



Volumen 7, Número 1, Año 2024

REVISINOVO

En este segundo número del séptimo volumen de Revisinovo, titulado "Redefiniendo Límites: Desafíos Globales y Respuestas Locales en el Mundo Contemporáneo", nos sumergimos en el análisis de cómo las problemáticas globales se encuentran con soluciones y estrategias a nivel local. En un contexto donde las fronteras entre lo global y lo local se vuelven cada vez más difusas, esta edición ofrece una colección de artículos que examinan la interacción entre las grandes tendencias mundiales y las respuestas que surgen desde las comunidades, los gobiernos locales y las organizaciones.

Revisinovo | Revista Científica Digital

ISSN: 2953-6537

Dirección: Quito, Calle 6 de Diciembre y Vicente Ramón Roca, Ecuador

Teléfono: +593 32980212

Correo Electrónico: gerencia@revisinovo.es

Sitio Web: www.revisinovo.es

Redes Sociales:

Facebook | Twitter | LinkedIn

Política de Acceso Abierto: Todos los artículos están disponibles bajo una licencia Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).

Archivos Seguros: Integrado en los sistemas LOCKSS y CLOCKSS para la preservación digital.

Privacidad y Protección de Datos: Cumplimos con los más altos estándares internacionales de protección de datos.

Received: 2023-11-20 | Reviewed: 2023-12-30 | Accepted: 2024-01-30 | Online First: 2024-02-15 |

Published: 2024-02-20 | Pages: 120-137



Estabilidad laboral reforzada: garantía de igualdad y no discriminación para personas con discapacidad en Ecuador

Reinforced labor stability: guarantee of equality and nondiscrimination for people with disabilities in Ecuador

Alexandra Anabel Jaramillo León¹; <https://orcid.org/0000-0002-7556-1166>;
alexandrajaramillo@indoamerica.edu.ec

Luis Alfonso Chitupanta Cuyo² <https://orcid.org/0009-0006-7584-3047>, lchitupanta@indoamerica.edu.ec

¹ Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato, Ecuador

² Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato, Ecuador

Resumen: La presente investigación se centra en un problema persistente, pero subestudiado en el ámbito laboral ecuatoriano: la estabilidad laboral reforzada para las personas con discapacidad. Pese a que la Constitución del Ecuador y diversos instrumentos legales nacionales e internacionales garantizan protecciones especiales para esta población, en la práctica se observa una desconexión palpable entre la normativa y su implementación efectiva. Esto genera situaciones de vulnerabilidad y discriminación laboral que afectan directamente a las personas con discapacidad. Esta problemática se justifica en la necesidad de cerrar la brecha entre la teoría legal y la práctica en el contexto laboral ecuatoriano, abogando por la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas, independientemente de su condición de discapacidad. Asegurar la estabilidad laboral reforzada es esencial para proteger los derechos laborales de estas personas, promover su inclusión y contribuir a una sociedad más justa y equitativa. El objetivo principal de esta investigación es analizar la implementación y eficacia de la estabilidad laboral reforzada en Ecuador, así como identificar y proponer soluciones para los obstáculos que impiden su efectiva aplicación. Este análisis se realiza a través de una revisión bibliográfica, una metodología que permite examinar y sintetizar la literatura existente sobre el tema. Esta revisión bibliográfica incluye la exploración de diversas fuentes primarias y secundarias, tales como leyes, reglamentos, jurisprudencia de la Corte Constitucional, informes de investigación, y literatura académica. El análisis sistemático de estos recursos proporciona una comprensión integral del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en Ecuador, y abre la puerta para proponer soluciones basadas en evidencia que puedan mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad.

Palabras clave: Estabilidad laboral, estabilidad reforzada, no discriminación, personas con discapacidad.

Abstract: The present research focuses on a persistent yet understudied issue in the Ecuadorian labor context: reinforced job stability for persons with disabilities. Although the Constitution of Ecuador and various national and international legal instruments guarantee special protections for this population, in practice there is a clear disconnect between the law and its effective implementation. This results in situations of vulnerability and labor discrimination that directly affect persons with disabilities. This issue is justified by the need to bridge the gap between legal theory and practical application in the Ecuadorian labor context, advocating for equal rights and opportunities for all individuals, regardless of their disability status. Ensuring reinforced job stability is crucial to protecting the labor rights of these individuals, promoting their inclusion, and contributing to a fairer and more equitable society. The main objective of this research is to analyze the implementation and effectiveness of reinforced job stability in Ecuador, as well as to identify and propose solutions to the obstacles that hinder its effective application. This analysis is carried out through a literature review methodology, which allows

for the examination and synthesis of existing literature on the topic. The literature review includes the exploration of various primary and secondary sources, such as laws, regulations, Constitutional Court rulings, research reports, and academic literature. The systematic analysis of these resources provides a comprehensive understanding of the current state of reinforced job stability in Ecuador and paves the way for evidence-based solutions that can improve the labor conditions of persons with disabilities.

Keywords: Job stability, enhanced stability, non-discrimination, people with disabilities.

INTRODUCCIÓN

La estabilidad laboral es un derecho de los trabajadores que el Estado ecuatoriano debe tutelar en razón de apoyar a que la persona obtenga ingresos suficientes para buscar una vida digna. Sin embargo, este objetivo muchas veces no se concreta en la realidad ecuatoriana, en especial en el caso de personas que forman parte de grupos vulnerables como lo son las personas con discapacidad. “No resulta posible que se disponga de una persona como un objeto y, por ende, se prescinda de sus servicios independientemente de su condición de salud y de su condición debilidad manifiesta” (Becerra et al., 2019). En razón de proteger la dignidad humana y evitar la precarización del trabajo es necesario reforzar la estabilidad laboral, sobre todo en el caso de personas vulnerables. De tal manera que se haga efectivo el derecho al trabajo, el cual está reconocido en el Protocolo de San Salvador y la Carta de la Organización de los Estados Americanos, tanto como en la Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre (OEA, 2021).

