



*La Estabilidad Laboral Reforzada a Trabajadores con Enfermedades  
Catastróficas: Análisis Comparativo con ECUADOR COLOMBIA*

*Reinforced Job Stability for Workers with Catastrophic Illnesses: Comparative  
Analysis with ECUADOR COLOMBIA*

*Estabilidade laboral reforçada para trabalhadores com doenças catastróficas:  
análise comparativa com o EQUADOR COLÔMBIA*

Melany Thalía García-Ortiz <sup>I</sup>  
[mgarcia29@indoamerica.edu.ec](mailto:mgarcia29@indoamerica.edu.ec)  
<https://orcid.org/0009-0001-2401-9027>

Fernando Andrés Montalvo-Ramos <sup>II</sup>  
[fmontalvo@indoamerica.edu.ec](mailto:fmontalvo@indoamerica.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-9126-3257>

**Correspondencia:** [mgarcia29@indoamerica.edu.ec](mailto:mgarcia29@indoamerica.edu.ec)

Ciencias Sociales y Políticas  
Artículo de Investigación

\* **Recibido:** 28 de junio de 2024 \* **Aceptado:** 18 de julio de 2024 \* **Publicado:** 31 de agosto de 2024

- I. Estudiante de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas de la Carrera de Derecho de la Universidad Indoamérica, Ecuador.
- II. Magíster en Derecho Procesal y Litigación Oral, Magister en Derechos de la Naturaleza y Justicia Intercultural, Abogado de los Tribunales de la República del Ecuador, Docente-Investigadora, Titular de la Universidad Indoamérica, Ambato, Ecuador.

## Resumen

El refuerzo de la estabilidad laboral aplica el principio de continuidad, el cual protege al obrero permitiéndole mantener su puesto de trabajo sin ser despedido sin justa causa, a pesar de la intención unilateral del empleador de finalizar la relación laboral para liberarse de esta obligación. En el contexto ecuatoriano, esta garantía no está legislada de manera específica, sino que ha sido reconocida únicamente a través de fallos de la Corte Constitucional, como se expone a continuación con la sentencia N.º 375-17-SEP-CC, que ha sido fundamental para el desarrollo de un análisis sobre este beneficio. Esta investigación se centró en examinar jurídicamente, desde la perspectiva del derecho comparado, la estabilidad laboral reforzada como un respaldo frente a eventualidades laborales en Ecuador. Se adoptaron métodos analítico-sintéticos, deductivos, y se realizó un análisis documental para recopilar información relevante. Como conclusión principal, se pudo establecer que la garantía de estabilidad laboral reforzada permite a los trabajadores contar con un ingreso seguro que les facilita cumplir con sus obligaciones personales y familiares, además de promover otros derechos fundamentales del buen vivir, tal como están consagrados sin duda alguna en la Constitución de la República del Ecuador.

**Palabras Clave:** Derechos laborales; Enfermedades catastróficas; Estabilidad laboral; Trabajo.

## Abstract

The reinforcement of job stability applies the principle of continuity, which protects the worker by allowing him to keep his job without being fired without just cause, despite the unilateral intention of the employer to end the employment relationship to free himself from this obligation. In the Ecuadorian context, this guarantee is not specifically legislated, but has only been recognized through rulings of the Constitutional Court, as set out below with ruling No. 375-17-SEP-CC, which has been fundamental for the development of an analysis of this benefit. This research focused on legally examining, from the perspective of comparative law, reinforced job stability as a support against labor contingencies in Ecuador. Analytical-synthetic and deductive methods were adopted, and a documentary analysis was carried out to collect relevant information. The main conclusion was that the reinforced guarantee of job stability allows workers to have a secure income that makes it easier for them to meet their personal and family obligations, in addition to

promoting other fundamental rights of good living, as they are undoubtedly enshrined in the Constitution of the Republic of Ecuador.

