



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

**TEMA:**

**La estabilidad laboral reforzada en el sector público**

**AUTOR:**

**Ab. Ramos García José Raúl**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO  
ACADÉMICO DE: MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO  
PROCESAL**

**TUTOR:**

**Dr. Duque Ruiz, Efraín Humberto, Msc.**

**ECUADOR, ENERO DEL 2024**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA**

**DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**SISTEMA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por el Ab. **José Raúl Ramos García**, como requerimiento para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Derecho Mención Derecho Procesal**.

**DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

Dr. Efraín Duque Ruiz

**REVISORA**

f. \_\_\_\_\_

Dra. Nuria Pérez Puig

**DIRECTOR DE LA MAESTRÍA**

f. \_\_\_\_\_

Dr. Miguel Hernández Terán

Guayaquil, 22 de enero del 2024



**UNIVERSIDAD CATÓLICA**

**DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**SISTEMA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, Ab. José Raúl Ramos García

**DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación correspondiente a, **La estabilidad laboral reforzada en el sector público** previo a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Derecho Mención Derecho Procesal**, fue desarrollado bajo una investigación minuciosa, respetando derechos intelectuales de terceros como se verifica en las citas que constan durante el desarrollo del trabajo investigativo, fuente incorporadas en la bibliografía. Determinado que este trabajo es totalmente de mi autoría.

Bajo la presente declaración, el autor se responsabiliza del contenido, veracidad y alcance del presente artículo científico para la obtención del Grado Académico en mención.

**Guayaquil, 22 de enero del 2024**

**AUTOR**

f. \_\_\_\_\_

Ab. José Raúl Ramos García



**UNIVERSIDAD CATÓLICA**  
**DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**SISTEMA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**  
**AUTORIZACIÓN**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Derecho Mención Derecho Procesal, titulada: **La estabilidad laboral reforzada en el sector público**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mí exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, 22 de enero del 2024**

**EL AUTOR:**

**Ab. José Raúl Ramos García**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA**

**DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**SISTEMA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

**INFORME COMPILATIO MAGISTER UCSG-ECU**

The screenshot displays the COMPILATIO MAGISTER UCSG-ECU interface. At the top left is the logo and name. The main header shows the document title: "Artículo científico Raúl Ramos 11.01.2024 #55dbdc". Below this are three tabs: "Resumen", "Puntos de interés" (which is active), and "Fuentes de similitudes". A progress bar indicates the current position in the document, with a "4%" similarity score shown on the right. The document content is displayed in a white box, showing page number "2" and the following text:

TÍTULO:  
LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN EL SECTOR PÚBLICO  
TITLE:  
REINFORCED JOB STABILITY IN THE PUBLIC SECTOR  
AUTOR  
AB. JOSÉ RAÚL RAMOS GARCÍA

## DEDICATORIA

A mí hijo **Samuel Jeremías Ramos Romero**, dejando las constancias de las metas que el deberá superar, comprendiendo que la vida es una constante lucha donde el hombre (varón) tiene la necesidad de estar a prueba una y otra vez, superando cada uno de los desafíos con la dificultad que la vida le pondrá en su camino.

A mis Padres, **Carmen Eduviges García Díaz** y **Washington Eliecer Ramos** por nunca claudicar en su deseo de educarme, a mí hermana Natalia Annabell Ramos García por ser un amor incondicional.

A mí esposa **Cindy Viviana Romero Flores**, mí Cottito, quien ha demostrado tener una fuerza distinta, que con una sonrisa destruye a los problemas y es la cuidadora constante de nuestra familia.

José Raúl Ramos García

## AGRADECIMIENTO

A Dios por siempre mantenerme atento y firme;

A mí familia por su apoyo incondicional y amor;

A la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, por ser *la alma mater* dentro de mi proceso educativo;

Y al grupo de docentes y personal administrativo que conformaron el Sistema de Posgrado de Maestría en Derecho Mención Derecho Procesal de la UCSG.

## ÍNDICE

Resumen .....	X
Abstract.....	XI
Introducción.....	1
Desarrollo: .....	4
Fundamentación teórica.....	4
Antecedentes históricos .....	4
Fundamentación doctrinal .....	6
Estabilidad Laboral Reforzada .....	7
Fuero por maternidad.....	9
Fuero por discapacidad y enfermedades catastróficas.....	10
Fundamentación normativa .....	12
Constitución de la República del Ecuador (CRE) .....	13
Tratados internacionales .....	15
Organización Internacional del Trabajo (2008) OIT Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas invalidas) núm. 159, 1983 .....	15
Organización Internacional del Trabajo (2008) OIT Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), núm. 168, 1983.....	16
Organización de las Naciones Unidas (1979) “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”. .....	17
Ley Orgánica de Servicio Público .....	19
Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público .....	20
Ley Orgánica de Discapacidades.....	22
Sentencias de la Corte Constitucional del Ecuador .....	23
Sentencia. No. 258-15-SEP-CC, 12 de agosto de 2015.....	23
Sentencia No. 375-17-SEP-CC, 22 de noviembre de 2017.....	24



Sentencia No. 172-18-SEP-CC, 16 de mayo de 2018 .....	24
Sentencia No. 1067-17-EP/20, 16 de diciembre 2020.....	26
Sentencia. No. 1095-20-EP/22, 24 de agosto de 2022 .....	27
Sentencia No. 814-17-EP/23, 15 de febrero de 2023 .....	28
Derecho comparado.....	29
Chile.....	29
Colombia .....	30
Perú.....	31
Marco metodológico.....	33
Resultados.....	34
Discusión .....	41
Criterios éticos.....	44
Conclusiones.....	45
Recomendaciones .....	46
Propuesta .....	48
Capacitación .....	48
Reforma .....	49
PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMTORIA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PUBLICO, SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. ....	49
Bibliografía.....	51

## Resumen

El presente artículo investigativo, se efectúa sobre un diagnóstico situacional en el ámbito laboral de las mujeres embarazadas o lactantes, personas con discapacidad y enfermedades catastróficas en el ámbito público, a las que se les ha reconocido un fuero especial o tratamiento diferenciado, de conformidad a las normativas ecuatorianas, bajo los principios de inclusión laboral dentro de la administración pública. Una vez establecido como objetivo general conocer la situación jurídica de la estabilidad laboral reforzada, determinando los presupuestos legales, jurisprudenciales, doctrinarios y el alcance y limitantes para cada caso o grupos, además de conocer la comprensión de este derecho reforzado en los servidores públicos. La metodología utilizada se basó en revisión cualitativa de investigación documental, método analítico, sintético y descriptivo, fundamentando la teoría legal, doctrinaria y jurisprudencial. Tanto la normativa internacional como local, ha propendido en el reconocimiento de las personas con debilidad manifiesta, las cuales, a través de la jurisprudencia constitucional y perfeccionamiento de la norma orgánica, se les ha garantizado una estabilidad laboral, que les permita mantener una vida digna a este grupo de personas. El Ecuador, bajo los principios y garantías constitucionales de derechos, ha promulgado jurisprudencia y normativas que aseguren esta garantía durante la última década; sin embargo, existe aún desconocimiento para su aplicación dentro de las instituciones del Estado, que garanticen los derechos laborales de las personas con debilidad manifiesta, a las cuales se les ha reconocido la estabilidad laboral reforzada, haciendo necesario asegurar su permanencia al servidor público en su puesto, especialmente si se encuentra en situación vulnerable, pues aquello le permitiría tener una vida digna.

**Palabras claves:** estabilidad laboral reforzada, fuero laboral, inclusión laboral, alcance, limitaciones, sector público, servidor público.

**Abstract**

This research article, is carried out on a situational diagnosis of the employment situation of pregnant or breastfeeding women, people with disabilities and catastrophic illnesses in the public sector, who have been granted special status or differentiated treatment, in accordance with Ecuadorian regulations, under the principles of labor inclusion within the public administration. Once the general objective is established to know the legal situation of reinforced employment stability, determining the legal, jurisprudential and doctrinal budgets, as well as the scope and limitations for each case or group, in addition to knowing the knowledge about this reinforced right of public servants. The methodology used was based on a qualitative review of documentary research, analytical, synthetic and descriptive method, based on legal, doctrinal and jurisprudential theory. Both international and local regulations have been conducive to the recognition of people with manifest weaknesses, who, through constitutional jurisprudence and the improvement of the organic norm, have been guaranteed job stability, which allows them to maintain a dignified life for this group of people. Ecuador, under the principles and constitutional guarantees of rights, has promulgated jurisprudence and regulations that ensure this guarantee during the last decade; however, there is still a lack of knowledge for its application within State institutions, which guarantee the labor rights of persons with manifest weakness, to whom reinforced labor stability has been recognized, making it necessary to ensure the permanence of public servants in their position, especially if they are in a vulnerable situation, as this would allow them to have a dignified life.

**Keywords:** enhanced employment stability, labor protection, labor inclusion, scope, limitations, public sector, public servant.

## **Introducción**

El Ecuador, desde que entró en vigencia la Constitución de 2008, en la que el país se reconoce como garantista de derechos, en lo referente al derecho laboral de las personas y en especial de personas de atención prioritaria, consagrado en el artículo 35 de la CRE, específicamente de las mujeres embarazadas y lactantes, personas con discapacidad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas, en concordancia con el artículo 11 *Ibidem*, sobre los principios que rigen el ejercicio de los derechos, para asegurarles una vida digna, se pretende una estabilidad laboral reforzada en el entorno del servicio público.

De tal forma que, dentro de la investigación se efectuó un estudio teórico cualitativo, sobre bases documentales (metadatos), tanto en el ámbito doctrinario, jurisprudencial, base legal vigente e histórico y de derecho comparado, bajo un método analítico-sintético de todos los referentes empíricos, determinado el estado actual del cuerpo legal y cómo se encontraba previo a la configuración legal de este derecho. Además del método de campo, para lo cual se efectuó entrevistas a funcionarios permitiendo conocer su acepción sobre la estabilidad laboral reforzada.

Una de las limitaciones del estudio radicó en que, en Ecuador es un tema de reciente trato y perfeccionamiento, además que sobre el ámbito de lo público tiene sus limitantes acerca del conocimiento y capacitaciones a los que los funcionarios han tenido acceso, lo cual dentro del sistema estatal suele ser escaso y en ciertos casos nulos, tanto en las áreas técnicas UATH, como en los funcionarios que realizan las labores técnico-administrativas referentes a la naturaleza de la institución, por tal tener un acceso a información que contenga lo necesario para este caso es limitada.

De tal manera que la investigación, a través de sus resultados permitirá contestar las preguntas ¿Qué es la estabilidad laboral reforzada?; ¿Cuál es la situación jurídica de este derecho reconocido?, referente a sus presupuestos doctrinarios, jurisprudenciales y legales; además de determinar ¿Cuáles son los casos existentes y limitaciones?; todo dentro de ámbito laboral público, cumpliendo los objetivos de la investigación.

Así se abordaron los avances en el tema de la estabilidad laboral reforzada a estos grupos vulnerables, bajo directrices que han sido recogidas de los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, de los cuales el Estado ecuatoriano forma parte, los mismos que han sido ratificados HARD LAW, en las que se dispone a los Estados parte, generar normativa legislativa de progresividad que involucre la inserción y estabilidad dentro del campo laboral, y sobre todo en las instituciones manejadas por la administración estatal.

De tal manera que, a partir del 2008, en Ecuador se promulgaron normas orgánicas, en las que se reconoce como tal los derechos de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como privado; además de las reformas a las que han sido sometidas las normas especiales que regulan el procedimiento laboral del sector público ecuatoriano; sin embargo, esto aún no ha sido aplicado de una forma correcta y directa por la administración pública.

Por tal razón la Corte Constitucional, en el ejercicio de sus facultades, a través de sus decisiones jurisprudenciales, ha sido la responsable de establecer las reglas de actuación e interpretación de la normativa laboral pública, en torno a la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas y lactantes, personas con discapacidad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas, mismas que son de aplicación directa por las instituciones gubernamentales, lo que se ha extendido también para el sector privado.

A pesar de que el Ecuador, en los últimos tiempos, ha propendido en emitir normas de carácter garantista de derechos, en especial a las mujeres embarazadas y lactantes, personas con discapacidad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas, sobre todo en el ambiente laboral público, la aplicación de estas normas aún se mantiene parcialmente aisladas del proceder de las instituciones del Estado, debido a la falta de políticas del organismo encargado de vigilar su cumplimiento.