El Ecuador es signatario de varios instrumentos internacionales relativos al trabajo, incluyendo los anotados, por lo que tiene la obligación de recoger y desarrollar en su régimen jurídico el derecho al trabajo. Así, el texto constitucional en su artículo 66 reconoce y garantiza el derecho al trabajo tanto como a la igualdad formal, material y no discriminación. En el mismo sentido, la constitución de la República del Ecuador en el artículo 327 prohíbe la precarización laboral y cualquier forma de contratación que “afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva” (CRE, 2008). Ahora bien, en razón del objetivo del presente trabajo se debe tener en cuenta el régimen aplicable a grupos de atención prioritaria como lo son las personas discapacitadas.

En este sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado en múltiples ocasiones que es deber de los Estados “adoptar las medidas necesarias para generar la inclusión de las personas con discapacidad dentro de la vida comunitaria, laboral y social” (OEA, 2021). Por su parte, el Comité de Naciones Unidas de los derechos de las personas con discapacidad ha expresado que los Estados deben “asegurar el acceso de las personas con discapacidad y de sus familias que vivan en situaciones de pobreza a asistencia del Estado para sufragar gastos relacionados con su discapacidad, incluidos capacitación, asesoramiento, asistencia financiera y servicios de cuidados temporales adecuados” (OEA, 2021).

Estos deberes correspondientes al Estado han sido adoptados dentro del sistema jurídico ecuatoriano en su texto constitucional. Así, el artículo 47 dispone:

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

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

5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas (CRE, 2008).

Por su parte, este deber se desarrolla en el Código de Trabajo como norma especializada, dentro del cual en artículo innumerado se dispone que:

Art. ...- El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural. El Ministro de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley. Los Directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo, impondrán las sanciones en caso de incumplimiento. De estas acciones se informará anualmente al Congreso Nacional (Código de Trabajo, 2005)

Ahora bien, las afectaciones del derecho al trabajo se observan tanto en ámbitos privados como públicos. Así, se tiene que los nombramientos provisionales por mandato legal generan cierta expectativa laboral lo cual influye en el plan de vida, pues muchos de estos nombramientos se estiran por más de 5 años; sin embargo, estos nombramientos no generan estabilidad laboral (Duchi & Navarrete, 2023). En sí, situaciones que afectan la estabilidad laboral se mantienen presentes en la realidad ecuatoriana sobre todo en el caso personas vulnerables como aquellos con discapacidad física, lo cual se evidenció en gran medida durante la pandemia causada por el COVID-19. Durante este periodo de tiempo se justificó el despido masivo de trabajadores debido a la crisis económica. Sin embargo, el que se le niegue la oportunidad de mantenerse en el trabajo afecta la estabilidad laboral reforzada como principio que gozan las personas con discapacidad como protección garantista de origen jurisprudencial (Molina, 2022).

En virtud de lo anotado se observa que en el Ecuador existe un marco de protección desarrollado referente al empleo de trabajadores con discapacidad. Este marco obedece a un desarrollo histórico tanto local como internacional que busca hacer efectivo el derecho de los trabajadores a la estabilidad laboral, así como los derechos de las personas con discapacidad con especial atención a la igualdad material que la Constitución de la República del Ecuador garantiza. Empero, la práctica ecuatoriana del empleo informal, precarización y otras formas de explotación, sumado a la discriminación y abuso de las personas que forman parte de grupos vulnerables como lo son los discapacitados hacen que las disposiciones legales pierdan sentido en su aplicación.

En razón de analizar la estabilidad laboral reforzada como derecho de las personas con discapacidad en el contexto ecuatoriano, en el presente trabajo se ha empleado un enfoque cualitativo en un diseño no experimental bajo una investigación descriptiva de tipo inductiva de revisión bibliográfica. Mediante esta metodología se puede analizar la normativa que protege a los trabajadores con discapacidad. A su vez, las circunstancias que afectan la efectiva realización de este derecho. La revisión bibliográfica se enfoca en recopilar información de repositorios jurídicos, bases de datos, normas, bibliotecas digitales, revistas especializadas y otras fuentes de información pertinentes.

Por su parte, se aplican criterios de inclusión y exclusión para asegurar la relevancia y calidad de la información analizada. Los criterios de inclusión empleados son: Documentos jurídicos que traten sobre el derecho de los trabajadores con especial atención de las personas discapacitadas; derecho comparado sobre la estabilidad laboral reforzada; marco normativo ecuatoriano con atención especial a la legislación laboral. A su vez, los criterios de exclusión empleados incluyen: Información obtenida de sistemas de common law; fuentes no académicas que no aseguren revisión de pares; fuentes de información doctrinaria publicada antes del 2019.

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación adopta una metodología basada en la revisión bibliográfica, con el objetivo de analizar en profundidad el marco conceptual, legal y jurisprudencial que sustenta la estabilidad laboral reforzada para personas con discapacidad en Ecuador. Esta elección metodológica se fundamenta en la necesidad de comprender no solo la normativa vigente, sino también su aplicación práctica, sus vacíos y contradicciones, y las implicaciones que tiene en el ejercicio efectivo de los derechos laborales de esta población.

La revisión bibliográfica permite explorar críticamente los antecedentes históricos, doctrinarios y normativos relacionados con la garantía de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, tanto a nivel nacional como internacional. A través de esta herramienta metodológica, se recopilan, examinan y sistematizan fuentes primarias y secundarias relevantes, como la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, leyes especiales sobre discapacidad, jurisprudencia de la Corte Constitucional, tratados internacionales de derechos humanos y literatura académica especializada.

Este enfoque no se limita a una simple recopilación documental; por el contrario, busca identificar, comparar y contrastar distintas perspectivas doctrinales y legales, con el fin de evaluar la efectividad de la estabilidad laboral reforzada como mecanismo de protección y promoción de los derechos laborales de las personas con discapacidad. Asimismo, se identifican posibles lagunas normativas, problemas de implementación y desafíos institucionales, que impiden la aplicación efectiva de estas garantías.

Se ha establecido como criterio de selección la pertinencia, actualidad y validez legal de los documentos, priorizando textos posteriores a 2019 para asegurar una visión actualizada, especialmente en lo referente a reformas recientes y evolución jurisprudencial. Además, se incorporan criterios emitidos por órganos internacionales de protección de derechos humanos, como la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, lo cual permite enmarcar el análisis dentro de estándares internacionales comparables.