**Keywords:** Labor rights; Catastrophic illnesses; Job stability; Work.

## Resumo

O reforço da estabilidade laboral aplica o princípio da continuidade, que protege o trabalhador ao permitir-lhe manter o emprego sem ser despedido sem justa causa, apesar da intenção unilateral do empregador de terminar a relação laboral para se libertar desta obrigação. No contexto equatoriano, esta garantia não está especificamente legislada, mas foi reconhecida apenas através de decisões do Tribunal Constitucional, como se explica infra com a decisão nº 375-17-SEP-CC, que tem sido fundamental para o desenvolvimento de uma análise deste benefício. Esta pesquisa centrou-se em examinar juridicamente, na perspetiva do direito comparado, o reforço da estabilidade laboral como apoio contra as eventualidades laborais no Equador. Foram adotados métodos analítico-sintéticos e dedutivos, e realizada análise documental para recolha de informação relevante. Como principal conclusão, estabeleceu-se que a garantia de estabilidade laboral reforçada permite aos trabalhadores terem um rendimento seguro que lhes facilita o cumprimento das suas obrigações pessoais e familiares, além de promover outros direitos fundamentais do bem viver, uma vez que são sem dúvida consagrados na Constituição da República do Equador.

**Palavras-chave:** Direitos laborais; Doenças catastróficas; Estabilidade no emprego; Trabalho.

## Introducción

Es necesario destacar que “la estabilidad laboral constituye la aplicación del principio de continuidad, es decir que permite al trabajador conservar su puesto de trabajo, aun en contra de la voluntad del empleador y así en otras palabras evitar su despido”. (Carrera, 2021, p. 6). Este derecho busca principalmente proporcionar seguridad y previsibilidad en el empleo, permitiendo al trabajador desempeñar sus funciones sin el temor constante de perder su trabajo sin causa justificada. Para Mota (2019), “la estabilidad laboral otorga al trabajador la relación permanente de trabajo; él tiene la libertad para decidir su continuidad en su puesto de trabajo, la que el empleador podrá finalizar solo por circunstancias excepcionales” (p. 41).

Por otro lado, la estabilidad laboral reforzada es una modalidad de protección adicional otorgada a ciertos trabajadores que, debido a su situación particular, requieren mayor seguridad en su empleo.

Esta protección especial se aplica a trabajadores que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad o que desempeñan roles de representación y defensa de derechos laborales.

Los principales beneficiarios de la estabilidad laboral reforzada en Ecuador sin duda alguna son los grupos de atención prioritaria que, dado que en el artículo 35 de la Constitución de la República de Ecuador, son: “las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Estos empleados reciben protección especial para evitar cualquier tipo de discriminación o despido injustificado relacionado con su condición. De acuerdo como se ha dicho en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades (2012), las personas con discapacidad gozan de estabilidad especial en el trabajo. En caso de despido injustificado, estas personas deben ser indemnizadas con un valor equivalente a dieciocho meses de la mejor remuneración, además de la indemnización legal correspondiente. Asimismo, el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008) establece que los Estados Partes deben reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones, incluyendo el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido en un entorno laboral accesible.

Ahora bien, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), las enfermedades catastróficas son aquellas cuyo tratamiento involucra un costo directo mayor aproximado al 40 % del ingreso del hogar. (Castilla, 2017). Estas enfermedades demandan procedimientos complejos tanto para su diagnóstico como para su tratamiento. En este contexto, el Ministerio de Salud (2012) define las enfermedades catastróficas como “aquellas patologías crónicas que suponen un alto riesgo para la vida de la persona, cuyo tratamiento es de alto costo económico e impacto social, y que, por ser de carácter prolongado o permanente, pueden ser susceptibles de programación” (p. 4). Por lo general, estas enfermedades tienen poca o ninguna cobertura por parte de las aseguradoras.