Esta separación de la norma supone como una razón, la falta de preparación de los administradores públicos, y de los funcionarios que prestan sus servicios dentro de las Unidades Administrativas de Talento Humano, UATH, quienes son los llamados a hacer respetar los derechos laborales de las personas, consagrados en la Constitución, instrumentos internacionales de Derechos Humanos y la demás normativa interna; este desconocimiento también se extiende a los titulares de estos derechos, quienes por este vacío y desconocimiento íntegro, resultan víctimas por menoscabo en la aplicación de sus garantías.

También se considera como otra razón, que dentro de la normativa especial que regula el campo laboral público, no especifica los casos en que se garantiza la estabilidad laboral reforzada, para que fácilmente pudiera ser diferenciado este fuero; pero que la Corte Constitucional, a través de sus dictámenes ha podido determinar reglas de procedimiento, para prevenir la desvinculación de personas con debilidad manifiesta. Por lo que la presente investigación permitirá conocer cuáles son las fuentes de este derecho, la normativa actual y los avances que el Ecuador a través de sus normas y resoluciones ha generado.

## **Desarrollo:**

### **Fundamentación teórica**

Es conocida también como base o marco teóricos, es el fundamento científico que versa sobre el tema de investigación, sobre esto Olvera (2015) manifestó que:

El marco teórico constituye la revisión de los antecedentes del tema de investigación. Es imprescindible adentrarse en las investigaciones ya realizadas sobre el tema abordado. Al efectuar el marco teórico el investigador asimilará los elementos esenciales que mejorarán la perspectiva, también tendrá una idea de cómo afrontar la investigación; con lo cual estructurará un marco de referencia para no perder de vista los objetivos planteados (pp. 105-106).

De tal manera que, refiriéndonos al tema de estudio planteado “La estabilidad laboral reforzada en el sector público”, es de importancia realizar un levantamiento de información de origen nacional e internacional, que permita hacer comparaciones pragmáticas, permitiendo así desarrollar una discusión enfocada tanto al tema como a la aplicabilidad de las ideas o conclusiones que de esta se desprenda.

### **Antecedentes históricos**

Ecuador, con base a la Constitución de Montecristi de 2008, se volcó hacia un paradigma garantista de derechos, y más aún con una sujeción y progresismo de la igualdad de oportunidades, considerando a personas o grupos de personas como vulnerables, bajo clasificaciones especializadas, indicando el inicio de procesos de análisis que se fundamentan en mejorar o hacer viable el goce de derechos, en equidad e igualdad y aún más, tomando acciones a través de las que se reconozca desventajas asociadas a disminución de goce de derechos constitucionales.

De tal manera que, al centrarnos en la realidad ecuatoriana, es menester indicar que la estabilidad laboral reforzada si bien nace de los tratados internacionales y la constitución, esta se ha perfeccionado con base a las interpretaciones que la Corte Constitucional ha realizado, desde la publicación de la Constitución ecuatoriana del 2008, en aplicación de su potestad para crear jurisprudencia constitucional, que ha permitido desarrollar preceptos para aplicar la progresividad de los derechos y garantías en el ámbito laboral, de una forma más técnica y adecuándola a la realidad social del Estado.

De lo antedicho, queda claro que al tratar de la estabilidad laboral reforzada, tratamos un tema cronológicamente nuevo, poco entendido y a la vez con aplicación aún reducida en el tema laboral público dentro de las instituciones estatales, en conocimiento que este sector mantiene su regulación bajo normativa especializada promulgada mediante R.O Suplemento 294 de 06 de octubre de 2010, con la que se derogó la “Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público o (LOSCCA), publicada en el Registro Oficial N° 184, el 6 de Octubre de 2003 (Barrera, 2020, p. 43).”, y se publicó la Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP.

Mediante Decreto Ejecutivo 710 publicado mediante R.O. Suplemento 418 de 01 de abril de 2011, se promulgó el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público; de tal manera que, a través de estas normas se especificaron las regulaciones de los procesos de ingreso al servicio público, obligaciones, derechos y prohibiciones de los funcionarios públicos y de las instituciones del Estado para con ellos.

Bajo este lineamiento de entender la evolución normativa del sector público, y sobre todo su constante apego progresista de derechos, se empieza a manejar temas



puntuales de garantías laborales a las mujeres en estado de gestación y lactancia; prosigue el continuo avance sobre la inclusión de personas diferenciadas, con discapacidades físicas congénitas o producidas por enfermedades incluso laborales. Siendo así que, en el R.O. S. 796 de 25 de septiembre de 2012, se promulga la Ley Orgánica de Discapacidad; y, mediante Decreto Ejecutivo 194, publicado mediante R.O.S. 109 de 27 de octubre de 2017, se promulga el Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades.

De los antecedentes en mención, con base a su cronología, se determina que el reconocimiento y perfeccionamiento de la estabilidad laboral reforzada, se encuentra en constante evolución con relación al ámbito específico de investigación, como a los sujetos a los que esta comprende, y las normas dispositivas en las que se determinan los lineamientos a los que se ajustan los grupos de atención prioritaria, su relación laboral con el Estado, temas que serán abordados dentro de los acápites de conceptualizaciones doctrinarias.

### **Fundamentación doctrinal**

Dentro de este apartado, se determinó además de las conceptualizaciones y conclusiones teóricas doctrinales, las definiciones de los actores o grupos de personas a los que se les hace este reconocimiento reforzado del derecho, y como aquello ha sido reconocido dentro de la aplicación de las doctrinas de diferentes Estados, que manejan una legislación similar a la ecuatoriana, que tienen importancia y merecen ser tomadas en cuenta.

De esta manera, se procedió con la búsqueda de respuestas a las preguntas que nos hemos planteado de este derecho laboral reforzado, sobre lo que garantiza, cuáles son los grupos a los que protege, el motivo de este en el Ecuador y su forma de

aplicación; sin embargo, es de importancia saber y conceptualizar ¿Qué es la estabilidad laboral reforzada? de conformidad a estudios realizados.

### **Estabilidad Laboral Reforzada**

Es de suma importancia advertir que no existe una conceptualización que especifique lo que es la estabilidad laboral reforzada, ya que, tanto en el ámbito legal nacional como internacional, este asunto ha sido regulado por las altas Cortes a través de Jurisprudencias, indicando en sus resoluciones el proceder de la parte patronal para con los grupos a los que esta estabilidad laboral pretende dar su refuerzo.

Los autores colombianos Román, Castaño y Villamizar (2016), a manera de conclusión referente al tema determinaron que:

(...) podemos advertir que, el principio de estabilidad laboral reforzada, es una institución que no tiene un amplio espectro, (...) solo genera protección emanada de la Corte Constitucional en lo específicamente relacionado con lo las Mujeres en Estado de Embarazo y Periodo de Lactancia, las Personas en situación de discapacidad y las personas que gozan de fuero sindical (p. 19).

Bajo la necesidad de encontrar una definición más puntualizada de lo que refiere el tema “La estabilidad laboral reforzada”, dentro del entorno jurídico colombiano Cruz (2022), en su obra investigativa estableció que:

En relación con el objetivo específico, definir en que consiste la estabilidad laboral reforzada, se puede afirmar que es un mecanismo de protección especial del derecho y de la obligatoriedad que tienen las personas de trabajar. En este orden de ideas, es una forma superior de estabilidad laboral que se otorga a ciertas personas que poseen determinadas condiciones o experimentan

determinadas situaciones. La estabilidad laboral reforzada se asume como un principio que, consiste principalmente, en que un trabajador que celebró un contrato laboral, sometido a protección especial del Estado, no puede ser despedido de su cargo, aún con justa causa, sin permiso previo del Inspector de Trabajo o el Alcalde Municipal de aquellos lugares donde no existe el funcionario mencionado anteriormente. Esto de acuerdo con el criterio de la Corte Constitucional de Colombia (p. 24).

Bajo lo citado, podemos acercarnos a puntos conclusivos de lo que es la estabilidad laboral reforzada, partiendo de que se puede considerar como un mecanismo de protección especial, al cual lo podemos determinar como un proceso o procedimiento, implicando así que este sea reglado, además que se aplica a personas que poseen condiciones y situaciones especiales. Esto último nos da la perspectiva que, al decir condiciones y situaciones, referimos a estados diferentes del individuo normal, siendo la primera un estado permanente y la segunda a un estado temporal, pero que, sin duda alguna, las dos dan una diferenciación del individuo al que se confiere este mecanismo de protección, con el común al que no le es aplicable la protección mencionada.

De tal forma que, al realizar una distinción o discriminación de las personas que pueden tener el goce de esta protección especial, se consideraría como una protección de fuero por las condiciones especiales a las que ya podríamos reconocerlas como debilidades manifiestas por condiciones físicas, estado de gestación, enfermedades catastróficas o temporales, incluso las que se produzcan por participación dirigenciales. Siendo por tal importancia preponderante formularnos la pregunta ¿Cuáles son los grupos de atención prioritaria a los que está enfocada la estabilidad reforzada?, a los que se enfoca estos fueros.

Como primer punto es importante citar cuales son los fueros que se ajustarían a este reforzamiento legal, siendo estos los siguientes; “1) La que se originan por las actividades sindicales, 2) la que tiene su origen en la maternidad y lo que de ella se desprende, 3) por la discapacidad de las trabajadoras o trabajadores” (Cruz, 2022, p. 19) Una vez reconocidos los fueros, también incumbe sobre esto explicar cada uno de ellos, para definir si su aplicación es análoga o existen diferencias específicas por caso.

### **Fuero por maternidad**

Sin duda alguna, la maternidad dentro del ámbito laboral ha tenido un realce importante, esto debido a los sin número de casos y situaciones en las que se sometía a las mujeres en estado de gestación y maternidad a tratos no diferenciados por su estado de vulnerabilidad, transgrediendo así el derecho de igualdad. Sin embargo, para esto es necesario entender a qué se refiere el derecho de igualdad en una mujer que se encuentra en estado de gestación o maternidad, ya que propiamente se puede evidenciar que existe una diferencia con cualquier otro individuo e incluso de su mismo género, que no se encuentre en situación similar, sobre esto Argudo (2020), dijo:

La Corte Constitucional del Ecuador, en ocasiones previas ha estudiado las prerrogativas otorgadas por el orden constitucional a las mujeres embarazadas, como elementos indispensables para asegurar su igualdad material, considerando que, a pesar de tener similitudes con el resto de trabajadores y trabajadoras, la condición del embarazo, en tanto un estado de desventaja y de necesidad de protección, constituye un elemento relevante que demanda de los empleadores un trato diferenciado (...).

Esta garantía dura hasta nueve meses después del permiso por maternidad en el caso del sector privado, y hasta doce meses después del permiso de

maternidad en el sector público. Esta regla en el sector privado tiene una particularidad, pues esta protección se extiende no solo al estado de embarazo, sino que además a las asociadas a su condición de gestación o maternidad. Mientras que en el sector público la protección tiene efectos durante hasta la culminación del año fiscal. (pp. 438-439).

Como se puede entender, en el Ecuador existe el reconocimiento de la vulnerabilidad de las mujeres en estado de gestación y maternidad, en el ámbito privado, y sobre todo en el público, y cada uno se maneja bajo su ley especial; sobre estas dos leyes, que si bien reconoce la necesidad del trato preferencial o fuero por maternidad, la aplicación de este derecho de inamovilidad son considerados bajo directrices o parámetros que distan uno del otro, incluso se puede determinar que dentro del sector público las mujeres que gozan de este fuero tienen mayores ventajas o reconocimientos de derechos, lo cual se puede traducir que esto se debe a que el empleador es el Estado ecuatoriano y este al tener políticas garantistas de derechos, las establece en forma más favorable respecto de los trabajadores del sector privado, a los cuales últimamente y con la Ley Orgánica de Justicia Laboral se les ha incluido como sujetos de protección.

### **Fuero por discapacidad y enfermedades catastróficas**

Bajo este tipo de fuero, podemos considerar a las personas que por algún motivo mantienen una diferenciación, física, psíquica o enfermedad considerada de alto grado de afectación, por la cual se pudiera reflexionar que mediante el desempeño de su trabajo, permita complementar los recursos necesarios para subsistir; agregado a ello las demás prestaciones a las que los trabajadores son beneficiarios por laborar en relación

de dependencia, ya sea que su servicio lo presten en el sector privado o público, lo que les sirve para vivir dignamente.

