de la Corte Constitucional



Nota. La figura muestra las respuestas obtenidas en la encuesta realizada a abogados en libre ejercicio, jueces y personas en riesgo de vulnerabilidad del cantón Calvas

En la última pregunta se obtuvo una respuesta del 97.8% que dijo si a considerar adecuado que los sectores públicos y privados, respeten los precedentes vinculantes de la Corte Constitucional, para evitar demandas de acción de protección por la vulneración de derechos constitucionales a este grupo de personas, con esto se concluye que los derechos constitucionales son de vital importancia y que al no ser respetados son protegidos por órganos superiores que se encargan de resguardarlos y hacerlos cumplir teniendo en consideración que la Corte Constitucional es un mecanismo de acceso oportuno a la justicia y al ser imparcial protege a toda costa los derechos de las y los ecuatorianos sin ningún tipo de discriminación alguna.

7. **Discusión**

El análisis jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada en Ecuador, es un tema relevante y polémico en el ámbito del derecho laboral, pues se refiere a la protección adicional que se brinda a ciertos trabajadores, como aquellos con discapacidad, mujeres embarazadas, entre otros, para evitar su despido arbitrario.

Bajo ese contexto se analizó que, en Ecuador, se reconoce el principio de estabilidad laboral, estableciendo que el trabajo es un derecho y un deber social, y que se garantiza la estabilidad en el empleo. Además, se promulgaron leyes específicas para proteger a ciertos grupos de trabajadores, como se dio en la Corte Constitucional con las distintas jurisprudencias, al igual que lo establecido en la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano misma que tiene por objeto: “tutelar, proteger y regular el derecho al cuidado de personas trabajadoras respecto de sus hijos e hijas, dependientes directos, otros miembros de su familia directa que componen los diferentes tipos de familia, que de manera evidente necesiten su cuidado o protección, a fin de garantizar su ejercicio pleno, en cumplimiento a la Constitución de la República y los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos en la materia.” (Asamblea Nacional, 2023)

A partir de esto se realizó un análisis de los resultados obtenidos mediante una encuesta realizada a los abogados en libre ejercicio, jueces y personas en riesgo de vulnerabilidad donde se evidencio que la jurisprudencia en Ecuador ha desempeñado un papel importante en la interpretación y aplicación de la estabilidad laboral reforzada, así mismo los tribunales han emitido decisiones que amplían la protección de los trabajadores, fortaleciendo su derecho a la estabilidad en el empleo. Por ejemplo, se ha establecido que la estabilidad laboral reforzada no solo se aplica a los contratos de trabajo a plazo indefinido, sino también a contratos temporales o por obra determinada.

Sin embargo, también existen críticas a la aplicación de la estabilidad laboral reforzada, por cuanto, esta excesiva protección puede desincentivar la contratación de nuevos empleados y dificultar la flexibilidad laboral de las empresas. Además, se ha señalado que en ocasiones los empleadores pueden sentirse coaccionados para mantener a trabajadores no aptos o ineficientes debido a la amenaza de acciones legales.

En este sentido, es importante encontrar un equilibrio entre la protección de los derechos de los trabajadores y las necesidades de las empresas. La jurisprudencia debe considerar los intereses de ambas partes y tomar en cuenta las particularidades de cada caso. Además, es necesario que existan mecanismos efectivos para garantizar el cumplimiento de las normas laborales y prevenir el abuso o la discriminación por parte de los empleadores.

8. Conclusiones

El análisis jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada suele enfocarse en la protección de los derechos de los empleados y su seguridad en el empleo, y que dicha estabilidad tiene como objetivo evitar despidos injustificados y garantizar que los trabajadores no sean objeto de represalias por parte del empleador.

Así mismo, se concluye que la jurisprudencia para la estabilidad laboral reforzada, a menudo establece que no significa que un empleado sea inmune al despido, sino que se exige que la terminación del contrato laboral esté respaldada por causas justificadas, como bajo rendimiento, incumplimiento de obligaciones o razones económicas objetivas, es decir la jurisprudencia suele establecer criterios para evaluar dicha estabilidad laboral, como la duración del empleo, la naturaleza del contrato, la existencia de enfermedades o discapacidades del empleado, la existencia de sindicatos o representantes de los trabajadores, entre otros factores relevantes.