Este artículo académico se centrará específicamente en la estabilidad laboral reforzada de personas con enfermedades catastróficas. Estas dolencias, como el cáncer, la insuficiencia renal crónica y otras condiciones graves, pueden llevar a una disminución significativa en la capacidad laboral y requerir tratamientos prolongados y costosos. La estabilidad laboral reforzada es una medida de protección que garantiza que estos trabajadores no sean despedidos injustificadamente debido a su condición de salud (Rojas y Pangol, 2024).

La razón principal para otorgar esta protección especial es la vulnerabilidad particular de estas personas, quienes, además de luchar contra una enfermedad grave, deben preocuparse por la seguridad de su empleo y el ingreso económico que este proporciona. Sin este principio, estos trabajadores corren el riesgo de perder su fuente de ingresos, lo que podría agravar aún más su situación de salud y dificultar su acceso a los tratamientos necesarios.

A pesar de los avances legislativos en Ecuador desde la vigencia de la Constitución en 2008 para garantizar la seguridad laboral de este grupo de atención prioritaria, persiste una significativa falta de protección específica para trabajadores que padecen enfermedades catastróficas. Según Zaforteza (2023), sin embargo, esta carencia legislativa deja a estos trabajadores en una posición de vulnerabilidad frente a la discriminación y los despidos injustificados. La ausencia de disposiciones claras y efectivas para estos casos refleja una brecha en la protección de derechos, evidenciando la necesidad urgente de reformas legales que aborden esta problemática y aseguren una verdadera estabilidad laboral para todos los trabajadores, independientemente de su condición de salud.

El objetivo de este artículo académico es comparar la aplicación de la protección laboral reforzada a trabajadores con enfermedades catastróficas en Ecuador y Colombia. Esta investigación analizará el marco legal y la jurisprudencia de ambos países, buscando entender cómo se protegen los derechos laborales de los trabajadores en situación de vulnerabilidad debido a enfermedades graves. La justificación de esta investigación radica en la necesidad de asegurar una verdadera estabilidad laboral para todos los trabajadores, especialmente aquellos en situaciones de vulnerabilidad, y en contribuir a la creación de un entorno laboral más justo y equitativo.

## **Desarrollo**

### **“Estabilidad laboral y el garantismo constitucional: Régimen normativo del principio de estabilidad laboral”**

Como se ha dicho en la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 1 consagra que “El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008. Art.1). Esto quiere decir que se respeta el principio de supremacía constitucional. Por lo tanto, los poderes del Estado deben subordinarse a lo que establece la Carta Magna. De lo contrario, no se podría hablar de un Estado constitucional. Por otro lado, que el Estado sea de derechos y justicia:

Se refiere a que la Constitución no solamente garantiza los derechos de las personas, sino que va más allá, busca la justicia, es decir, la equidad, y la igualdad. No puede haber un estado constitucional que no sea un Estado equitativo. (Peña, 2011, p.)

A hora bien esto asegura que todos los ciudadanos, sin independientemente de su origen, es decir de su género, religión, o condición física y económica, tengan acceso a las mismas oportunidades y recursos, eliminando las barreras que perpetúan la discriminación y la exclusión, lo que reduce las desigualdades sociales, En este sentido, uno de los deberes primordiales del Estado, como lo dice de la siguiente manera el artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador, es "Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales" (Asamblea Nacional Constituyente, 2008. Art.3).

Además, en el artículo 11, establece el ejercicio de los derechos es decir este se regirá por el principio de igualdad, indicando que "todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades" (Asamblea Nacional Constituyente, 2008. Art.11). Sobre este artículo Echeverría (2014) opina que:

A pesar de lo que indica la Constitución, esto se queda solo en enunciado, es decir que sí hay una igualdad formal ante la ley, pero lo que se pretende es procurar una igualdad material, una igualdad real en la sociedad, la igualdad de derechos no solo debe ser doctrinal, sino obligatoriamente una práctica. (p. 905)