Bajo esta concepción, Rodríguez (2018) ha identificado como sujetos que corresponden a este fuero los siguientes: “Entre algunos de los sujetos que gozan de esta protección especial, se pueden mencionar a los discapacitados, los minusválidos, las mujeres embarazadas, los enfermos de VIH, madres y padres cabeza de familia (...)” (pp. 145-146). Cómo se denota, la autora colombiana bajo esta clasificación manifestó que las mujeres embarazadas comprenden a este grupo bajo la consideración que el estado de gestación y maternidad es una situación de discapacidad temporal de la mujer.

Considerando también las terminologías discapacidad e invalidez, esto da el entendimiento de una diferenciación, siendo por tal que esto está sujeto al grado de complicación o afectación; para esto podemos decir que la discapacidad es un término general y la invalidez un específico, pudiendo decir así que la invalidez es una discapacidad, pero una discapacidad no siempre será una invalidez.

Ahora como se ha mencionado, dentro de este fuero también se consideró a padres y cabezas de familia, los cuales se encuentran a cargo del cuidado de la misma, por lo cual a ellos se ha reconocido un reforzamiento laboral por mantener a su cuidado a miembros de la familia que registren algún tipo de discapacidad, a los cuales la legislación ecuatoriana los ha reconocido como **Sustitutos** (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012), de tal manera que se garantice su inclusión laboral, además de reconocer un reforzamiento según los parámetros establecidos por la Ley.

En estas conclusiones es preciso subrayar que la paternidad sustituta es una nominación institucional definida desde lo normativo, que orienta un rol y una actuación para cumplir con la función asumida y retribuida social y

económicamente. No obstante, los resultados muestran que su ejercicio en lo cotidiano deja de ser de suplencia y subsidiaridad temporal para convertirse en una condición legítima de reconocimiento y compromiso con el otro, el adolescente con discapacidad, quien se asume como hijo, a quien hay que acompañar con una crianza responsable que se define por el afecto, el respeto y la valoración. Para los hombres padres, los hijos son sus hijos y con ellos tienen el compromiso de su crianza. (Garzón, 2020, pp. 147-148)

Por otra parte, con referencia a las personas con enfermedades catastróficas, mismas que pudiera ser el afectado el trabajador o en su defecto un miembro de su familia, sobre el cual este es el responsable de su cuidado, determina que este fuero se vincula con “El derecho a la salud de las personas con enfermedades degenerativas o catastróficas, comprende un deber de protección reforzada por parte del Estado, que implica no solo la prestación de un servicio básico, sino de un servicio oportuno eficiente y especializado (...)” (Dutan Yunga & Quinche Lavanda, 2021, p. 267), entendiendo así la importancia de este reforzamiento, que comprende el derecho constitucional de las personas de acceso a la salud, en el que se incluye el derecho a seguro social (Asamblea Constituyente Ecuador, 2008).

### **Fundamentación normativa**

Sobre este apartado se realizó el análisis y síntesis de los recursos legales que comprende la estabilidad laboral reforzada, bajo los postulados internacionales, constitucionales, legales y las decisiones constitucionales que forman parte de la jurisprudencia constitucional, en ámbito laboral de las entidades que conforman el conglomerado de los organismos estatales.

## **Constitución de la República del Ecuador (CRE)**

La Constitución del Ecuador, (en adelante CRE), en su artículo 11, dispuso el ejercicio de los derechos de las personas, mismos que se podrán ejercer de manera individual o colectiva, ante autoridad competente; sobre el principio de igualdad de derechos, deberes y oportunidades, en la que no puede existir discriminación alguna por razones tales como “(...) estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente (...)” (Asamblea Constituyente Ecuador, 2008) garantizando que no exista un menoscabo para el goce de los derechos reconocidos para las personas en general.

De tal manera que, el Estado está facultado para ejercer acciones afirmativas que promuevan, la igualdad para el ejercicio de los derechos, promulgados en la Constitución e instrumentos internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Ecuador, mismos que tendrán carácter de aplicación directa por todo servidor público, administrativo o judicial, sin que norma alguna restrinja este derecho, incluyendo de tal manera para caso de duda o vacío según el artículo 11.5 se “(...) deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia” (Asamblea Constituyente Ecuador, 2008) de los derechos constitucionales.

Sobre el punto central al tema de estudio, la CRE en su artículo 35, ha determinado un grupo de atención prioritaria y especializada, dentro del ámbito público y privado, entre los cuales se encuentran las mujeres embarazadas y personas con discapacidad, a las cuales dentro del ámbito laboral se estructura una estabilidad reforzada, de conformidad a las garantías constitucionales referente al derecho al trabajo, y la seguridad social dispuesto en el artículo 34 *Ibidem*, derecho que adquiere el trabajador por el hecho de prestar sus servicios para una institución administrativa con



el fin de satisfacer sus propias necesidades o de los que bajo responsabilidad se encuentre.

Bajo estos principios la CRE, en consideración de la realización económica de las personas, prescribió en su artículo 33 la facultad del Estado para garantizar a trabajadores “(...) el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.” (Asamblea Constituyente Ecuador, 2008), como un deber social; tanto en el sector laboral público y privado.

Sobre las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, de las que se ha comprobado un fuero laboral, la CRE en su artículo 43 numeral 4, garantiza a este grupo dentro del ámbito laboral, la no discriminación, protección prioritaria e integral, acceso a la salud además de “Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia” (Asamblea Constituyente Ecuador, 2008), indicando así la distinción de un tratamiento diferenciado por su estado de vulneración, en comparación a otro trabajador del mismo nivel, incluyendo trabajadores de igual género biológico.

La CRE con referencia a las personas con discapacidad, en su Art. 47 numeral quinto reconoce el trabajo en igualdad de condición y oportunidades a través de políticas que lo garantice la oportunidad de inserción laboral de las personas con discapacidad, de igual manera considera en los artículos 48, 49 y 50 *Ibidem* las demás garantías que refieren a este grupo de atención prioritaria, en referencia a las atenciones que el Estado deberá adoptar para su inserción social.

De tal manera que se garantiza el derecho al trabajo y de los que este se desprende, reconociendo a todas las modalidades de este, y el ámbito privado y estatal,

como “(...) labores de auto sustento y cuidado humano”, artículo 325, sustentados en los principios de irrenunciabilidad, intangibilidad, y de interpretación favorable *pro-trabajador* de las disposiciones legales y reglamentarias, como se dispone en el artículo 326 de la CRE:

El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

(...)

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. (Asamblea Constituyente Ecuador, 2008)

Respecto a esto la CRE en su artículo 330 garantiza la inserción laboral a las personas con discapacidad en concordancia a los artículos 47, 48 y 49 del mismo cuerpo legal y el artículo 332, dispone el garantizar el respeto al derecho reproductivo, lo cual implica la no limitación al empleo por embarazo, prohibiendo de forma enfática la desvinculación por maternidad, además, en el artículo 333 *Ibidem*, determina la protección y extensión de la seguridad social sobre los miembros familiares a su cargo que no tengan una remuneración.

### **Tratados internacionales**

#### **Organización Internacional del Trabajo (2008) OIT Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas invalidas) núm. 159, 1983**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), que tiene como objetivo promover el trabajo decente para hombres y mujeres donde se encuentran incluidas las

personas con discapacidad, bajo principios que garanticen la dignidad humana, de lo cual los Estados parte están sujetos a cumplir dentro de su ordenamiento interno, la adopción de las directrices convencionales que se emitan en protección de derechos y oportunidades a los sectores más vulnerables, sobre esto la (Organización Internacional del Trabajo (2008) en la recomendación 159 de 1983 manifestó lo siguiente:

El artículo 27 sobre el trabajo y el empleo promoverá las oportunidades para que las personas con discapacidad puedan ganarse la vida y obtener un trabajo decente en el mercado laboral. La Convención entró en vigor el 3 de mayo de 2008 y, al igual que el Convenio núm. 159, es jurídicamente vinculante para todos los países que la ratifiquen. (pp. V-IV)

Bajo este precedente vinculante de convencionalidad, entendemos reconocimiento de este como un **HARD LAW**, que tendrá una utilidad permanente para resolver situaciones en las cuales se decida en ámbito jurídico, derechos de trabajadores que presenten las condiciones de vulnerabilidad por motivos de discapacidad en todas sus manifestaciones. Además, que regula la obligatoriedad de los Estados parte para “g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;” (Organización Internacional del Trabajo, 2008, p. 55), para lo cual se deberá generar a través de política pública el efectivo reconocimiento de este derecho.

**Organización Internacional del Trabajo (2008) OIT Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), núm. 168, 1983.**

Bajo esta recomendación, se amplía campo de acción, incluso se da un entendimiento más conceptualizado de los que pretende y comprende la readaptación profesional, siendo así que dentro de esta se considera principios fundamentales de la

aplicación, la participación de la colectividad como miembro activo dentro del proceso, inclusión a las personas de los sectores rurales, considerando de gran importancia la capacitación de personal para esta ejecución de esta readaptación.

Otros de los factores considerados dentro de los procesos de readaptación, es la contribución de organizaciones laborales, tanto empleadores como de trabajadores, permitiendo considerar alternativas de consensuadas, en un ámbito inclusivo y cooperativo conjuntamente con la representación de personas que representen a las personas con discapacidad. Sobre esto también se efectúa un reconocimiento de la importancia al fortalecimiento de la seguridad social y el seguimiento del cumplimiento de los Estados parte. (Organización Internacional del Trabajo, 2008)

De manera general podemos determinar que la OIT, acerca de la personas con discapacidad ha dispuesto bajo HARD LAW, norma vinculante acerca de la implementación de normativas progresistas sobre derechos laborales, para las personas afectadas por alguna discapacidad, que de manera concordante a la CRE sobre su bloque de constitucionalidad, es de aplicación directa bajo el principio *In dubio pro hominem*, tal como se podrá comprobar su inserción de esto dentro de los cuerpos legales promulgados por el Estado ecuatoriano, determinado en la presente investigación.

**Organización de las Naciones Unidas (1979) “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”.**

La Organización de las Naciones Unidas, de acuerdo a este convenio, promueve la eliminación de violencia contra la mujer en todos sus aspectos, para lo cual determina en lo principal desterrar cualquier acto de desigualdad, discriminación que pudiere afectar al desarrollo pleno de las mujeres dentro del ámbito productivo, inclusive

salvaguardando sus derechos en situaciones temporales de desventaja por condiciones de gestación y post parto, inclusive promueve sanciones para los casos en los que haya sido separada de su trabajo a una mujer embarazada, o en etapas posterior al parto en la que mantiene cuidado del neonato.

Artículo 11, numeral primero

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

(...)

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción. (Organización de las Naciones Unidas, 1979, p. 5)

Artículo 11, numeral segundo.

a) 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;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

(Organización de las Naciones Unidas, 1979, p. 5)

Artículo. 12

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 supra, los Estados Parte garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando

fuere necesario, y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia. (Organización de las Naciones Unidas, 1979, p. 6)

Denotando así que se reconoce un reforzamiento laboral a las mujeres embarazadas, bajo un fuero por su estado temporal de vulnerabilidad, para lo cual el Estado debe proporcionar la seguridad dentro de las etapas de desarrollo del neonato, y que a través de su madre goce del derecho a la salud, por medio de la Seguridad Social que le corresponde consecuente de la relación laboral de la madre, con el Estado.

### **Ley Orgánica de Servicio Público**

De acuerdo con lo prescrito en la norma reguladora en el ámbito laboral estatal, se ha dispuesto claras restricciones sobre las desvinculaciones a personas que tengan alguna debilidad manifiesta o que tenga a su cuidado una de ellas, determinando la prohibición de supresión de los puestos laborales a funcionarios con las distinciones mencionadas, tal como en último inciso del Art. 60 de la LOSEP que dispuso:

(...)

Para la supresión de puestos no se considerarán los puestos que ocupen las personas con discapacidad severa o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, conviviente en unión de hecho o progenitor con un grado severo de discapacidad, debidamente certificado por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS). (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010, p. 38)

De tal manera que la norma ha generado una garantía laboral sobre el funcionario que presenta una debilidad manifiesta, distinguiendo su situación de salud, física propia o de persona a su cuidado, para que así pueda cumplir y abastecer la necesidad que le permita un pleno desarrollo.

Además, la normativa generó un progresismo afirmativo sobre los grupos vulnerables, de tal manera que estableció como regla la contratación o reconocimiento de personal con discapacidad o enfermedad catastrófica, siempre que su número supere las veinticinco personas, hasta que llegue a un 4% del total de servidores o servidoras que gocen de este reconocimiento.