El uso de repositorios jurídicos nacionales (como el Registro Oficial, el Sistema de Información Jurídica del Ecuador - SIJE) e internacionales garantiza la confiabilidad de las fuentes y el rigor metodológico necesario para una investigación de carácter jurídico-social. Este método facilita no solo el diagnóstico de la situación actual, sino también la formulación de propuestas fundamentadas para el fortalecimiento del derecho a la estabilidad laboral reforzada en el Ecuador.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Estabilidad laboral reforzada

En el Ecuador, un problema importante es la inestabilidad laboral de los trabajadores con discapacidades. El grado de explotación laboral que sufren los ecuatorianos que tengan algún grado de discapacidad sigue siendo significativamente mayor que el de sus homólogos no discapacitados, a pesar de los avances sociales y legislativos en materia de derechos de los ecuatorianos que tengan un grado de discapacidad. Las prácticas laborales injustas relacionadas con la discapacidad en Ecuador adoptan muchas formas diferentes, incluida la segregación ocupacional, los salarios más bajos y la inestabilidad laboral. Aunque sólo el 4% de la población activa está formada por personas con discapacidad, el 27% de estas personas declaran estar sujetas a contratos laborales marginales, frente a sólo el 9% de las personas sin discapacidad (IESS, 2022).

La definición que da la Corte Constitucional de Colombia respecto a la estabilidad laboral es la siguiente: En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido... (Corte Constitucional colombiana, Sentencia No. - C-470, 1997)

En palabras de Materano Cordovilla, D & Pangol Lascano, A (2020), manifiestan que :

Considerando que, en primer lugar, la estabilidad laboral reforzada es un principio, es decir es una generalidad inmersa en todo el ordenamiento jurídico ecuatoriano que busca como finalidad proteger al trabajador con discapacidad, para que no pueda ser separado de sus labores por su condición, esto generaría discriminación.

Los efectos de esta disparidad en la protección laboral son crudos: una cuarta parte de los trabajadores con discapacidades ganan menos que la media de los trabajadores ecuatorianos, y a una quinta parte de los trabajadores con discapacidades se les suspenden involuntariamente sus contratos sin apenas preaviso ni indemnización. La epidemia de Covid-19, que ha incrementado los retos sociales y laborales, se ha sumado a la inestabilidad laboral a la que se enfrentan los empleados discapacitados en Ecuador. Las organizaciones de defensa de los ecuatorianos que tengan un grado de discapacidad del país han llamado la atención sobre los graves niveles de discriminación a los que se han seguido enfrentando los empleados discapacitados durante la epidemia. En vista de ello, sigue existiendo un problema crítico que debe abordarse de inmediato: la inestabilidad laboral de los empleados discapacitados en Ecuador (Cardona, 2021).

En razón de lo anotado, la estabilidad laboral reforzada es una figura que ha surgido en el derecho laboral referente al derecho de los trabajadores a gozar de certeza respecto a sus perspectivas de trabajo y como esto se enlaza con sus planes de vida. Esta figura busca hacer efectivo los derechos de los trabajadores y de las personas con discapacidad. El Código de Trabajo (Art. innumerado, 2005), reconoce que tanto en el sector público como en el privado, y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, así como en otros modos de producción a nivel urbano y rural, el Estado garantizará la inclusión laboral de las personas con discapacidad en todas las modalidades como empleo regular, empleo protegido o autoempleo. Esta protección necesariamente debe incluir la estabilidad laboral, puesto que, un trabajo sin la seguridad suficiente del mismo no aporta a los planes de vida de las personas discapacitadas.

En palabras de Villacrés Moreno, J. L. & Jaramillo León, A. (2022) manifiestan que:

Los trabajadores pueden ser sujetos de un perjuicio moral a lo largo de la relación laboral por diversas causas, ya sea por prácticas abusivas evidentes del empleador o por otras maneras que se encuentren consideradas como maltrato, como es el despido intempestivo

La estabilidad laboral reforzada es un principio que surge en el ámbito del derecho laboral, que apunta al fortalecimiento de la protección de los trabajadores, en particular de aquellos que pertenecen a grupos vulnerables como las personas con discapacidad. En este sentido, se trata de un mecanismo jurídico que pretende ir más allá de garantizar la simple contratación laboral, buscando asegurar la continuidad y permanencia en el puesto de trabajo para estos individuos (Camacho & Ramos, 2019).

Esta figura reconoce la necesidad de construir un entorno laboral inclusivo y equitativo que evite la discriminación por discapacidad. Esto implica un trabajo seguro y constante que

permita a las personas con discapacidad desarrollarse profesionalmente y tener un ingreso estable que garantice una vida digna. El concepto de estabilidad laboral reforzada se encuentra enmarcado en la filosofía de los derechos humanos y la inclusión social. Bajo este enfoque, el trabajo es un derecho humano fundamental que debe ser protegido, especialmente para aquellos que son más susceptibles a la explotación y discriminación laboral (Motoa, 2019).

Para las personas con discapacidad, la estabilidad laboral reforzada tiene un significado profundo y multidimensional. No se trata simplemente de la garantía de mantener un empleo, es una cuestión de dignidad, justicia y equidad. Va más allá de la simple seguridad laboral y se adentra en la esfera de los derechos humanos, donde el trabajo no es solo una forma de ganarse la vida, sino una vía para el crecimiento personal y el desarrollo socioeconómico. Significa estar en un ambiente laboral donde se respetan de forma íntegra sus derechos, no solo como empleados, sino como seres humanos con habilidades y capacidades únicas que pueden contribuir en gran medida a la sociedad y la economía. En este contexto, la valoración de su aporte no es una mera cortesía, sino un imperativo ético y legal.

El alcance de la estabilidad laboral reforzada se extiende a diversas dimensiones laborales. Desde la fase de contratación, pasando por la permanencia en el trabajo, hasta la garantía de que no serán despedidos arbitrariamente. En cada una de estas etapas, las personas con discapacidad deben estar protegidas y tener garantizados sus derechos. Para que la estabilidad laboral reforzada sea efectiva, es necesario contar con políticas de inclusión laboral y leyes que protejan a las personas con discapacidad de la discriminación y la explotación laboral. Es fundamental que estas políticas y leyes sean aplicadas y respetadas por los empleadores (Aristizabal, 2021).