Alcanzar esa tan anhelada igualdad material ha resultado difícil, ya que en el país existen disparidades históricas y estructurales, como las desigualdades económicas, la discriminación por género, raza y condición física, que han creado desigualdades profundas en la sociedad. Estas desigualdades están arraigadas en factores como la pobreza, la educación, el acceso a servicios básicos y las oportunidades económicas, si bien es cierto no se pueden eliminar de la noche a la mañana. Esta discriminación sistémica y la exclusión social afectan a diversos grupos de manera desproporcionada, incluyendo a las mujeres, minorías étnicas, personas con discapacidades y otros grupos vulnerables.

Ahora bien, hay que destacar que es uno de los derechos más importantes para las personas y en el cual existe más desigualdad es el derecho al trabajo. Este derecho es fundamental porque proporciona los medios para una vida digna, permite el desarrollo personal y profesional, y contribuye al bienestar general de la sociedad. Así mismo la Constitución de la República del Ecuador seguidamente en el artículo 33 afirma que "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización" (Asamblea Nacional Constituyente, 2008. Art.33).

Al respecto Yugsi y Jaén (2021) afirman que, el trabajo por tratarse de un derecho y deber social que el Estado debe garantizar, todas las personas sin distinción son las llamadas a recibir efectiva protección al respecto y la estabilidad laboral es el principio por excelencia que debe aplicarse para asegurar su fiel cumplimiento. De acuerdo con esto Jaén y Coronel (2021) también expresan que, la estabilidad laboral “es el vínculo con otros derechos, por cuanto el trabajo es base de realización personal y base de la economía; consecuentemente, es un bien jurídico constitucionalmente protegido”. (p. 57).

La estabilidad laboral, garantiza a los trabajadores la continuidad en su empleo, protegiéndolos contra despidos arbitrarios o injustificados. Esto quiere decir, que los empleados tienen el derecho de conservar su puesto de trabajo mientras cumplan con sus responsabilidades y obligaciones laborales, y no se vean afectados por decisiones unilaterales del empleador que no estén debidamente justificadas. La estabilidad laboral busca proporcionar seguridad y previsibilidad en el empleo, promoviendo así un ambiente de trabajo estable y justo. Yugsi y Jaén (2021) conceptualizan a la estabilidad laboral de la siguiente manera:

Significa la permanencia de la persona en el empleo, es decir que el desempeño laboral se mantenga en el tiempo y que no termine sin que exista una causa legal de por medio. La estabilidad en materia laboral corresponde a un principio aplicable de manera permanente entre el empleado – empleador. (p. 195).

Mientras que, Ignasi Beltrán de Heredia Ruiz (2008) como se citó en Jaén y Coronel, sobre la estabilidad laboral indican:

La estabilidad en el empleo es una derivación del principio de derecho común de conservación del negocio jurídico que opera en el Derecho del Trabajo para atender a los diversos riesgos que sobrevenidamente pueden afectar a la continuidad del contrato de trabajo a lo largo de la duración pactada. (p. 56).

“El principio de estabilidad laboral se combina con el principio de igualdad, con el objetivo de dismantelar la falsa idea de que existe favoritismo hacia ciertos grupos de atención prioritaria como las mujeres embarazadas o las personas con discapacidad” (Salazar, 2022, p. 101), perpetuando una condición de vulnerabilidad o desventaja en comparación con otras personas que realizan las mismas actividades. En cambio, este principio busca eliminar las desigualdades preexistentes en estos grupos, proporcionándoles las herramientas adecuadas para que puedan desempeñar las mismas actividades y así cerrar la brecha de inequidad.