También la norma consideró que en los casos del funcionario que se reconozca esta deficiencia, y que el mismo por razones de la discapacidad o enfermedad, no pudiera realizar las labores administrativas que demanda la institución, podrá una persona de su núcleo familiar suplirlo, bajo las condiciones técnicas que se promuevan bajo norma técnica, esta consideración finiquita por la muerte de la persona con discapacidad, suprimiendo su registro dentro del porcentaje del 4%, tal como se dispone en el artículo de 64 de la LOSEP. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010).

Sin embargo, se analizó los casos sobre los que versa la cesación de funciones en el ámbito público determinados en el artículo 47 de la LOSEP, letras c y k. En el que no se menciona excepcionalidad de su ejecución para los casos de las personas que, por su estado situacional de debilidad manifiesta se deberá aplicar otro procedimiento o en su defecto no aplicarlo, o disponiendo la exclusión de estos dos casos en los que se trate de personas a las que se le ha reconocido un reforzamiento en su estabilidad laboral, permanente o temporal.

### **Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público**

Dentro de este reglamento expedido por el ejecutivo se ha determinado los procedimientos de vinculación, control, desvinculación y demás actuaciones atribuidas a las autoridades nominadoras, incluyendo las prohibiciones o limitación que tiene la administración con respecto a los servidores públicos.

Para las acciones técnicas la entidad estatal a través de las Unidades Administrativas de Talento Humano UATH, ejecutara las acciones reglamentarias mediante actos internos justificados con informes técnicos, sobre actividades de registro de los funcionarios que mantenga alguna enfermedad catastrófica o discapacidad, o a su vez si este tiene a su cuidado a un familiar que padezca de estas, para lo cual estas unidades especializadas son las encargadas para determinar el grado de discapacidad o el tipo de enfermedad que adolece y la afectación, determinado el grado de atención y necesidad para su cuidado, como se determina en el artículo 63 del Reglamento a la LOSEP. (Presidencia de la República del Ecuador, 2011).

Bajo estos antecedentes, este Reglamento dentro de su articulado ha determinó además los límites de la actuación por parte de la administración pública, disponiendo incluso directrices restrictivas a considerar al momento de ejecutar supresiones de puestos, siendo por tal que en el artículo 161 letra c, taxativamente prohíbe la supresión de “(...) puestos ocupados por personas con discapacidad (...)”, inclusive en los casos de extinción tanto de la unidad administrativa o la institución, para lo cual obliga al Estado a garantizar el derecho laboral al funcionario con discapacidad, bajo la inclusión en otra institución estatal. (Presidencia de la República del Ecuador, 2011).

De tal manera que se puede entender que la normativa orgánica laboral pública y su reglamento, hace una distinción y reconocimiento de garantía laboral para las personas con discapacidad, denotando un reforzamiento del derecho laboral a las personas en esta condición, que bajo lo prescrito es una garantía permanente y sobre todo que esta perfeccionado en norma prescita, de tal forma que su entendimiento es de fácil aplicabilidad por parte de los encargados de la UATH de las instituciones estatales.



Sin embargo, aunque de manera específica se ha aclarado la situación de reconocimiento, registro y derechos especiales sobre las personas con discapacidad y enfermedad catastrófica, o el que esté al cuidado de una, dentro de este Reglamento existe disposiciones que han generado inconformidad al momento de ejecutarlos por parte de las UATH, ya que su aplicación sin previo análisis interpretativo de progresividad, ha sido fuente de reclamo en el ámbito de la jurisdicción constitucional, con referencia a los contratos ocasionales.

Sobre esta última observación, dentro del Reglamento en el artículo 146, en el que se determina las causales de culminación de los contratos ocasionales, las UATH han utilizado como justificativo legal para la desvinculación laboral de personas con algún tipo de fuero, sin una análisis legal y técnico ponderando la situación del funcionario con debilidad manifiesta, ya que en artículo no prevé excepcionalidad de procedimiento para estos funcionarios, de tal manera que la Corte Constitucional ha tenido que pronunciarse acerca de este tema en particular, generando bajo sus facultades jurisprudencia constitucional, como se podrá revisar más adelante.

### **Ley Orgánica de Discapacidades**

Esta Ley propende la garantía de los derechos de las personas con discapacidad, dispuesta en la Constitución y tratados internacionales, su aplicación sobre el ámbito en lo público como privado, con principios excluyentes de discriminación, propendiendo acciones afirmativas, de igualdad y responsabilidad social, y determinando además la aplicación normativa bajo el principio *In dubio pro homine*. Bajo este antecedente, conforme al área laboral, este cuerpo normativo ha determinado especificaciones claras sobre la estabilidad laboral de las personas con discapacidad.

Tal es el caso que en su artículo 45 dispuso el derecho al trabajo y las condiciones con las que cuentan las personas con discapacidad en el tema laboral, además de concretar la estabilidad laboral, y del caso de despido no justificado dispone una indemnización equivalente a dieciocho meses de la mejor remuneración artículo 51 *Ibidem*, y demás consideraciones legales, concordante con la normativa orgánica y su reglamento.

También, es importante recalcar que el derecho al trabajo de las personas que corresponden a este grupo de fuero, les permitirá mantener un estilo de vida digno, acorde a sus necesidades y condiciones, permitiendo así acceder a la seguridad social, siendo este un derecho constitucional de las personas en general, y bajo la deficiencia diferenciada de las personas con discapacidad se convierte en un pilar fundamental que justifica mantener un estabilidad laboral reforzada, lo cual incluye a los que mantienen a su cuidado a personas con discapacidad (sustitutos).

### **Sentencias de la Corte Constitucional del Ecuador**

#### **Sentencia. No. 258-15-SEP-CC, 12 de agosto de 2015**

Sentencia sobre el caso N°. 2184-11-EP, de 15 de noviembre de 2011, donde la Corte Constitucional hizo la consideración sobre el análisis de jueces de instancia, para determinar su conclusión y resolución, los que versaron sobre aspectos netamente de legalidad para la culminación de un contrato de servicios ocasionales, de conformidad a lo que disponía el Art. 58 de la LOSEP, sin que estos hayan justificado el accionar con base a lo planteado por el accionante, siendo esta la condición de discapacidad, ni la vulneración a las normas constitucionales y convenios internacionales, tal como se pronunció en sentencia la Corte Constitucional (2015):

Ahora, si bien se evidencia que el acto administrativo se basa en la normativa relativa al servicio civil vigente a la época, no se observa que la Sala haya considerado, dentro de este análisis que lleva a dictar la mencionada sentencia, el tema planteado por la accionante y que hace relación a la supuesta vulneración de derechos constitucionales y su situación de discapacidad, aspecto de notoria relevancia dentro de los argumentos expuestos y que obligadamente debió haberse considerado al momento de resolver, a fin de garantizar, los derechos constitucionales de la accionante, pues a su criterio, esto habría permitido aplicar a su favor normas nacionales e internacionales que aseguran estabilidad laboral a las personas con discapacidad (p. 12).

**Sentencia No. 375-17-SEP-CC, 22 de noviembre de 2017**

Sentencia del caso Nro. 0526-13-EP, de 26 de febrero de 2013, en la que los Jueces de la Corte Constitucional, declara la vulneración del derecho constitucional al debido proceso sobre la motivación de conformidad al Art. 76 numeral 7 letra l de la CRE, realizada en la negación de la acción de protección presentada por la desvinculación laboral de una persona con enfermedad catastrófica, misma que se produjo por las actividades realizadas durante la prestación de labores, bajo contrato regulado por el **código de trabajo**, además de la vulneración de los derechos consagrados en los Art. 32, 33 y 66 numeral 2 de la *Ibidem*, concerniente al derecho a la salud, trabajo y una vida digna en al que se asegure estos derechos.

**Sentencia No. 172-18-SEP-CC, 16 de mayo de 2018**

Sentencia sobre el caso No. 2149-13-EP, de 12 de noviembre de 2013, donde la accionante alegó la vulneración de derechos constitucional por la terminación unilateral del contrato definitivo de la accionante, terminación que se justificó bajo lo dispuesto en

el Art. 47 letra k), de la LOSEP, “Compra de renuncia con indemnización”, al ser ella y su hijo personas con discapacidad, quedando los dos en indefensión manifiesta al quedarse sin recursos para su auto sustento y sustento de su hijo con discapacidad determinada del 84%.

Para lo cual la Corte realizó un análisis acerca de la correcta motivación en la decisión de los jueces de instancia, sobre la negación de acción de protección, y si se aplicó los requisitos para una correcta motivación de las resoluciones judiciales acerca de la razonabilidad, lógica y comprensibilidad, requisitos expuestos en Sentencia No. 227-12-SEP-CC, por la Corte Constitucional (2012):

Una decisión razonable es aquella fundada en los principios constitucionales. La decisión lógica, por su lado, implica coherencia entre las premisas y la conclusión, así como entre esta y la decisión. Una decisión comprensible, por último, debe gozar de claridad en el lenguaje, con miras a su fiscalización por parte del gran auditorio social, más allá de las partes en conflicto (p. 14).

Sobre este lineamiento la Corte Constitucional, en referencia a la Sentencia No. 172-18-SEP-CC, concluye que los fallos emitidos por los jueces de instancia, no fueron motivados bajo los lineamientos de razonabilidad, ya que “(...) los juzgadores en la parte medular de la sentencia (...) obviaron identificar las fuentes del derecho para alcanzar una adecuada resolución (...) (p. 24)”, sobre la lógica, manifestó la “Corte aprecia que la accionante interpuso una acción de protección (...) Sin embargo, el juzgador en su análisis consideró que el acto administrativo accionado podía ser impugnado en la vía judicial y no que no se había demostrado que la vía no fuere la adecuada.(...)” (p. 27), siendo tal que la sentencia no se había realizado el análisis correcto sobre la acción realizada, entendiéndose así que al no haber sido realizado un

análisis sobre lo competente a la vulneración y tampoco valorar en ámbito constitucional, sino por lo contrario solo verificar la parte de legalidad, lo resuelto por los jueces de instancia adolece de falta de lógica y comprensibilidad.

De conformidad a las competencias dispuestas en los numerales 3 y 10 del Art. 436 de la CRE, la Corte en esta sentencia declaró la constitucionalidad condicionada del Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidad, modificando su contenido en su último acápite, con la prohibición de “cesación de funciones por supresión de puestos o por compra de renunciadas con indemnización” (Castillo, 2023) , estableciendo así el reforzamiento laboral a las personas con discapacidad o a quienes sean considerados sustitutos.

#### **Sentencia No. 1067-17-EP/20, 16 de diciembre 2020**

En esta sentencia referente al caso No. 1067-17-EP, de 25 de mayo de 2016, se “(...) dicta sentencia de mérito, al comprobarse la vulneración de los derechos al debido proceso, la estabilidad laboral reforzada de un cuidador sustituto y la atención prioritaria de un niño con discapacidad.” (Corte Constitucional del Ecuador, 2020, p. 1) y que en la parte resolutoria decide “2. Declarar la vulneración de los derechos al debido proceso en la garantía de la motivación y a la estabilidad reforzada (...) y el derecho a la atención prioritaria del Niño (...)” (Corte Constitucional del Ecuador, 2020, p. 8).

La corte dentro de esta sentencia la Corte Constitucional del Ecuador motiva su decisión con base a la estabilidad laboral reforzada del Sustituto bajo el siguiente análisis:

36. La Corte Constitucional encuentra que, al afectar la estabilidad laboral reforzada del padre, derecho del que es titular porque su hijo tiene discapacidad y pertenece a dos grupos de protección prioritaria (niño y persona con discapacidad), también se provocó vulneración a los derechos del niño N.N. a una

protección reforzada como persona con discapacidad y a la atención prioritaria (...) (Corte Constitucional del Ecuador, 2020, p. 8).

**Sentencia. No. 1095-20-EP/22, 24 de agosto de 2022**

Esta sentencia del caso No. 1095-20-EP, de 18 de septiembre de 2020, refiere al derecho constitucional del debido proceso y la motivación de las decisiones o resoluciones jurisdiccionales dentro del ámbito constitucional, sobre el caso específico de esta sentencia se su fundamento versa en la inobservancia de la sentencias constitucionales, las cuales dentro del ordenamiento jurídico corresponde a jurisprudencia de obligatorio cumplimiento, sobre todo cuando estas determinan el proceder de normativa Orgánica u Ordinaria en las que pudiere afectar derechos constitucionales.