La estabilidad laboral para un trabajador comprende dos dimensiones que son cuales son, la persistencia en un empleo, es decir, que sea indefinido, y que la relación laboral termine por una razón legal sin vulnerar derechos y principios, tomando esta última como una garantía para el trabajador (De la Cueva, 1978, pág. 774).

Así mismo, es fundamental que las compañías se comprometan con la inclusión laboral de las personas con discapacidad y sean defensoras activas de un entorno de trabajo inclusivo, equitativo y respetuoso. Para ello, deben desarrollar e implementar políticas de inclusión efectivas y sólidas, que vayan más allá del cumplimiento legal mínimo. Esto implica la capacitación continua de sus empleados en temas de inclusión y diversidad, no como una actividad puntual, sino como parte de su desarrollo profesional constante. La creación de una cultura corporativa que valora y respeta las diferencias también es crucial. Debe promoverse un ambiente donde la diversidad no solo sea aceptada, sino también valorada como un recurso que aporta una variedad de perspectivas y habilidades, lo que enriquece el ambiente laboral y contribuye a la innovación y la productividad.

Por otro lado, las personas con discapacidad deben tener acceso a la formación y la educación que les permita adquirir las habilidades y competencias necesarias para desempeñarse en el mercado laboral. De esta manera, se aumentan sus posibilidades de obtener y mantener un empleo estable. La estabilidad laboral reforzada también implica que las personas con discapacidad tengan acceso a los apoyos y las adaptaciones necesarias para desempeñar su trabajo. Esto incluye, por ejemplo, adaptaciones en el lugar de trabajo, horarios flexibles, tecnología asistiva, entre otros (Torres & Yisela, 2022).

Conociendo que la estabilidad laboral reforzada ha sido definida como la capacidad de los trabajadores con discapacidad para trabajar en condiciones laborales seguras, con la posibilidad

de obtener y/o conservar un empleo significativo, sin temor a sufrir discriminación o explotación durante su periodo de empleo, puede definirse como estabilidad laboral en el contexto de las personas con discapacidad (Aulestia, 2022). Al asegurar el empleo y garantizar la protección salarial, la estabilidad laboral reforzada pretende ir más allá de ofrecer estas garantías laborales básicas y proporcionar además un trabajo estable a las personas con discapacidad.

Tabla 1 Diferencias entre estabilidad laboral reforzada y estabilidad laboral en el Ecuador.

Estabilidad laboral reforzada	Estabilidad laboral
Principio	Derecho
<ul style="list-style-type: none"> • Aplica solo a trabajadores en estado de vulnerabilidad • las personas con enfermedades catastróficas profesionales. • aplica las personas discapacitadas • las mujeres embarazadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplica a todos los trabajadores (en casos en los que sus contratos lo presupuesten)

Realizado por: Luis Alfonso Chitupanta Cuyo y Alexandra Anabel Jaramillo León.

Marco jurídico de protección a las personas discapacitadas

Como preámbulo a la discusión del marco jurídico de protección para personas con discapacidad en Ecuador, es importante destacar que la inclusión y el respeto a los derechos de las personas con discapacidad no son simplemente un acto de caridad, sino una obligación jurídica y moral. En este sentido, la legislación ecuatoriana y los instrumentos internacionales aportan herramientas valiosas para proteger estos derechos. No obstante, aunque el marco legal es esencial, es la correcta aplicación y el compromiso de todos los actores involucrados lo que realmente puede transformar la vida de las personas con discapacidad. Por ello, cada normativa, cada reglamento y cada política, en última instancia, deben considerarse como medios para lograr un fin superior: una sociedad donde todas las personas sean valoradas por su aporte, y no juzgadas por sus limitaciones. En este contexto, las regulaciones específicas que se aplican en el ámbito laboral juegan un papel fundamental para garantizar la equidad y la justicia para las personas con discapacidad.

La Constitución de la República del Ecuador y las normas laborales, sumado a instrumentos internacionales como los emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, brindan un marco de protección que salvaguardan los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en Ecuador. Las normas infraconstitucionales especializadas que se deben tener en cuenta son: Código de Trabajo codificado en el 2005, Ley de Seguridad Social, Ley de Defensa del artesano, Ley de Maquila, Ley de justicia laboral, Código Orgánico general de procesos, Ley orgánica de discapacidades, el Mandato Constituyente 08; entre otros. Es

importante señalar que estas leyes y reglamentos sirven de base para la protección de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en Ecuador. Los derechos y obligaciones específicos pueden variar dependiendo de la naturaleza de la discapacidad, el tamaño del empleador y otros factores relevantes.

Derecho al trabajo

Los derechos de los trabajadores han sido el resultado de un proceso histórico de lucha y reivindicación. El régimen jurídico ecuatoriano reconoce esta lucha brindando un régimen de protección al trabajador dentro de su legislación y la carta magna. En lo principal, la Constitución de la República del Ecuador reconoce el derecho al trabajo tanto como la como a la igualdad formal, material y no discriminación (Art. 66, CRE, 2008); como otros derechos de los trabajadores y personas discapacitadas. A su vez, el texto constitucional establece el derecho al trabajo para todas las personas, incluidas las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones, garantizando su integración, adaptación y ajustes razonables en el lugar de trabajo; y, garantiza el derecho a la no discriminación en el empleo, incluyendo la protección contra la discriminación por discapacidad (Arts. 47; 48, CRE, 2008).

Por su parte, la Ley Orgánica de Discapacidades dispone que “Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición de discapacidad tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo” (Art. 45, LOD, 2012). En el mismo sentido, el artículo 47 de este cuerpo legal obliga a las empresas que cuenten con mínimo 25 trabajadores a incluir entre sus trabajadores personas con discapacidad, quienes deben representar al menos el 4% de la nómina (LOD, 2012). En lo que respecta al Código del Trabajo, este cuerpo legal contempla varias disposiciones importantes relativas a los derechos laborales de las personas discapacitadas. Así, el artículo 79 dispone la obligación de corresponder menciona que: “Al tabajo de igual valor corresponde igual remuneración”; sin que pueda existir discriminación por razones de discapacidad, entre otras (2005). A su vez, el artículo innumerado agregado por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de enero del 2006, expresa el deber del Estado de garantizar la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad (2005).