Por último, el Estado ecuatoriano no cuenta con mecanismos o medidas de ayuda eficaz para evitar la vulneración de derechos de las mujeres embarazadas, madres en periodo de lactancia, personas con discapacidad, sustitutos y enfermedades catastróficas. Los operadores de justicia no han buscado generar medidas de cumplimiento inmediato en lo que a personas con enfermedades catastróficas se refiere; en otras palabras, no se sanciona el incumplimiento de sentencias, cuando se ha dispuesto como medida de reparación, la garantía de no repetición.

También se puede concluir que con la encuesta realizada a abogados en libre ejercicio, jueces y personas en riesgo de vulnerabilidad del cantón Calvas se logró evidenciar que existe la información acerca de sus derechos, así como el conocimiento de los mismos y de los distintos casos de vulneración o incumplimiento de dichos derechos, además queda evidenciado que no la mayoría pero si una gran parte de los encuestados tienen conocimiento de alguna persona del grupo de atención prioritaria despedida y además vulnerada de sus derechos constitucionales.

9. Recomendaciones

Las distintas instituciones públicas deben formular políticas públicas para poder informar en el sector público o privado, la importancia de garantizar la estabilidad laboral reforzada y sus beneficios para el grupo de atención prioritaria.

Una recomendación a las instituciones tanto públicas como privadas, al momento de contratar a nuevo personal que forme parte del grupo de atención prioritaria, se debe informar acerca de los derechos y obligaciones que tendrán dentro de la institución al momento de aceptar ser contratados y firmar un contrato laboral.

Así mismo, el Estado debe crear a través de sus diferentes organismos de protección, departamentos u oficinas para evitar o cesar la vulneración de derechos a este grupo de personas, tanto en el sector público como en el privado; además, brindará seguimiento a dichos sentencias para el cumplimiento efectivo y eficaz de las mismas.

Finalmente, se debe brindar capacitaciones y asesoramiento a las entidades públicas y privadas a través de los diferentes organismos del Estado, con el fin de proporcionar la información tanto al empleador como al trabajador y a su vez al usuario, en lo que a estabilidad laboral reforzada respecta.

10. Bibliografía

Asamblea Nacional. (Abril de 2023). *Ley orgánica del Derecho al Cuidado Humano*. Obtenido de Suplemento del Registro Oficial 309, 12-V-2023:

<https://www.asambleanacional.gob.ec/es/multimedios-legislativos/51531-ley-organica-del-derecho-al-cuidado>

Amaya, J. P., & Rodriguez, D. K. (2020). *Estudio comparativo de la legislación laboral entre Perú y México*. Obtenido de (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte: <https://hdl.handle.net/11537/27217>

Asamblea General de Naciones Unidas. (27 de Octubre de 1981). *Convención sobre eliminación de toda discriminación contra la Mujer*. Obtenido de r Resolución Legislativa No. 000, publicado en Registro Oficial 108 de 27 de Octubre de 1981:

<https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2018/06/CONVENCION-SOBRE-ELIMINACION-DE-TODA-DISCRIMINACION-CONTRA-LA-MUJER.pdf>

Berrocal Duran, J. C., & Casas Toscano, J. J. (2018). *La estabilidad laboral reforzada de las mujeres trabajadoras en estado de embarazo: Colombia-México*. Obtenido de Derecho Global. Estudios Sobre Derecho Y Justicia, 4(10), 183–188.:

<https://doi.org/10.32870/dgedj.v0i10.200>

Berrocal Duran, J. C., Mejía Turizo, J., & Villamizar González, R. L. (2018). *Razonamientos Jurisprudenciales de las Altas Cortes en la Protección de la Estabilidad Laboral Reforzada*. Obtenido de Razonamientos jurisprudenciales de las altas cortes en la