La decisión de esta sentencia se sustenta en la inobservancia de la aplicación de la sentencia 375-17-SEP-CC, debido a que, dentro del caso de acción de protección en su motivación, no fue considerado el estado de enfermedad catastrófica del accionante quien, demostró tanto a la administración pública como a los Jueces constitucionales que resolvieron en negativa la petición, aun cuando por parte del accionante fundamentó su requerimiento sobre la decisión de la sentencia constitucional en los numerales i), ii) y iii) (Corte Constitucional, Ecuador, 2022).

Bajo este preámbulo, en la presente sentencia de análisis se determinó que existió una vulneración al “(...) derecho al debido proceso en la garantía de la motivación” (Corte Constitucional, Ecuador, 2022, p. 13). Sin embargo, en la misma sentencia se determina que no se ha demostrado vulneración a la seguridad jurídica.

Lo preponderante de la sentencia No. 1095-20-EP/22, 24 de agosto de 2022, es que, se “(...) ha configurado un precedente en sentido estricto (...), para formular la regla previo a que una entidad estatal pueda dar por terminado el contrato de una persona con fuero de discapacidad, de tal forma que la Corte Constitucional del Ecuador (2022) dispuso que:

111.1. Si, (i) una persona con discapacidad que, independientemente del momento en que la contrajo, celebró un contrato bajo la modalidad de servicios ocasionales; (ii) la entidad empleadora conocía de la condición de discapacidad de manera previa a su desvinculación; y, (iii) no se ha procurado su reubicación si por su condición se ve imposibilitada para seguir ejerciendo efectivamente su cargo [**Supuesto de hecho**], entonces, la entidad no puede dar por terminado el contrato con base en su sola voluntad con base en la causal prevista en la letra f) del artículo 146 del Reglamento de la LOSEP [**Consecuencia jurídica**]. (p. 32)

De tal manera que de forma conclusiva se entiende que las personas con discapacidad o enfermedad catastrófica bajo dependencia del Estado ecuatoriano, gozan de un reforzamiento en el ámbito laboral, y que, lo dispuesto en el artículo 146 letra f) del Reglamento de la LOSEP, para la desvinculación de una persona con este fuero, debe ejecutarse bajo un procedimiento especial, en el que se compruebe que esta desvinculación laboral son acorde a las reglas establecida en esta sentencia y no contraviene las garantías constitucionales al debido proceso, y a los derechos consagrados en la constitución, referente al derecho al trabajo y la seguridad social.

### **Sentencia No. 814-17-EP/23, 15 de febrero de 2023**

En esta sentencia del caso No. 814-17-EP, de 17 de marzo de 2017, se fundamenta en la falta de aplicación de los derechos constitucionales que han sido

violados hacia el accionante, con base y sujeción a lo dispuesto en la jurisprudencia constitucional, Sentencia Nro. 258-15-SEP-CC, del caso No. 2184-11-EP.

Además, en esta se determina el cumplimiento del pago bajo lo dispuesto en el Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidad, aceptando de manera parcial la acción de protección 08201-2016-01981, no aceptando la reincorporación laboral del accionante, sin embargo, aclara también como medida de reparación, el ejecutar la acción de repetición a los funcionarios responsables de la vulneración de los derechos constitucionales del accionante.

### **Derecho comparado**

#### **Chile**

La Ley No. 20422, que estableció las normas para la inclusión de las personas con discapacidad con base a la igualdad de oportunidades, dispuso al Estado que a través de sus organismos especializados, fomenten la inclusión de las personas con discapacidad, sobre todo que mediante las políticas públicas se propenda la difusión de la inclusión en el campo laboral de este grupo de personas, de acuerdo a los instrumentos emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, Art. 43 (Congreso Nacional de Chile, 2010).

Además, que esta ley determinó que el Estado por sus medios o a través de terceros generará programas o planes para favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad, acciones que deberán ser vigiladas por los organismos de control Art. 44. Por otro lado, también regula la inserción de este grupo de personas dentro del campo laboral público Art. 45, promoviendo un favoritismos o preferencia de



contratación bajo una correcta meritocracia a las personas con discapacidad, con referencia de las que no las posean (Congreso Nacional de Chile, 2010).

La Ley laboral chilena acerca de las mujeres embarazadas, en su articulado determinó los derechos de este grupo de personas con debilidad manifiesta, así el Art. 194 Dirección del Trabajo Chile (2018) en su último inciso dice:

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez. (p. 121)

Así mismo en el Art. 195 dotó a las trabajadoras “(...) un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.” (Dirección del Trabajo Chile, 2018, p. 121), en el Art. 201 del mismo cuerpo legal dispone que “Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental (sic) la trabajadora gozará de fuero laboral (...)” (Dirección del Trabajo Chile, 2018, p. 127)”.

### **Colombia**

La constitución política colombiana en el segundo inciso del Art. 93, dispuso que el estado se sujetará a los convenios internacionales de conformidad a los derechos humanos “Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia” (Congreso Nacional de Colombia, 1991, p. 43).

Así mismo sobre este marco prescribió en la Ley 443 de 1998, y sus decretos 1571 publicada mediante Diario Oficial No. 40.989 de 12 de agosto de 1993, y decreto 1572 publicada mediante Diario Oficial No. 43.358 de 10 de agosto de 1998 (Presidencia de la República de Colombia, 1998), para las personas que se encuentran bajo limitaciones físicas la inserción dentro de la carrera administrativa.

ARTÍCULO 63.- Protección de los limitados físicos. Derogado por el Artículo 58 de la Ley 909 de 2004. La Comisión Nacional del Servicio Civil en coordinación con las respectivas entidades del Estado, promoverá la adopción de medidas tendientes a garantizar en igualdad de oportunidades las condiciones de acceso al servicio público, en empleos de carrera administrativa, a aquellos ciudadanos que se encuentran limitados físicamente, con el fin de proporcionarles un trabajo acorde con sus condiciones de salud” (Senado de la República de Colombia, 1998).

El Código Sustantivo del Trabajo colombiano, en su capítulo quinto, trata acerca de la protección a la maternidad y protección de menores, especificando a las mujeres embarazadas propende a determinar derechos de las mismas, como licencias por embarazos y lactancia, determinado que esta licencia es previa al parto y posterior a este como recuperación, además de tratos especiales en complicaciones durante el embarazo y, sin embargo sobre el derecho al trabajo en el Art. 239 se dispone la prohibición de despedir “Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia” (Ministerio de Protección Social- Colombia, 1950).

## **Perú**

La Ley General de la Persona con Discapacidad, dispuso a este grupo de personas el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, libre elección y

remuneraciones igualitarias, bajo un ambiente saludable Art. 45, además en referencia a su inserción en el ámbito público ha determinado una labor primordial en su inserción laboral dentro de los campos laborales estatales reservando un 10% del presupuesto para programas de fomento de empleo Art. 46 (Congreso de la República del Perú, 2012).

Además, el órgano estatal del trabajo peruano promovió la inserción de persona con discapacidad con la promoción de buenas prácticas de empleo por parte de los empleadores públicos y privados, específicamente con la deducción de impuestos por concepto de sueldos o rentas de tercera categoría, canalizado a través del ente administrativo de fianza y economía pública Art. 47 (Congreso de la República del Perú, 2012).

Mediante Boletín Informativo Laboral Nro. 116 de agosto de 2021, el Estado peruano a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Peru (2021), informó:

En cuanto a la estabilidad laboral, mediante la Ley N.º 31152 se modificó el inciso e) del artículo 29 del TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que atiende a la causal de despido nulo de trabajadoras gestantes y en periodo de lactancia. Así, se entienden como motivos prohibidos para el despido, el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, siempre que el término de la relación laboral se produzca durante la gestación o dentro de los noventa (90) días posteriores al nacimiento, o cuando no exista causa justa. Además, en esta modificación se incorporó un párrafo que extiende la protección también a las mujeres gestantes que se encuentran en periodo de prueba o en un contrato a tiempo parcial. Por

tratarse de un despido nulo, las trabajadoras pueden reclamar la reposición en su cargo. (p. 5)

### **Marco metodológico**

Con la finalidad de cumplir con el objetivo de la investigación se ha propuesto, un estudio descriptivo enmarcado en una revisión cualitativa de las bases documentales y bibliográficas, en “el estudio de las normas, los hechos y los valores, considerando la dinámica de los cambios sociales, políticos, económicos y culturales que se desarrollan en la sociedad” (Álvarez, 2002, p. 28), sobre esto se declara que, el estudio en su generalidad refiere a la investigación documental, recogida o consultada, que permitieron obtener una información que garantice su veracidad por su fuente, de tal manera que permita su análisis e interpretación (Álvarez, 2002).

Acerca de esto, al haber determinado el método analítico como herramienta de investigación, también se da importancia la especificación del método sintético, refiriéndonos en su efecto que la información relevante recopilada será inserta en el presente estudio de síntesis o resumida, además que esta información será descriptiva sobre los hechos o sujetos “ (...) o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, midiendo y evaluando diversos aspectos del fenómeno a investigar, además de medir los conceptos o variables a los que se refiere” (Tantaleán, 2015, p. 225).

La lógica de la investigación o indagación del estudio se basó en la fundamentación teórica, legal, doctrinal y jurisprudencial del derecho al trabajo dentro de las instituciones estatales, de las personas que gozan de fueros por limitaciones permanentes o transitorias de su estado físico o de salud, y demás derechos derivados que se desprende al encontrarse bajo dependencia del Estado, tales como el derecho a la salud y seguridad social.

Por otro lado, también se estructuró como método de investigación práctica o de campo a la entrevista, misma que fue realizada a personas que se encuentran inmersas dentro de la administración pública, dentro de las áreas técnicas de talento humano y funcionarios en general que prestan sus servicios en el sector público. De los resultados que de estas se desprendieron, permitió determinar la concepción y conocimiento sobre la estabilidad laboral reforzada que tienen los funcionarios de la administración pública, acerca del tema de estudio, alcance, limitaciones y sobre todo qué protege esta estabilidad.

Sobre este punto metodológico se elaboró un banco de preguntas, referidas a entender el grado de concepción acerca del tema de investigación en funcionarios públicos, y sobre todo conocer si la administración pública ha desarrollado métodos o procedimientos en los que se capacite sobre derechos diferenciados de mujeres embarazadas, discapacitados y personas con enfermedades catastróficas, que ejerzan sus funciones laborales en el sector público. De lo cual se entrevistó a 10 funcionarios de diferentes instituciones de forma física y virtual mediante el uso de herramientas tecnológicas.

## **Resultados**

### ***i) Situación jurídica de la estabilidad laboral reforzada***

Del resultado sobre de los precedentes legales podemos especificar que la situación jurídica del reforzamiento laboral de las personas que ocupan el grupo de atención prioritaria, ha sido formulado de manera convencional por la normativa internacional (OIT) hace más de dos décadas, en la que se ha dispuesto a los Estados parte la creación y modificación de normativa legislativa progresista sobre los derechos al trabajo de personas que corresponden mujeres embarazadas, y discapacitados o con enfermedades

catastróficas, reconociendo un tratamiento diferenciado o fuero de maternidad y fuero para discapacitados o personas con enfermedades catastróficas.

De tal manera que en el Ecuador, la estabilidad laboral reforzada se encuentra respaldada en la estructura legal que comprende el ordenamiento jurídico, desde la Constitución de la República del Ecuador cotejado a los tratados internacionales (HARD LAW), además la Corte Constitucional se ha pronunciado a través de jurisprudencia, fallos que han permitido perfeccionar la aplicabilidad de la normativa orgánica del servicio público (LOSEP), con la finalidad de precautelar el derecho al trabajo de las persona con estado de vulnerabilidad manifiesta, determinando limitaciones y responsabilidades por parte de la entidad estatal frente a la desvinculación o acciones contraproducentes en perjuicio del grupo de funcionarios con el reconocimiento reforzado laboral.

Prescribiendo también como un objetivo de los Estados parte, la contratación de personal con discapacidad o vulnerables para que conformen la nómina ocupacional dentro de las instituciones estatales, bajo los principios de igualdad, no discriminación, oportunidad y demás, que garanticen el derecho constitucional al trabajo, y consecuentemente a la salud y seguridad social, acciones positivas que se encuentran dispuesta en la Constitución de la República del Ecuador.

*ii) Presupuestos doctrinarios jurisprudenciales y legales*

**Doctrina**

Como primicia, podemos establecer que referente a la estabilidad laboral reforzada, no tiene un conceptualización universal, sino que al contrario esta se ha adecuado a las legislaciones de cada Estado, y que su perfeccionamiento ha dependido

de la interpretación situacional que se analizó por las Cortes Constitucionales (Román et al., 2016), pero que su espíritu como tal es una protección especial del derecho al trabajo para el grupo de personas a las que les ha considerado con una debilidad manifiesta (Cruz, 2022).