Igualdad material

En el contexto legal ecuatoriano, no existe una obligación explícita que estipule que el empleado debe notificar a su empleador sobre su discapacidad. Sin embargo, es beneficioso para el empleado compartir esta información para que se puedan tomar las medidas necesarias que garantice sus derechos.

Según la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador, se promueve el respeto y el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, así como su plena inclusión en todos los ámbitos de la vida pública y privada. Si bien no obliga explícitamente a los empleados a revelar su condición de discapacidad, está implícito que el empleado debe colaborar con el empleador para lograr los objetivos de esta Ley.

Dentro del Código del Trabajo del Ecuador, no existe una normativa explícita que obligue al trabajador a notificar al empleador sobre su condición de discapacidad. Sin embargo, se asume que dicha información es necesaria para garantizar el cumplimiento de los deberes del empleador en términos de adaptación del lugar de trabajo, asignación de tareas y proporcionar las facilidades necesarias para el trabajador. De acuerdo a la Ley de Seguridad Social del Ecuador, las personas con discapacidad tienen derecho a recibir prestaciones y servicios de

acuerdo a su grado de discapacidad. Para obtener estos beneficios, es necesario que la discapacidad sea certificada por el organismo competente. Aunque no se menciona explícitamente la obligación del empleado de notificar a su empleador, al solicitar estos beneficios se asume que el empleador está al tanto de la situación.

En este punto es prudente tratar la figura de la igualdad consagrada como derecho constitucional. El artículo 66 de la Constitución dispone que el Estado reconoce y garantiza a las personas el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación (numeral 4, CRE, 2008). En razón de mejorar la comprensión de estos conceptos, la igualdad formal es el trato igual a todos de la misma forma.

Por su parte, la igualdad material es el trato diferenciado a ciertas personas en razón de su condición diferente. En palabras de la Corte Constitucional la igualdad formal “hace referencia a la igualdad ante la ley, es decir una igualdad en cuanto a la configuración y aplicación de normativa jurídica”; por su parte, la igualdad material “hará referencia a las particularidades de los sujetos, grupos o colectivos, quienes deben ser tratados de manera igualitaria si se encuentran dentro de circunstancias fácticas similares, prohibiéndose cualquier acto discriminatorio” (Sentencia No. 019-16-SIN-CC, 2016).

La Corte Constitucional del Ecuador ha subrayado que una de las piedras angulares esenciales tanto de una sociedad en funcionamiento efectivo como de cualquier Estado constitucional reside en el concepto de igualdad. Conforme a esta perspectiva, el Estado tiene la obligación intrínseca de tratar a todos los individuos con equidad, garantizando una distribución equitativa de las responsabilidades y beneficios sociales. Esta obligación se traduce en un mandato firme de igualdad de trato hacia los destinatarios cuyas situaciones exhiben similitudes y diferencias entre sí. La igualdad, por tanto, no solo implica tratar a todos de la misma manera, sino también reconocer y responder a las diferencias individuales y grupales para asegurar que todos tengan las mismas oportunidades y beneficios. Así, se busca promover una sociedad justa y equitativa donde todos tengan las mismas oportunidades para prosperar, independientemente de su origen, identidad, habilidades o circunstancias personales. En este sentido, el Estado ecuatoriano está comprometido con la promoción de políticas de igualdad que aborden la discriminación y la exclusión, y fomenten la inclusión y la participación plena de todos los ciudadanos en la vida social, económica y política del país (Corte Constitucional del Ecuador, 2023).

De forma específica, se debe tomar en cuenta las situaciones que presentan semejanzas y diferencias, pero si las semejanzas son más relevantes que las diferencias se debe un trato igual a quienes soportan las mismas diferencias; a su vez, implica un mandato de trato idéntico a destinatarios que se encuentran en circunstancias idénticas; en el mismo sentido, es un mandato de trato completamente diferenciado a destinatarios cuyas situaciones no comparten elementos comunes; por último, se puede dar un trato diferente a pesar de las similitudes cuando las situaciones son similares y parcialmente distintas, siendo las diferencias más importantes que las similitudes (*Sentencia No. 019-16-SIN-CC*, 2016).

Eficacia de la protección a las personas discapacitadas

En virtud de lo anotado se observa que existe un marco de protección bien desarrollado referente al empleo de trabajadores con discapacidad. Sin embargo, la práctica ecuatoriana del empleo informal, precarización y otras formas de explotación hacen que las disposiciones legales pierdan sentido en su aplicación. Situación observada también con los nombramientos provisionales por mandato legal los cuales no prevén estabilidad laboral, pero generan cierta expectativa laboral y de vida (Duchi & Navarrete, 2023).

A pesar que la estabilidad laboral es un derecho de los trabajadores que debe ser garantizada por el Estado en razón de garantizar ingresos suficientes que le aseguren a la persona una vida digna, este objetivo no se concreta en la realidad ecuatoriana, en especial en el caso de personas que forman parte de grupos vulnerables como lo son las personas con discapacidad. Así, la figura de la estabilidad laboral reforzada busca proteger la dignidad humana “pues no resulta posible que se disponga de una persona como un objeto y, por ende, se prescinda de sus servicios independientemente de su condición de salud y de su condición de debilidad manifiesta” (Becerra et al., 2019).

El reconocimiento del derecho laboral en la Constitución de la República del Ecuador y la garantía de estabilidad en el trabajo constituyen pilares fundamentales para los trabajadores del país. Estas disposiciones se encuentran plasmadas en varias leyes y regulaciones, como el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Discapacidades, y la Ley Orgánica de Servicio Público, entre otros. Dichos marcos normativos brindan protección laboral a todos los trabajadores que poseen un contrato laboral válido que cumple con ciertos requisitos. Es más, se brinda una protección especial a ciertos grupos que son considerados prioritarios. No obstante, en la práctica, se ha observado que tanto los empleadores del sector público como del privado a menudo pasan por alto esta garantía, lo que resulta en que, en algunos casos, se convierte en una simple declaración de buenas intenciones. Esto se debe a la falta de conocimiento, recursos, o tiempo para confrontar el poder que detentan los empleadores. Pero esto no incluye a las personas con enfermedades catastróficas (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008).