- protección de la estabilidad laboral reforzada. *Erg@omnes*, 10(1), 114–128.:
<https://doi.org/10.22519/22157379.1215>
- Boneti, L. (2017). *Políticas públicas por dentro*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires : CLACSO
: San Pablo : Mercado de Letras.
- Cerdán Darder, D. C. (12 de Diciembre de 2016). *Embarazo*. Obtenido de Ginecología y
Obstetricia.
- Congreso Nacional. (2021). *Código del Trabajo*. Obtenido de Edición Constitucional del
Registro Oficial 231, 04-11-2021: <http://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/3364>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*.
Montecristi: Corporación de estudios y publicaciones.
- De la Cueva, M. (2017). Derecho Mexicano del Trabajo. En *La relación del Trabajo en el
Derecho* (pág. 446). México: Porrúa. Obtenido de Editorial Porrúa,. S. A., México, 1966,
t. 1, p. 446;: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/683/16.pdf>
- Estupiñan, E. (28 de Septiembre de 2015). Enfermedades Catastróficas. *El Universo*.
- Figuerola, O. (2015). *Enfermedades catastróficas, raras o huérfanas, según Ministerio de Salud
Pública*. Obtenido de Dispensario Médico Odontológico Anexo al IEES:
[http://www.trabajo.gob.ec/wp-
content/uploads/downloads/2015/10/ENFERMEDAD_CATASTROFICA.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/10/ENFERMEDAD_CATASTROFICA.pdf)
- Guamán Ramos, D. A. (2022). *La estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos, como
mecanismo orientado al desarrollo integral de derechos de las personas con*

- discapacidad*. Obtenido de (Tesis de Grado) Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba, Ecuador.: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10111>
- Hernández Posada, A. (2004). Las personas con discapacidad su calidad de vida y la de su entorno. *Revista Aquichan*, 60-65.
- Huerta, L. A. (2019). Derecho Individual del Trabajo. Santiago de Chile: Legal Publishing.
- Jones. (1971). *Políticas Públicas. Una introducción a la teoría y la práctica del análisis de políticas públicas*. Obtenido de Buenos Aires, FLACSO México/Miño y Dávila.: https://ze.culturaspopulareseindigenas.gob.mx/ayatl/amotx/SPC/biblio/PARSONS_Wayne_2007_PoliticasyPublicas
- Ley Federal del Trabajo. (18 de Mayo de 2022). L.F.T. *Ley Federal del Trabajo, [L.F.T.], Reformada*. México: Diario Oficial de la Federación [D.O.F.].
- López Moya, D. F. (29 de Octubre de 2021). *La protección legal a las mujeres embarazadas como grupo de atención prioritario*. Obtenido de Sociedad & Tecnología, 4(S2), 654–666. : <https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.176>
- Ministerio de Protección Social Colombia. (2011). *Código Sustantivo del Trabajo en Colombia*. Bogota.
- Montaner, D. N. (2 de Febrero de 2021). *Definición de embarazo y sus fases*. Obtenido de <https://www.salud.mapfre.es/salud-familiar/mujer/embarazo/definicion/>
- Norma Técnica de Acreditación de Sustitutos por Solidaridad Humana de Persona con Discapacidad. (29 de Octubre de 2018). Obtenido de Registro Oficial 377 de 28-nov.-

2018: <http://www.izurietamorabowen.com/wp-content/uploads/2018/12/BLOG-Nov2018-L-ACREDITACION-DE-SUSTITUTO-DE-P-CON-DISCAPACIDAD.pdf>

Organización de Naciones Unidas. (2008). Derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo. (ONU). Quito: ONU: Asamblea General, Declaración Universal de Derechos Humanos.

Organización Panamericana de la Salud. (s.f.). *Discapacidad*. Obtenido de Discapacidad: <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad#:~:text=Las%20personas%20con%20discapacidad%20son,de%20condiciones%20con%20los%20dem%C3%A1s>.