De tal manera que la distinción de las personas que tiene acceso al goce de esta protección especial, serán las que presenten una debilidad manifiesta, por las condiciones indicadas, las cuales se considerarán como fueros, para el caso del sector laboral público se tendrán en consideración “2) la que tiene su origen en la maternidad y lo que de ella se desprende, 3) por la discapacidad de las trabajadoras o trabajadores” (Cruz, 2022, p. 19), determinados como fuero por maternidad y fuero por discapacidad y enfermedades catastróficas.

Bajo el fuero por maternidad, se considera con base a los estudios de la Corte Constitucional, que las mujeres en estado de desventaja y necesidad de protección, demandando un tratamiento diferenciado, “Esta garantía dura hasta nueve meses después del permiso por maternidad en el caso del sector privado, y hasta doce meses después del permiso de maternidad en el sector público” (Argudo et al., 2020, p. 439), y su protección se extiende durante y hasta la culminación del año fiscal, particularidad que será discutida, con referencia a si estas se encuentran relacionadas al perfil estatal de mantener políticas garantistas de derecho (Argudo et al., 2020).

Acerca del fuero por discapacidad y enfermedad catastrófica, donde la autora colombiana ha considerado dentro de este fuero de discapacidad cómo tal a “(...) los discapacitados, los minusválidos, las mujeres embarazadas, los enfermos de VIH, y padres cabeza de familia” (Rodríguez, 2018), bajo esta concepción la autora considera a las mujeres embarazadas en estado de incapacidad relativo a su condición, considerando

además la diferenciación entre la discapacidad y una invalidez, comprendiendo que la segunda es permanente.

De las personas con enfermedades catastróficas, este derecho comprende a aquel servidor público que mantiene una enfermedad degenerativa, a este tipo de persona con fuero se especifica que la importancia en la que radica este reconocimiento, se basa en el acceso a la salud, mismo que tendrá las características de “(...) oportuno eficiente y especializado” (Dutan Yunga & Quinche Lavanda, 2021, p. 267), por otra parte también se reconoce a los sustitutos, siendo los que actúan como cuidadores o responsable de persona con discapacidad o con una enfermedad degenerativa, bajo un compromiso de crianza (Garzón, 2020).

### **Jurisprudencia Constitucional**

La Corte Constitucional ecuatoriana con referencia a la estabilidad laboral reforzada, ha generado precedentes jurisprudenciales, emitiendo criterio mediante acción extraordinaria de protección, en las que bajo análisis valorativo de las garantías constitucionales, establece procedimiento y reglas para la interpretación de las normas orgánicas, en relación a la desvinculación de las personas vulnerables, sustentando un trato diferenciado de las personas con discapacidad, sustitos, mujeres embarazadas y lactantes, que por su condición presentan una debilidad manifiesta.

En sujeción a esto, la sentencia Nro. 258-15-EP-CC, de 12 de agosto de 2015, tiene una relevante importancia de conformidad a los aspectos constitucionales que se consideraron al momento de dictar su decisión, con la finalidad de garantizar estos derechos y en aplicación a las “(...) normas internacionales que aseguran estabilidad laboral a las personas con discapacidad”. (Corte Constitucional, Ecuador, 2015, p. 12), así mismo la corte se amplió criterios acerca de las personas con enfermedades



catastróficas producidas por la prestación de servicios como se resolvió en la sentencia Nro. 375-17-SEP-CC, de 22 de noviembre de 2017, con respecto al derecho a la salud, trabajo y vida digna.

Así mismo la Corte Constitucional, bajo su competencia ha resuelto con sentencia Nro. 172-18-SEP-CC, de 16 de mayo de 2018, acerca de las falencias consideradas dentro de las normas legales orgánicas, en las que existieron oscuridad o posibles contraposiciones sobre los derechos constitucionales a los grupos que corresponde a estos fueros laborales, en aplicación al artículo 47 letra k) de la LOSEP, de tal manera que se prevenga eliminación del sustento de una madre que tenga a su cargo a una persona con algún nivel de discapacidad, invalidez o enfermedad catastrófica. Acciones que ha sido precedente para la sentencia Nro. 1067-17-EP/20, de 16 de diciembre de 2020, bajo la premisa de incumplimiento al debido proceso.

Bajo la concepción de las sentencias descritas, la Corte Constitucional dio un giro a encaminar sus decisiones y análisis sobre la correcta aplicación de sus precedentes resolutivos, considerando la aplicación o inaplicación de estos como parte procesal fundamental en las decisiones posteriores, además, que las mismas deben ser acogidas como aplicación directa, tal es el caso de la sentencia No. 1095-20-EP/22, 24 de agosto de 2022, la cual considera como *ratio decidendi* la inaplicabilidad de la sentencia 375-17-SEP-CC, por falta de consideración del estado de enfermedad catastrófica del accionante.

De la misma manera, la sentencia Nro. 814-17-EP/23, de 15 de febrero de 2023 sobre la estabilidad laboral reforzada, determinó que existió la omisión o inaplicabilidad de los derechos constitucionales que fue dispuesto en sentencia Nro. 258-15-SEP-CC, por derecho al trabajo, y declara la aplicación del resarcimiento económico dispuesto en

Ley Orgánica de Discapacidad, además de acciones sancionatorias pertinentes a los causantes de esta omisión y perjuicio sobre el accionante.

De tal manera que la jurisprudencia emitida por parte de la Corte Constitucional ha tenido un vuelco evolutivo desde el reconocimiento del derecho reforzado a la estabilidad laboral, hasta la aplicación del resarcimiento de daños causados a los accionante y la solitud de aplicación de la acción persecutoria de responsabilidad, a los funcionarios causantes del daño por inaplicabilidad u omisión de los precedentes jurisprudenciales, mala o falta de aplicación del debido proceso e inobservancia a los presupuestos establecidos en Ley que ampara a las personas con discapacidad.

### **Leyes Orgánicas**

Siguiendo esta idea, resulta importante especificar que estas reglas jurisprudenciales son de aplicación directa y no solo por el organismo regulador de la materia laboral, sino que será de cumplimiento obligatorio por parte de todas las instituciones estatales a través de la Unidad Administrativa de Talento Humano UATH, y que el incumplimiento o inobservancia de las mismas, ejecutadas a través de cualquier acto administrativo, adolecerá de nulidad absoluta, por ser contrario a la constitución y el debido proceso la cual es una garantía constitucional.

Se-guido a esto, el Ecuador a partir de la constitución del 2008, generó cambios progresistas de los derechos de la personas a los que se le ha reconocido el tratamiento diferenciado o prioritario, de tal forma que, el poder legislativo promulgó la Ley Orgánica de Discapacidad, la cual tiene un ámbito de aplicación público y privado, en la que se prescribe los derechos de los discapacitados, y cómo el Estado debe actuar para evitar alguna vulneración al derecho al trabajo, o resarcir alguna acción en desmedro, que deberán ser observadas a través del organismos técnico y regulador laboral.

Bajo las entrevistas realizadas a los funcionarios públicos, en los diferentes cargos de responsabilidad, se pudo constatar que la estabilidad laboral reforzada como término de una garantía, esta se le hace ajeno, y sobre todo, cuales son todas las garantías a las que esta estabilidad reforzada protege y sus límites, sin embargo existe la conciencia de que a las personas a las que está dirigido esta garantía, merecen este reconocimiento por estar en una situación de vulnerabilidad en relación de los demás funcionarios, además de considerar necesaria la capacitación a todos los miembros que conforman la entidad estatal, donde se les pueda dar a conocer esta novedad jurídica progresista perfeccionada a través de la jurisprudencia constitucional ecuatoriana.

**iii) Alcance y limitación de la estabilidad laboral reforzada**

Bajo los presupuestos ya establecidos, dentro del ámbito público sobre lo que radica la investigación, debemos considerar lo siguiente, primero es que previo al reconocimiento de los diferentes fueros la persona debe ser funcionario público, sin distinción del tipo de contrato determinado en la Ley Orgánica del Servicio Público, incluyendo a los enrolados bajo Código de Trabajo que prestan sus servicios al sector público; y segundo, que el tipo de incapacidad temporal o permanente haya sido contraída dentro de su tiempo de contrato, o que la entidad estatal haya realizado su contratación cumpliendo el 4% de personal con discapacidad, determinado en la Ley Orgánica de Discapacidad.

Ahora respecto a los límites que este fuero determina, tanto en la jurisprudencia como en la Ley, podemos decir que no es un derecho absoluto sino que dependerá de la situación para cada caso, ya que si bien la estabilidad laboral reforzada manda un refuerzo al funcionario público que mantenga algún grado de discapacidad para que no sea removido de su empleo, por causales de terminación de contrato, compra de

renuncia u otra determinado en la LOSEP, esta no restringiría la desvinculación del funcionario por el cometimiento de faltas graves, e incluso se apertura de desvinculación bajo la aplicación del Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidad, siempre que exista una motivación y justificación técnica en la que se considere viable esta opción.

Por tal el Estado ecuatoriano a través del órgano jurisdiccional constitucional, ha establecido criterios jurisprudenciales, basados en el deber ser del proceder de la administración pública, propendiendo una equidad y oportunidad para las personas que por factores asociados a la salud o estados naturales que por su delicadeza disminuye su porcentaje de producción laboral (embarazo), con la finalidad de establecer una justicia social que permita el goce de garantías y derechos que les permita mantener un estilo de vida digno, saludable y de inclusión en todos sus aspectos, en la que se considera a las personas con discapacidad útiles en el ámbito productivo, a las mujeres embarazadas se reconozca su valor y sacrificio, además de dignificar la situación de personas que mantengan alguna enfermedad catastrófica o este al cuidado de una.

### **Discusión**

De conformidad a los resultados y sobre todo a lo recopilado dentro de la doctrina que considera el tema de estudio, podemos decir que Cruz (2022), dentro de su investigación, hace una determinación bastante clara de cómo en Colombia se ha posicionado la estabilidad laboral reforzada, en las consideraciones de la Corte Constitucional, además de citar las conceptualizaciones de otros autores, sobre el tema.

Además, la misma autora describe de manera clara cuales son las limitaciones de esta acepción, determinando de manera clara que la misma no es una inmunidad laboral de “(...)“no poder despedir a los trabajadores” sino que se relaciona con el acuerdo

tácito entre el trabajador y el empleador de que esté podrá desempeñar su trabajo, siempre y cuando, estén dadas las condiciones para ello y la empresa” (Cruz, 2022, p. 11), además de dar a comprender la ineficacia del despido de las personas a las que se les haya reconocido este derecho, sin previo aviso a la autoridad competente, lo cual determina que existe un procedimiento para una eficaz desvinculación del empleado.

Sin duda alguna, uno de los mejores aportes es que se comprende la evolución de este reforzamiento laboral en Colombia, mismo que radica en fallos emitidos por la Corte Constitucional, a partir del año de 1997, y sucesivamente hasta las más actuales. Por lo cual se puede comprender que las fuentes colombianas doctrinales y de fallos jurisprudenciales, ha sido una fuente para el reconocimiento y perfeccionamiento de este derecho en el Ecuador.

Bajo la constancia jurisprudencial de la Corte Constitucional ecuatoriana, denota que esta ha dado un total perfeccionamiento a este derecho, y sobre todo las reglas para considerar un debido proceso, y demás limitaciones a la administración pública sobre la desvinculación de personas con algún grado de fuero mencionado, sin embargo, acerca de la sentencia No. 814-17-EP/23, donde decidió que se pague al accionante una indemnización de “(...) 18 (dieciocho) meses de la mejor remuneración devengada por el accionante mientras trabajó en la Universidad, de conformidad con lo prescrito por el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades (...)” (Corte Constitucional Ecuador, 2023, p. 19) se puede observar que este fallo no ha considerado el pago de intereses durante el tiempo que duró el proceso judicial de conformidad al Art. 23 letra h, de la LOSEP.

De tal manera que, esta resolución pudiese resultar incompleta, al no determinar que se considere a más de lo presupuestado en el Art. 51 de la Ley Orgánica de

Discapacidad, los que la ley orgánica en tema laboral público determina para los casos de que se declare nulo o ilegal el acto con el cual se destituyó al funcionario, específicamente al derecho de pago de las remuneraciones que dejó de percibir durante el periodo que duró el proceso judicial, en concordancia a los artículos 23 letra h y 46 de la LOSEP.