En este escenario, la Corte Constitucional del Ecuador (CCE) juega un papel importante. Aunque el concepto de estabilidad laboral reforzada no se encuentra explícitamente reconocido en la normativa, la CCE ha sido responsable de introducirlo en el ordenamiento jurídico a través de su desarrollo jurisprudencial. En este contexto, se reconoce esta garantía para proporcionar protección a las personas en situación de vulnerabilidad, limitando la facultad discrecional del empleador para despedir a sus trabajadores cuando se presentan categorías sospechosas que conducen a situaciones de discriminación laboral (CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR, 2013).

En la sentencia 080-13-SEP-CC, la CCE proporcionó definiciones de las categorías sospechosas. Estas son categorías utilizadas para tratar "diferentemente" a ciertos grupos o personas vulnerables de manera que no es razonable ni proporcional, y que históricamente han estado asociadas con prácticas que tienden a situar a ciertos grupos de personas en situaciones de desventaja o desprotección (Corte Constitucional del Ecuador, 2013).

El origen del desarrollo jurisprudencial del concepto de estabilidad laboral reforzada se remonta a la misma sentencia, 080-13-SEP-CC, que abordó tanto las categorías sospechosas como la estabilidad laboral reforzada. La CCE argumentó que el objetivo de la estabilidad laboral reforzada es garantizar que las personas con VIH o con SIDA, o quienes se encuentran en una condición de debilidad manifiesta, disfruten del derecho a la igualdad real y efectiva establecido en la Constitución de la República (Corte Constitucional del Ecuador, 2013).

En la sentencia 258-15-SEP-CC, la CCE interpretó las causas para terminar contratos ocasionales entre personas con discapacidad y el sector público, concluyendo que deberían ser reubicadas en otro puesto similar o de equivalente rango y función, acorde a la circunstancia especial de la persona con discapacidad (Corte Constitucional del Ecuador, 2015).

Finalmente, en la sentencia 381-17-SEP-CC, la CCE destacó la protección especial para las personas con discapacidad y quienes tengan a su cargo familiares en condiciones similares debidamente certificadas (corte constitucional del ecuador, 2017). En la sentencia 1067-17-EP/20, se reforzó aún más la garantía de estabilidad laboral reforzada para el sustituto de una persona en situación de doble vulnerabilidad, al establecer como última alternativa su desvinculación, porque "las personas con discapacidad, por su condición, se disminuyen las posibilidades materiales de conseguir un nuevo empleo y de su salario depende el sostenimiento familiar y, como en el caso, el cuidado de un niño con doble vulnerabilidad" (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

Por último, la Corte Constitucional de Colombia ha enfatizado que la acción de tutela tiene un carácter residual y subsidiario, por lo que no es la vía más adecuada para solicitar la reincorporación de un trabajador, ya que existen vías ordinarias como la laboral y la contenciosa administrativa. Sin embargo, la excepción gira en torno a la debilidad manifiesta del sujeto constitucionalmente protegido. De acuerdo con la sentencia T-320/16 de la Corte Constitucional Colombiana, la estabilidad laboral reforzada consiste en: (i) El derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo; y (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena de que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz (Corte Constitucional de Colombia, 2016).

El análisis de los casos sobre discriminación por condiciones de discapacidad reveló cambios significativos que deben ser tomados en consideración, como la ampliación de la protección laboral reforzada por parte de la Corte Constitucional, para lo cual se observó que esta garantía había sido aplicada en materia laboral sin tomar en cuenta la modalidad contractual de los demandantes; es decir, a cualquier tipo de relación, incluyendo contratos ocasionales, nombramientos provisionales y nombramientos definitivos. La finalidad de esta protección laboral, de carácter constitucional, es garantizar de manera contundente la continuidad laboral a ciertos grupos poblacionales que, por su condición singular, se convierten en blanco de violaciones y a personas que fueron despedidas previa y típicamente de manera injusta (Aulestia, 2022).

Discusión

La estabilidad laboral es un derecho fundamental consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, y es de importancia crítica para proteger los derechos de los trabajadores. Sin embargo, a pesar de esta protección legal, hay evidencia de que tanto los empleadores del sector público como del privado a menudo pasan por alto esta garantía. La Corte Constitucional del Ecuador (CCE) ha desempeñado un papel crucial en la interpretación y aplicación de la ley para garantizar la estabilidad laboral reforzada, especialmente para las personas en situaciones de vulnerabilidad (del Rocío & Pinos, 2021).

El concepto de estabilidad laboral reforzada, aunque no se encuentra explícitamente reconocido en la normativa laboral ecuatoriana, ha sido introducido en el ordenamiento jurídico por la CCE a través de su desarrollo jurisprudencial. Este concepto tiene el propósito de proporcionar protección adicional a las personas en situación de vulnerabilidad, limitando la facultad discrecional del empleador para despedir a sus trabajadores. Las llamadas categorías sospechosas han sido un punto central en la discusión sobre la estabilidad laboral reforzada.

Definidas por la CCE en la sentencia 080-13-SEP-CC, se refieren a las situaciones en las que ciertos grupos o personas vulnerables son tratados de manera diferenciada, en una forma que no es razonable ni proporcional, y que históricamente han llevado a situaciones de desventaja o desprotección.

La sentencia 258-15-SEP-CC, por su parte, interpretó las causas para terminar contratos ocasionales entre personas con discapacidad y el sector público. Esta sentencia estipuló que las personas con discapacidad deben ser reubicadas en otro puesto similar o de equivalente rango y función, en lugar de ser despedidas. Por otro lado, la sentencia 080-13-SEP-CC también proporcionó un marco legal para la estabilidad laboral reforzada, especificando que su objetivo es garantizar que las personas con VIH o con SIDA, o quienes se encuentran en una condición de debilidad manifiesta, disfruten del derecho a la igualdad real y efectiva establecido en la Constitución de la República.