De esta combinación, nace la estabilidad laboral reforzada. “El Estado ecuatoriano, reconociendo la necesidad de fortalecer las medidas de protección para las personas con enfermedades catastróficas, desarrolló a través de la Corte Constitucional una regla jurisprudencial obligatoria” (Salazar, 2022, p. 95), enfocada en el principio de estabilidad laboral reforzada. Esta medida tiene

como objetivo evitar el despido de estas personas que debido a su condición de salud y física. Dicha regla se estableció en la siguiente sentencia N.º 375-17-SEP-CC, con el propósito de abordar y resolver los casos de vulneración relacionados con despidos en estas situaciones.

Según la sentencia N.º 375-17-SEP-CC (2017) La estabilidad laboral reforzada significa que ciertos trabajadores, debido a sus circunstancias específicas, deben ser tratados con mayor preferencia. Este principio se fundamenta en el reconocimiento de que existen condiciones especiales que justifican una protección adicional en el entorno laboral. De este modo, se asegura que estos empleados no sean despedidos injusta o arbitrariamente y que puedan conservar su empleo y medios de subsistencia de manera digna y segura.

La estabilidad laboral reforzada no busca beneficiar solo a ciertos individuos, sino que pretende reducir las disparidades que necesitan protección, promoviendo así una verdadera igualdad en una sociedad diversa y caracterizada por relaciones de poder. Los empleadores deben evitar la desvinculación laboral de trabajadores que sufran de estas enfermedades, y si tal separación ocurre, el empleador debe demostrar que no se debe a discriminación por su condición, excluyendo la evaluación de cualquier disminución en su rendimiento físico o psicológico debido a su estado de salud. (Corte Constitucional, 2017).

### **“Acciones y omisiones del Estado ecuatoriano en materia de estabilidad laboral: Vulneración de los derechos de las personas con enfermedades catastróficas”**

La primera acción del Estado ecuatoriano en relación con las personas que padecen enfermedades catastróficas ha sido con el propósito de la inclusión a las personas que se encuentran dentro de los grupos de atención prioritaria, según lo estipulado en el artículo 35 como lo indica de la siguiente manera la Constitución, en el cual ya se analizó anteriormente. A pesar de que esta inclusión no es algo nuevo, ya que es una consideración que se tenía desde la pasada Constitución de 1998, donde las personas con enfermedades catastróficas ya eran consideradas como sujetos que merecen atención preferente por parte del Estado. Sin embargo, lo novedoso de la Constitución del 2008, radica en el reconocimiento de derechos exclusivos para este grupo, así como considerar la igualdad como ente rector en cualquier ámbito, especialmente en el laboral.

En base a ello se han impulsado políticas públicas en pro de la igualdad y no discriminación, como el Plan Nacional del Buen Vivir. “Así mismo se han desarrollado garantías de índole institucional,



separación de poderes como la Corte Constitucional, laicidad del Estado, principio de legalidad, posibilidad de acudir al Defensor del Pueblo” (Lanas, 2016, p. 32), entre otras; cabe también mencionar en este apartado a las garantías jurisdiccionales como: “medidas cautelares, hábeas corpus, acción de acceso a la información pública, hábeas data, acción por incumplimiento, acción extraordinaria de protección y acción de protección que sustituyó al antiguo amparo” (Lanas, 2016, p. 15). Todos estos son instrumentos reactivos mediante los cuales el ciudadano puede exigir la preservación o el restablecimiento de derechos constitucionales cuando estos han sido violados. (Lanas, 2016).

Al respecto Salazar (2022) expresa que “aunque estas normativas y acciones fueron diseñadas para efectivizar los derechos de los ciudadanos con padecimientos catastróficos, el alcance esperado no ha sido suficiente para garantizar su protección” (p. 105). Es necesario mencionar las evidencias de las acciones y omisiones del Estado en pocas palabras el deber de proteger y resguardar a todas las personas que están con estas enfermedades graves, en particular al no ofrecer soluciones efectivas frente a despidos inesperados, discriminación personal, distinción e incluso exclusión, lo que constituye una violación de los preceptos de protección establecidos en las normativas tanto nacionales como internacionales.