Además, sobre este punto de discusión, se puede considerar como antecedente la Resolución No. 08-2016, publicado mediante Registro Oficial 894, de 01 de diciembre del 2016, aunque la misma trate acerca de los trabajadores que corresponde al Código de Trabajo, sin embargo, determina un camino resolutivo referente al lucro cesante del trabajador, siendo esto un punto a ser investigado para el caso de que el fallo pudiera haber inobservado el derecho del accionante al reconocimiento de los valores no devengados y sus intereses.

De tal manera que se puede entender que el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada, no restringe la desvinculación de los funcionarios que gozan de este derecho, por el cometimiento de las faltas disciplinarias entendimiento, ya que las reglas establecidas en la Sentencia No. 1095-20-EP/22, prescritas en la LOSEP y su Reglamento, en la que se determina que la institución a través la UATH realizará las acciones conducentes a determinar la sanción de la acción bajo el principio del debido proceso.

Bajo lo determinado, que el estado de debilidad manifiesta puede ser temporal o permanente, sobre las primeras se encuentra las mujeres embarazadas las cuales mantienen un estado de vulnerabilidad no permanente además de que la ley reconoce otros derechos referente a la lactancia, también se puede encasillar dentro de este grupo a los empleados que han sufrido una lesión producto de un accidente laboral, miso que

no deje secuelas permanentes y se determine un periodo de recuperación, por otra parte la debilidad permanente se entiende a las lesiones, discapacidades y enfermedades de tipo catastróficas, las cuales se pueden considerar como crónicas por lo cual el funcionario debe convivir con las molestias, secuelas y tratamientos de manera constante por el resto de su existencia.

Con referencia al sustituto en los casos en la que el funcionario sufra de un trastorno en su salud que no le permita continuar con el trabajo, y este haya sido sustituido por un familiar, no se ha encontrado referencia que determine qué hacer si, el sustituto dentro de su desempeño comete una falta disciplinaria que amerite su destitución, entendiendo que de su vinculación laboral depende la persona titular del reforzamiento laboral, y que la desvinculación de este afectaría a los derechos a la salud y seguro social.

### **Criterios éticos**

La presente investigación, basó su construcción sobre criterios éticos de la verdad, lo moral y confiabilidad, descartando información que pudieran contener indicios de maldad; además de sostenerse sobre un acercamiento al grupo de entrevistados, con consentimiento informado, bajo una línea de preguntas claras no inconducentes, oscuras o sugestivas, de tal forma que las respuestas tengan un valor original de la percepción de cada persona.

La investigación cuenta con bases cualitativas de criterios doctrinarios, derecho comparado y jurisprudencia constitucional, determinando el alcance de las conceptualizaciones y criterios que han permitido encontrar respuestas a las inquietudes planteadas; además de propuestas que permitan dilucidar la realidad social sobre el objeto de estudio, centrándose en la verdad y lo justo, incluso con un fin utilitario de

acuerdo al espíritu de la legislación ecuatoriana, y las reglas especificadas para la investigación de esta índole científica, que permitió encontrar elementos que demuestran una problemática conclusiva, desprendiendo soluciones bajo recomendaciones de aplicación administrativa y legal, que propendan un beneficio en el entorno laboral del servidor público, que se encuentra en una situación de vulnerabilidad, con un criterio de respeto y dignidad, evitando a toda costa acciones nocivas en contra de la fuerza laboral.

## **Conclusiones**

- 1.- El Ecuador, al ser un Estado garantista de derechos, se encuentra en proceso constante de cumplimiento de los tratados internacionales, para el reconocimiento del derecho al trabajo y la estabilidad laboral reforzada, a través de la promulgación de normativa orgánica progresistas a favor de las personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, además del trato diferenciado a las mujeres embarazadas, bajo los principios de oportunidad, no discriminación e igualdad dentro del ámbito laboral público.
- 2.- La estabilidad laboral reforzada es una garantía que protege al funcionario público, al que se le haya reconocido algún tipo de fuero, de una desvinculación laboral por motivaciones ajenas al cometimiento de faltas disciplinarias que ameriten la cesación de labores, garantizando el desarrollo laboral y económico dentro de su entorno familiar y social.
- 3.- Debido a que la estabilidad laboral reforzada no es un derecho absoluto, sino que está supeditado por factores de temporalidad, para los casos de fuero maternal y afectaciones físicas producidas por accidentes laborales que necesiten periodos de tratamientos para su recuperación, sin embargo para las personas con discapacidades



físicas y enfermedades catastróficas, la condición de reforzamiento laboral es permanente, sin que esto se traduzca en inmunidad frente a una desvinculación laboral por el cometimiento de faltas disciplinarias.

4.- En el ámbito público, la estabilidad laboral reforzada concierne con especificidad a las mujeres embarazadas y en estado de lactancia, a las personas discapacitadas y con enfermedades catastróficas, que por su situación se les complica realizar todas las actividades laborales, encontrando limitación para formar parte en todas las áreas de trabajo profesionales y no profesionales.

5.- La jurisprudencia emitida por la Corte Constitucional ecuatoriana, ha restringido a la administración pública, la desvinculación de las personas con debilidad manifiesta, justificando la desvinculación sobre la base de lo dispuesto en el Art. 47 letra c), de la LOSEP, y Art.146 letra a) y f), del Reglamento a la LOSEP.

6.- La estabilidad laboral reforzada al ser una concepción nueva, es poco conocida por los funcionarios públicos, incluyendo a las autoridades; además de que este derecho esta perfeccionado a través de jurisprudencia constitucional, no ha tenido una socialización efectiva por los medios y canales comunicativos de las instituciones del estatales, manteniendo un desconocimiento de cómo aplicar este derecho reconocido, incluyendo a los miembros que forman parte de las UATH, ya que los mismos acuden a la aplicación de las normas prescritas en la LOSEP y su Reglamento.

### **Recomendaciones**

1.- Bajo lo dispuesto en la jurisprudencia constitucional y los tratados internacionales, en los procesos en los cuales se trate sobre la desvinculación de una persona que goce de estabilidad laboral reforzada, por parte de las UATH, de manera obligatoria se debe

realizar un procedimiento en el que se verifiquen las acciones positivas de reubicación en otro puesto dentro de la institución, para evitar una remoción del cargo, cambio que por ningún motivo podrá modificar en desmejora de la estabilidad económica.

**2.-** Para los casos de remoción del cargo de las personas que conforman los fueros que protege la estabilidad laboral reforzada, se debe realizar un procedimiento en el que se registre las faltas disciplinarias y el respectivo sumario administrativo previo a la destitución, siguiendo el procedimiento en que se respete el derecho al debido proceso

**3.-** Es necesario que de manera periódica las UATH realicen sondeos del personal que labora a su cargo, con la finalidad de registrar posibles novedades en los funcionarios, respecto a si deberían ser parte del grupo de tratamiento diferenciado; además de valorar las necesidades de acuerdo a la situación de cada uno de ellos, en referencia a su estatus laboral, evitando así que se cometa alguna injusticia o arbitrariedad que implique un cometimiento de ilegalidad por parte de la administración pública.

**4.-** Las UATH deberán mantener un constante sondeo del porcentaje de personas con discapacidad y/o enfermedades catastróficas, de tal forma que se conozca si esta institución mantiene el porcentaje legal de este grupo, o en su defecto este no se ajusta a las disposiciones constitucionales, jurisprudenciales y legales de inclusión y no discriminación, hacia los grupos vulnerables que han sido objeto de la presente investigación.

**5.-** Que las UATH de los organismos públicos, realicen periódicamente capacitaciones a los funcionarios en general, acerca de la estabilidad laboral reforzada, que tendrán que ser direccionados por el Organismo de Control en el ámbito laboral, Ministerio del Trabajo, que regulará y controlará el cumplimiento de esto, y sobre todo el contenido de estas; además de colaborar con los medios más eficaces, que permitan materializar este

reforzamiento hacia los servidores públicos, que presenten las vulneraciones que implican gozar de estos fueros.

**6.-** Se reforme la Ley Orgánica del Servicio Público, con la inserción de un articulado en el que se reconozca la estabilidad laboral reforzada, bajo los principios y derechos reconocidos por la Corte Constitucional a través de su jurisprudencia, de tal manera que se establezca el procedimiento correcto sobre el trato de las personas con debilidad manifiesta, para los casos en los que se considere la desvinculación laboral de las instituciones públicas.

### **Propuesta**

Bajo las consideraciones que han sido establecidas en la presente investigación, se puede tener como resultado concreto que existen dos necesidades fundamentales, la primera, que es la socialización de lo que implica la estabilidad laboral reforzada en el sector público, y segundo, la reforma de la norma orgánica laboral pública, en la que se establezca lo que debe entenderse por estabilidad reforzada, el tratamiento diferenciado con el grupo de personas que mantiene este fuero aboral.

### **Capacitación**

Que las UATH de las instituciones u organismos del sector público, desplieguen planes de capacitación, como base para enfocar charlas acerca de la estabilidad laboral reforzada, de manera que puedan identificar quienes son los titulares de este derecho, cuál es la diferenciación que gozan y sobre todo sus límites, ya que este no es totalmente permanente ni absoluto, sino que más bien es un reconocimiento de fuero por la desventaja situacional en que se encuentran unos servidores público, ante otros que no sufren situaciones de vulnerabilidad. Facultades que serán ejecutadas a través de

las unidades especializadas, las mismas que tendrán que ser reguladas y auditadas por el Ministerio del Trabajo, por ser el organismo rector en el ámbito laboral Nacional.

### **Reforma**

Que se incorporen en la Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP, un articulado en que se determine lo dispuesto en la jurisprudencia constitucional, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 294, de 06 de octubre de 2010, reformado al 12 de mayo de 2023, de la siguiente manera:

## **PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMTORIA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PUBLICO, SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.**

Artículo 1. – A continuación del artículo sin número referente a la “Art. ...-Aplicación favorable a la o al servidor público” del Título I, Capítulo único “PRINCIPIOS, AMBITO Y DISPOSICIONES FUNDAMENTALES”, agréguese lo siguiente:

*Artículo (...) 1. - **Estabilidad laboral reforzada.** - Es el reconocimiento de un derecho diferenciado por el estado de vulnerabilidad manifestada por situaciones temporales o permanentes, que afectan el correcto y normal desempeño personal y laboral de los servidores públicos. Dentro de este grupo se consideran a las mujeres embarazadas o en estado de lactancia, a los discapacitados, a las personas con enfermedades catastróficas y los sustitutos.*

*Artículo (...) 2. - **Garantía de la estabilidad laboral reforzada.** - Los servidores públicos que, por motivos de presentar debilidades manifiestas, temporal o permanente, no podrán ser desvinculados de sus servicios por motivos de supresión de partidas o termino de plazo del contrato ocasional, mientras se mantenga su estado de debilidad.*

*La compra de renuncia con indemnización podrá ser consensuado con el trabajador, bajo informe de favorabilidad por parte de la UATH y el Ministerio del Trabajo.*

**Artículo (...) 3. - Límites de la estabilidad laboral reforzada.** – *El reconocimiento de esta garantía, no restringe la aplicación de sanciones disciplinarias, por el cometimiento de contravenciones normativas, que según su gravedad podrán ser sancionadas incluso con la destitución. Para este caso, se deberá seguir el procedimiento pertinente mediante sumario administrativo, respetando el debido proceso y en el que se establezca responsabilidad del servidor público en la falta que se le atribuya.*