La CCE también proporcionó protección adicional para las personas con discapacidad y quienes tengan a su cargo familiares en condiciones similares debidamente certificadas en la sentencia 381-17-SEP-CC. Esta sentencia reforzó la garantía de estabilidad laboral reforzada para estas personas. Un avance adicional se realizó en la sentencia 1067-17-EP/20, en la que se reforzó la garantía de estabilidad laboral reforzada para el sustituto de una persona en situación de doble vulnerabilidad. En esta sentencia, se estableció que el despido debe ser la última alternativa en estos casos.

El derecho a la estabilidad laboral reforzada no se limita a Ecuador. La Corte Constitucional de Colombia, por ejemplo, también ha sostenido este principio. Según la sentencia T-320/16, la estabilidad laboral reforzada incluye el derecho a conservar el empleo, a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad, y a que la autoridad laboral competente autorice el despido, previa verificación de la estructuración de una causa objetiva.

Sin embargo, a pesar de estas protecciones, persisten desafíos. Los empleadores, tanto en el sector público como en el privado, a menudo desconocen estas protecciones o buscan formas de evitarlas. Además, a pesar de la jurisprudencia existente, la estabilidad laboral reforzada no se encuentra expresamente contemplada en la legislación laboral ecuatoriana, lo que puede crear incertidumbre e inconsistencias. Aunque las cortes han desempeñado un papel crucial en la protección de la estabilidad laboral reforzada, aún queda trabajo por hacer. Se necesitan medidas adicionales para garantizar que las protecciones legales existentes se apliquen de manera efectiva y consistente (Salazar et al., 2022).

Es importante destacar que, aunque la estabilidad laboral reforzada es esencial para proteger a las personas vulnerables, no debe ser vista como un fin en sí mismo. En su lugar, debe ser entendida como parte de un enfoque más amplio para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas. Esto requiere un enfoque multidimensional que aborde la discriminación y la desigualdad en todas sus formas. La estabilidad laboral reforzada es un componente crítico de este enfoque, pero no puede lograr por sí sola la igualdad completa (Moncayo et al., 2022).

Además, es crucial reconocer que la estabilidad laboral reforzada no puede funcionar en un vacío. Debe estar respaldada por políticas y prácticas que fomenten la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo y que proporcionen apoyo a las personas en situación de vulnerabilidad. Por tanto, la estabilidad laboral reforzada es un principio fundamental que protege los derechos de las personas en situación de vulnerabilidad. Sin embargo, su aplicación

efectiva y consistente requiere un compromiso constante y la voluntad de abordar las desigualdades estructurales que persisten en la sociedad (Pérez & Forero, 2020).

En última instancia, la protección efectiva de la estabilidad laboral reforzada no es únicamente un asunto vinculado a las prescripciones jurídicas. El tema trasciende la mera normatividad y se adentra en el complejo mundo de la cultura organizacional y las interacciones sociales. Se trata, por ende, de fomentar una cultura de respeto, una cultura que abrace la diversidad y sea empática hacia las situaciones de vulnerabilidad que puedan presentarse (Carmona et al., 2019).

Es de vital importancia comprender que dicha protección laboral se integra en un marco más amplio que busca, en esencia, garantizar la dignidad y los derechos de todos los individuos en el ámbito laboral, sin importar sus circunstancias particulares. Es decir, más allá de las leyes y regulaciones, es un llamado a la acción para garantizar que las personas en situaciones de vulnerabilidad tengan la posibilidad de vivir y trabajar en un entorno que reconozca y proteja sus derechos fundamentales (Palacios, 2021).

No obstante, esto no se logrará sin un compromiso colectivo y una comprensión clara de que el trabajo es un derecho humano fundamental, y que la igualdad de oportunidades y condiciones laborales son indispensables para la justicia social. Este enfoque holístico hacia la estabilidad laboral reforzada es esencial para crear un entorno laboral más justo e inclusivo, en el que cada individuo tenga la oportunidad de prosperar y contribuir plenamente a la sociedad (Moscoso, 2019).

CONCLUSIONES

El derecho objetivo como conjunto de normas que rigen el comportamiento humano es por su naturaleza reactivo. Así, la obtención de derechos laborales y para personas con discapacidades ha sido resultado de procesos históricos. Sobre los derechos laborales, estos han sido resultado de una lucha social que hasta el día de hoy busca tutelar la dignidad de la persona al asegurarle un trabajo que le garantice recursos suficientes para una vida digna. Por lo cual, la estabilidad laboral es uno de los pilares fundamentales del derecho laboral como garantía de fuente de ingresos que permite a la persona organizar su plan de vida, cubrir sus necesidades y satisfacer sus anhelos. No obstante, en países como el Ecuador la estabilidad laboral pocas veces puede ser garantizada ya que, a pesar de estar reconocida dentro del ordenamiento, la práctica laboral diaria evidencia afectaciones graves a este derecho; ejemplo de ello es el hecho que muchas empresas requieren a sus potenciales trabajadores firmar una carta de renuncia antes de siquiera firmar el contrato laboral. Esta realidad se agrava cuando el tema de estabilidad laboral yace respecto a los grupos de atención prioritaria como lo son las personas discapacitadas. Sobre las personas discapacitadas, la tutela de sus derechos ha sido un movimiento de poca data, pues no hace mucho se les consideraba seres humanos inferiores.

En razón de combatir estas prácticas desdeñables, el ordenamiento jurídico ecuatoriano incluye un régimen de protección bien desarrollado, integrado por normativa internacional, que contempla la estabilidad laboral reforzada. La estabilidad laboral reforzada es un derecho de los trabajadores con discapacidades a gozar de certeza respecto a las perspectivas de su trabajo y como estas se enlazan con sus planes de vida, buscando hacer efectivo el derecho constitucional de las personas discapacitadas a gozar de un empleo digno. A su vez, la estabilidad laboral reforzada se puede observar cómo medidas afirmativas que buscan hacer efectiva la igualdad material como garantía constitucional. No obstante, del hecho al trecho hay un largo camino y la realidad ecuatoriana evidencia que la normativa de protección no se

cumple. Ya sea por desconocimiento de la ley o por falta de efectividad en los mecanismos legales, la vulneración de derechos a los trabajadores, en especial a trabajadores con discapacidades es una constante en el país. Ecuador presencia una considerable marginación de individuos con enfermedades catastróficas y discapacidades, tanto de manera directa como indirecta. Por lo tanto, es de vital importancia que la Corte Constitucional establezca precedentes para contrarrestar estas prácticas discriminatorias.