Pinos Jaén, C., & Guerra Coronel, M. (2022). *Estado actual de la estabilidad laboral reforzada en Ecuador*. Obtenido de IUS CONSTITUTIONALE, Revista de Derecho Constitucional: http://bivicce.corteconstitucional.gob.ec/bases/biblo/texto/IUS/ius_n3_2022.pdf

Real Academia Española. (2022). Obtenido de Diccionario de la lengua española, 23.^a ed: <https://dle.rae.es/sustituto?m=form>

Sentencia No. 1095-20-EP/22, 1095-20-EP/22 (Tercer Tribunal de Sala de Admisión 24 de agosto de 2022).

Sentencia 108-14-EP/20, 108-14-EP/20 (09 de JUNIO de 2020).

Sentencia No. 080-13-SEP-CC, 080-13-SEP-CC (Corte Provincial de Justicia del Guayas 9 de Octubre de 2013).

Sentencia No. 1234-16-EP, 1234-16-EP (Tribunal Contencioso Administrativo No. 1 de Quito 19 de mayo de 2021).

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

Sentencia No. 2286-17-EP/23, 2286-17-EP/23 (Tribunal Distrital de lo Contencioso
Administrativo y Tributario con sede en el cantón Ambato 12 de Julio de 2023).

Sentencia No. 689-19-EP/20, 689-19-EP/20 (Corte Constitucional 22 de julio de 2020).

Toyama M, J. (2015). Tratado de Derecho Laboral. En *Derechos laborales ante empleadores ideológicos*. Lima: Gaceta Jurídica.

11. Anexos

A. Anexo 1

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Con el fin de analizar la estabilidad laboral reforzada en Ecuador, solicito su colaboración para contestar las preguntas de la presente encuesta. Cabe indicar que la misma es confidencial, y sus resultados únicamente se darán a conocer de forma tabulada e impersonal como parte de un proceso de investigación.

* Indica que la pregunta es obligatoria



Gracias por tu colaboración.

1. Indique su edad según el rango. *

Marca solo un óvalo.

- 18-30
- 31-45
- 46-64
- 65 o más

2. Indique su género. *

Marca solo un óvalo.

- Masculino
- Femenino
- Otro: _____

3. Indique el nivel de instrucción académica que posee. *

Marca solo un óvalo.

- Primaria
 Bachillerato.
 Tercer Nivel.
 Cuarto Nivel.
 Ninguno.

4. ¿Conoce los derechos laborales que tiene el grupo de atención prioritaria, tanto en el área pública como privada? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

5. ¿Conoce el objeto de la estabilidad laboral reforzada que poseen las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, personas sustitutas, personas con discapacidad y personas con enfermedades catastróficas? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

6. ¿Considera que en la actualidad existe vulneración de derechos laborales para el grupo de personas que poseen estabilidad laboral reforzada? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

7. ¿Conoce de algún despido que se ha realizado a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, personas sustitutas, personas con discapacidad y personas con enfermedades catastróficas? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

8. ¿Considera adecuado que los sectores público y privado, respeten los precedentes vinculantes de la Corte Constitucional, para evitar demandas de acción de protección por la vulneración de derechos constitucionales a este grupo de personas? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

B. Anexo 2



Juan Pablo Ordóñez Salazar

CELTA-Certified English Teacher, traductor e intérprete.

Certificación de traducción al idioma inglés.

Juan Pablo Ordóñez Salazar.

CELTA-certified English Teacher, traductor e intérprete.

CERTIFICA:

Que el documento aquí compuesto es fiel traducción del idioma español al idioma inglés, del resumen de tesis titulado: **ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**, de autoría de la estudiante María Gabriela Torres Jiménez, con número de cédula 1105302192, egresada de la Maestría de Derecho Constitucional con mención en Derechos Humanos, de la Facultad Jurídica Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja.

Lo certifico en honor a la verdad, y autorizo a la interesada hacer uso del presente en lo que a sus intereses convenga.

Loja, 16 de agosto del 2023

1103601090
Firmado digitalmente por
JUAN PABLO ORDÓÑEZ SALAZAR
Fecha: 2023.08.16
09:02:57 -05'00'

Juan Pablo Ordóñez Salazar

DNI: 110360109-0

Código de Perito de la Judicatura: 12298374

CELTA – CERTIFIED ENGLISH TEACHER, TRADUCTOR E INTÉRPRETE