## Bibliografía

- Álvarez, U. G. (2002). *Metodología de la investigación jurídica: hacia una nueva perspectiva*. Santiago: Universidad Central de Chile. Retrieved 10 de abril de 2023, from <https://bibliotecavirtualceug.files.wordpress.com/2017/05/doc.pdf>
- Argudo, L., González, M., & Fausto, T. (Febrero de 2020). La garantía de inamovilidad y el despido ineficaz en la República del Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 5(42), 429-447. Retrieved 20 de marzo de 2023, from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7435334>
- Asamblea Constituyente Ecuador. (20 de octubre de 2008). Constitución de la República del Ecuador. *Registro Oficial N° 449*. Quito, Pichincha, Ecuador: Asamblea Nacional. Retrieved 08 de abril de 2023, from [http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcNBlDGE6ICJub3RhaXAYMDIzIiwgdXVpZDoiMzczOTY2ZmItYjgxYi00Yzg5LTlhYzAtY2FmZGM1ZjVkJZDc0LnBkZiJ9](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6ICJub3RhaXAYMDIzIiwgdXVpZDoiMzczOTY2ZmItYjgxYi00Yzg5LTlhYzAtY2FmZGM1ZjVkJZDc0LnBkZiJ9)
- Asamblea Nacional del Ecuador. (06 de octubre de 2010). Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP. *Registro Oficial 294*. Quito, Pichincha, Ecuador: Asamblea Nacional. Retrieved 02 de mayo de 2023, from <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/losep.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (25 de septiembre de 2012). Ley Orgánica de Discapacidades. *Registro Oficial N° 796*. Quito, Pichincha, Ecuador: Asamblea Nacional del Ecuador. Retrieved 08 de abril de 2023, from <https://www.registroficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web/publicaciones/suplementos/item/5375-suplemento-al-registro-oficial-no-796>
- Barrera, A. (2020). *Contratos de servicios ocasionales en el sector público ecuatoriano frente a derechos de las mujeres embarazadas y en estado de gestación*. Ecuador: Universidad de Cuenca. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35049/1/Trabajo%20de%20Titulaci%c3%b3n.pdf>
- Castillo, D. (07 de junio de 2023). Estabilidad laboral reforzada de trabajadores sustitutos a través de la acción de protección. *Análisis de la sentencia No. 689-19-EP/20 de la Corte Constitucional del Ecuador*. Quito, Pichincha, Ecuador: Univesidad Tecnológica Indoamérica. Retrieved 10 de enero de 2024, from

<https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/5574/1/CASTILLO%20GAR%C3%8dA%20DAVID%20BITERMO.pdf>

- Congreso de la República del Perú. (24 de Diciembre de 2012). Ley general de la persona con discapacidad. *Ley No. 29973*. Lima, Peru: Diario Oficial El Peruano. Retrieved 2023 de septiembre de 2023, from <https://cdn01.pucp.education/idehpucp/wp-content/uploads/2017/08/04212240/ley-29973-discapacidad-peru.pdf>
- Congreso Nacional de Chile. (03 de febrero de 2010). Ley No. 20.422. Chile. Retrieved 10 de septiembre de 2023, from [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2010\\_ley20422\\_chl\\_0.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2010_ley20422_chl_0.pdf)
- Congreso Nacional de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogota: Consejo Superior de la Judicatura. Retrieved 23 de agosto de 2023, from <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10228/1547471/CONSTITUCION-Interiores.pdf>
- Corte Constitucional de Ecuador. (2018). *Sentencia No. 172-18-SEP-CC*. Quito: Corte Constitucional. Retrieved 12 de abril de 2023.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2012). *Sentencia No. 227-12-SEP-CC*. Quito: Corte Constitucional. Retrieved 12 de abril de 2023, from [http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcNBlDGE6J2FsZnJlc2NvJywgXVpZDonMWY3MTUwODMtODk5OC00NDEwLWl3NjUtYmQ5YzNINzUyMDMyLnBkZid9](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J2FsZnJlc2NvJywgXVpZDonMWY3MTUwODMtODk5OC00NDEwLWl3NjUtYmQ5YzNINzUyMDMyLnBkZid9)
- Corte Constitucional del Ecuador. (2020). *Sentencia No. 1067-17-EP/20*. Quito, Pichincha, Ecuador: Corte Conctitucional del Ecuador. Retrieved 15 de marzo de 2023, from [http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidIMTI3NGU1OS01NzU5LTQyMzAtYmJhMy1kZDAyN2VhZTdhZmUucGRmJ30=](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidIMTI3NGU1OS01NzU5LTQyMzAtYmJhMy1kZDAyN2VhZTdhZmUucGRmJ30=)
- Corte Constitucional Ecuador. (15 de febrero de 2023). Sentencia Nro. 814-17-EP/23. Quito, Pichincha, Ecuador: Corte Constitucional del Ecuador. Retrieved 09 de junio de 2023, from [http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOicwNWFjOGVhMC03ZjZkLTRlODgtYjk1NC03YjU1MGE3YTg5MzQucGRmJ30=](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOicwNWFjOGVhMC03ZjZkLTRlODgtYjk1NC03YjU1MGE3YTg5MzQucGRmJ30=)

- Corte Constitucional, Ecuador. (2015). *Sentencia No. 258-15-CC*. Quito: Corte Constitucional. Retrieved 12 de abril de 2023, from [http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOic4ODRhMWIxNy1lZTUyLTQxMGMtODkyNi1jNjZmY2VkZTJjYmQucGRmJ30=](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOic4ODRhMWIxNy1lZTUyLTQxMGMtODkyNi1jNjZmY2VkZTJjYmQucGRmJ30=)
- Corte Constitucional, Ecuador. (2022). *Sentencia No. 1095-20-EP/22*. Quito: Corte Constitucional del Ecuador. Retrieved 16 de abril de 2023, from [http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidjODU0M2I3NS0yYTVjLTQxYTUtYWl2Mi1jM2YwY2YzODE1YTgucGRmJ30=](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidjODU0M2I3NS0yYTVjLTQxYTUtYWl2Mi1jM2YwY2YzODE1YTgucGRmJ30=)
- Cruz, L. (05 de julio de 2022). *Repositorio Institucional Unilibre*. Retrieved 23 de febrero de 2023, from Estabilidad laboral reforzada: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/22854/Estabilidad%20Laboral%20Reforzada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dirección del Trabajo Chile. (2018). *Código del Trabajo*. Santiago: Dirección del Trabajo. Retrieved 08 de septiembre de 2023, from [https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-117137\\_galeria\\_02.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-117137_galeria_02.pdf)
- Dutan Yunga, J. M., & Quinche Lavanda, D. J. (14 de mayo de 2021). El derecho a la salud de las personas con enfermedades catastróficas o degenerativas. *Revista Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 256-271. Retrieved 08 de abril de 2023, from [file:///C:/Users/jose\\_/Downloads/134-Texto%20del%20art%C3%ADculo-600-1-10-20210702.pdf](file:///C:/Users/jose_/Downloads/134-Texto%20del%20art%C3%ADculo-600-1-10-20210702.pdf)
- Garzón, O. V. (2020). El rol del padre sustituto frente al proceso de crianza de adolescentes con discapacidad cognitiva. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 12(2), 130-152. <https://doi.org/10.17151/rlef.2020.12.2.8>.
- Ministerio de Protección Social- Colombia. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo*. Bogota. Retrieved 10 de septiembre de 2023, from <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Peru. (agosto de 2021). Covid-19: Derechos laborales de la madre trabajadora en etapa de gestación y lactancia . *Boletín informativo laboral N° 116* , 1-15. Retrieved 05 de septiembre de 2023, from



<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2192298/Art%C3%ADculo%20Principal%20-%20Bolet%C3%ADn%20116.pdf>

- Olvera, G. J. (2015). *Metodología de la investigación jurídica: para la investigación y elaboración de tesis de licenciatura y postgrado*. Toluca, Edo. de México, México: Universidad Autónoma del Estado de Mexico. Retrieved 21 de Febrero de 2023.
- Organización de las Naciones Unidas. (18 de diciembre de 1979). Convencion sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Nueva York, Nueva York, Estados Unidos: Naciones Unidas.  
file:///C:/Users/jose\_/OneDrive/Escritorio/TESIS%20UCSG/BIBLIOGRAF%C3%8DA/convencion\_sobre\_todas\_las\_formas\_de\_discriminacion\_contra\_la\_mujer.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). La Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad. *OIT Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), núm. 159, y la Recomendación núm.168*. Ginebra, Romandía, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_106328.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_106328.pdf)
- Presidencia de la República de Colombia. (10 de agosto de 1998). Decreto 1572. Retrieved 05 de agosto de 1998, from <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1285>
- Presidencia de la República del Ecuador. (01 de abril de 2011). Reglamento general a la Ley Organica del Servicio Público. *Decreto Ejecutivo 710* . Quito, Pichincha, Ecuador: Regsitro Oficial No. 418. Retrieved 11 de mayo de 2023, from [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5\\_ecu\\_ane\\_mdt\\_4.4\\_reg\\_losep.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.4_reg_losep.pdf)
- Rodríguez, L. (18 de enero de 2018). Revisión legal y jurisprudencial del fuero de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial. *Justicia*, 141-151. Retrieved 08 de abril de 2023, from <http://www.scielo.org.co/pdf/just/n33/0124-7441-just-33-00141.pdf>
- Román, J., Castaño, J., & Villamizar, N. (mayo-agosto de 2016). Postulados del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia. *Revista Hipótesis Libre*(14), 1-22. Retrieved 23 de febrero de 2023, from <http://biblos.unilibrecucuta.edu.co/ojs/index.php/hipotesis/article/view/168/159>

- Senado de la República de Colombia. (1998). *Ley 443*. Bogogta: Diario Oficial No. 43.320. Retrieved 24 de agosto de 2023, from [https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=190](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=190)
- Tantaleán, R. (2015). El alcance de las investigaciones jurídicas. 221-236. Retrieved 10 de abril de 2023, from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5456857>

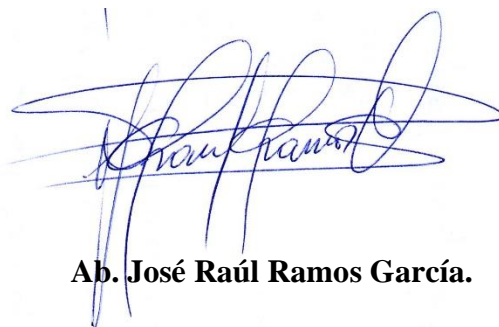
## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **JOSÉ RAÚL RAMOS GARCÍA**, con C.C: **1204914095** autor del trabajo de titulación: *La estabilidad laboral reforzada en el sector público*, previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 22 de enero del 2024.



**Ab. José Raúl Ramos García.**

**JOSÉ RAÚL RAMOS GARCÍA**

C.C: 1204914095



**REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

**FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN**

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	La estabilidad laboral reforzada en el sector público		
<b>AUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	José Raúl Ramos García		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Msc. Efrain Duque Ruiz.		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>UNIDAD/FACULTAD:</b>	Sistema de Posgrado		
<b>MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:</b>	Maestría en Derecho Mención Derecho Procesal		
<b>GRADO OBTENIDO:</b>	Magíster en Derecho Mención Derecho Procesal		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	22 de enero del 2024	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	55
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Acceso a la justicia y protección de derechos de grupos sociales		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	estabilidad laboral reforzada, fuero laboral, inclusión laboral, alcance, limitaciones, sector público, servidor público		

**RESUMEN/ABSTRACT Antecedentes:** El presente artículo investigativo, se efectúa sobre un diagnóstico situacional en el ámbito laboral de las mujeres embarazadas o lactantes, personas con discapacidad y enfermedades catastróficas en el ámbito público, a las que se les ha reconocido un fuero especial o tratamiento diferenciado, de conformidad a las normativas ecuatorianas, bajo los principios de inclusión laboral dentro de la administración pública. Una vez establecido como objetivo general conocer la situación jurídica de la estabilidad laboral reforzada, determinando los presupuestos legales, jurisprudenciales, doctrinarios y el alcance y limitantes para cada caso o grupos, además de conocer la comprensión de este derecho reforzado en los servidores públicos. La metodología utilizada se basó en revisión cualitativa de investigación documental, método analítico, sintético y descriptivo, fundamentando la teoría legal, doctrinaria y jurisprudencial. Tanto la normativa internacional como local, ha propendido en el reconocimiento de las personas con debilidad manifiesta, las cuales, a través de la jurisprudencia constitucional y perfeccionamiento de la norma orgánica, se les ha garantizado una estabilidad laboral, que les permita mantener una vida digna a este grupo de personas. El Ecuador, bajo los principios y garantías constitucionales de derechos, ha promulgado jurisprudencia y normativas que aseguren esta garantía durante la última década; sin embargo, existe aún desconocimiento para su aplicación dentro de las instituciones del Estado, que garanticen los derechos laborales de las personas con debilidad manifiesta, a las cuales se les ha reconocido la estabilidad laboral reforzada, haciendo necesario asegurar su permanencia al servidor público en su puesto, especialmente si se encuentra en situación vulnerable, pues aquello le permitiría tener una vida digna.

<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593998270058	<b>E-mail:</b> jraulramosg85@gmail.com
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:</b>	<b>Nombre:</b> Andrés Obando Ochoa	
	<b>Teléfono:</b> +593-992854967	
	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:ing.obandoo@hotmail.com">ing.obandoo@hotmail.com</a>	

**SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA**

<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>	
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>	
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>	