El principio de estabilidad laboral reforzada no limita al empleado en la elección de su área laboral, ya sea esta de carácter administrativo o de campo. Debe ser el individuo afectado quien determine su preferencia, tras una explicación detallada de los pros y contras de los dos diferentes sistemas de trabajo, sea el régimen administrativo o el Código de Trabajo. Desde una perspectiva de análisis, el establecimiento de precedentes por parte de la Corte Constitucional reviste una importancia crucial en la lucha contra la discriminación. Al poner fin a las prácticas discriminatorias, la Corte impulsa un entorno laboral más inclusivo y equitativo, a la vez que fortalece la protección jurídica de las personas con discapacidad.

Asimismo, el principio de estabilidad laboral reforzada juega un papel fundamental en la garantía de los derechos laborales de las personas con discapacidad. Al permitir que el trabajador elija su área de trabajo, este principio promueve la autonomía y el respeto por la dignidad de las personas con discapacidad, dos elementos clave para su inclusión efectiva en el entorno laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Aristizabal-Tejeiro, J. F. (2021). *Estabilidad laboral reforzada*. <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/7af7a936-9f77-4cf9-8512-1adce96b1b81>
- Aulestia, V. (2022). *La estabilidad laboral reforzada: El derecho al trabajo de personas con discapacidad en el Ministerio de Inclusión Económica y Social*. [Bachelor Thesis, Quito: UCE]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/26555>
- Becerra, J., Mayusa, R., & Orozco, U. (2019). *¿La estabilidad laboral reforzada de un empleado nombrado en provisionalidad, es una condición que le otorga estabilidad laboral absoluta?* [Universidad Libre]. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/20247/LA%20ESTABILIDAD%20LABORAL%20REFORZADA%20DE%20UN%20EMPLEADO%20NOMBRADO%20EN%20PROVISIONALIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Camacho-Ramírez, A., & Ramos, M. C., Romero. (2019). *De la estabilidad laboral relativa, ¿a la estabilidad laboral absoluta? Estabilidad laboral reforzada en el empleo. Segunda edición*. Editorial Universidad del Rosario.
- Cardona, L. M. (2021). Aplicación de la estabilidad laboral reforzada a los docentes de cátedra en situación de discapacidad de las universidades públicas de Colombia. *Diálogos de Derecho y Política*, 28, Article 28.
- Carmona, A., Rivera, C. D., & Gómez, N. E. (2019). *Línea Jurisprudencial sobre estabilidad laboral reforzada por discapacidad: Protección al empleo en los casos del consultorio jurídico de la Universidad CES 2011-2016*.
- Código de Trabajo, Registro Oficial Suplemento 167 (2005).
- CRE, Registro Oficial 449 (2008). https://zone.lexis.com.ec/lts-visualizer?id=PUBLICO-CONSTITUCION_DE_LA_REPUBLICA_DEL_ECUADOR&codRO=DB5034772D272296BBEF9AEC2C929B38CB5836C5&query=%20constituci&numParrafo=none
- del Rocío, M., & Pinos, C. E. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. *Domino de las Ciencias*, 7(3), 191-213.
- De la Cueva, M. (1978). El nuevo derecho mexicano del trabajo. Porrua: LABOR LAWS AND LEGISLATION-MEXICO
- Duchi, M., & Navarrete, M. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 15(2), 346-354.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social*. (2022). [Data set].
- Ley Orgánica de Discapacidades, Registro Oficial Suplemento 796 (2012).
- Materano Cordovilla, D. & Pangol Lascano, A. (2020). Análisis de la sentencia No. 375-17-sep-cc de la Corte Constitucional Ecuatoriana en lo referente al principio de estabilidad

laboral reforzada de personas con enfermedades catastróficas. [Tesis de Maestría]. Ambato: Universidad Tecnológica Indoamérica. 96 p

Molina, J. (2022). *La estabilidad laboral reforzada, en las personas con discapacidad física durante la pandemia Covid 19; 2020-2022* [Bachelor Thesis, Quito : UCE]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/29085>

Moncayo, V. E., Estupiñán, R., Mosquera, G. A., & Salcedo, V. H. (2022). El derecho a la tutela judicial efectiva y el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad en relación con la estabilidad laboral. *Estudios del desarrollo social: Cuba y América Latina*, 10, 161-173.

Moscoso, L. C. (2019). Estabilidad ocupacional reforzada por discapacidad o debilidad manifiesta: Implicaciones de los fallos de la Corte Constitucional de Colombia respecto a los empleadores. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 49(131), 386-421.

Motoa, B. D. (2019). El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada: Alcance de la protección constitucional por vía de tutela en Colombia. *DIXI*, 21(30), Article 30. <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2019.02.06>

OEA. (2021). *Compendio sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales. Estándares Interamericanos.* REDESCA. https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/compendio%20desca_esp_completo.pdf

Palacios, V. D. (2021). *La estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad: Un mecanismo efectivo para el desarrollo integral de sus derechos* [Master's Thesis]. Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

Pérez, E. C., & Forero, W. V. (2020). *Estabilidad Laboral reforzada en Colombia.*

Salazar, G. M., Chafla, J. L., & Villigua, V. Y. (2022). Derechos condicionados de las personas con Discapacidad dentro del ámbito laboral. *Universidad y Sociedad*, 14(S5), 148-157.

Sentencia No. 019-16-SIN-CC, (Corte Constitucional 22 de marzo de 2016).

Torres, C., & Yisela, L. (2022). *Estabilidad Laboral Reforzada.* <http://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/22854>

Villacrés Moreno, J. L. & Jaramillo León, A. A. (2022). El Daño Moral a consecuencia del Despido Intempestivo. *Revista Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 1-16. DOI: <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.229>.