Asimismo, es importante destacar que aún no existe una legislación específica que aborde de manera exhaustiva los derechos y garantías de las personas con enfermedades catastróficas. Mientras que las personas con discapacidad cuentan con la Ley Orgánica de Discapacidades, que establece derechos y obligaciones específicos para este grupo, las personas con enfermedades catastróficas carecen de una normativa legal similar. Esta falta de una ley específica representa una brecha importante en la protección de los derechos de este grupo, ya que no se han desarrollado mecanismos legales y programas de apoyo destinados a garantizar su inclusión y bienestar en la sociedad.

Se puede decir que el mayor avance en cuanto a derechos laborales, específicamente en relación con la estabilidad laboral reforzada para personas con enfermedades catastróficas, se ha logrado gracias a la sentencia N.º 375-17-SEP-CC, la cual establece:

- Las personas con enfermedades catastróficas o profesionales están amparadas por un principio de estabilidad laboral reforzada que merece una protección especial, lo cual implica que no pueden ser separadas de sus empleos debido a su estado de salud.

- Si una persona con enfermedad catastrófica o profesional es despedida, se presume inicialmente que esto constituye una violación de sus derechos constitucionales, ya que podría estar basado en criterios sospechosos. El empleador solo puede justificar el despido ante la autoridad competente mediante una causa objetiva y argumentada, que demuestre de manera suficiente que el despido no está relacionado con criterios sospechosos.
- En ningún caso el empleador puede fundamentar la terminación del contrato laboral únicamente en el rendimiento de las actividades laborales del empleado afectado por una enfermedad profesional. El deterioro físico y psicológico que afecta el desempeño laboral es inherente a este tipo de enfermedades. Por lo tanto, los trabajadores con enfermedades profesionales deben tener acceso a la reubicación en su lugar de trabajo cuando su capacidad laboral se vea afectada por su condición de salud. (Corte Constitucional, 2017)

### **Casuística sobre la estabilidad laboral reforzada a trabajadores con enfermedades catastróficas: Análisis comparativo entre Ecuador y Colombia**

En relación con la estabilidad laboral reforzada, se han emitido varias sentencias que abordan este tema desde diferentes perspectivas legales y jurisprudenciales. Una de estas es la siguiente sentencia No. 689-19-EP/20 de la Corte Constitucional, con respecto a Giovanni Patricio Riofrío Betancourt, en el caso del padre de un niño con un 99% de discapacidad, presentó una acción extraordinaria de protección debido a que la Secretaría Nacional de Comunicación (SECOM) lesiono el derecho a la estabilidad laboral reforzada en calidad de sustituto. Giovanni trabajaba bajo un contrato de servicios ocasionales desde mayo de 2015 hasta abril de 2018, cuando su contrato fue terminado debido a la reestructuración de la entidad. (Corte Constitucional, 2020).

La Defensoría del Pueblo de Ecuador presentó una acción de protección alegando que los derechos de igualdad, no discriminación, seguridad jurídica y debido proceso de Riofrío Betancourt fueron vulnerados, y solicitó su reincorporación, pago de salarios no recibidos y disculpas públicas. El 11 de octubre de 2018, la Unidad Judicial de Familia de Quito rechazó la acción de protección, argumentando falta de pruebas sobre el conocimiento de SECOM de la condición del accionante y sugiriendo la vía contencioso-administrativa. La Corte Constitucional, el 18 de julio de 2019, admitió a trámite el caso, que fue priorizado por involucrar a un grupo de atención prioritaria. (Corte Constitucional, 2020)

Sobre este antecedente los autores Moreira y Yangua (2023) expresa que esto pone de manifiesto los supuestos previamente planteados, destacando la ineficaz capacidad de respuesta de la administración de justicia en Ecuador. “Esta situación obliga a los ciudadanos a buscar diferentes vías para lograr el respeto de sus derechos humanos y laborales, ya que no encuentran soluciones oportunas que deberían proporcionarse desde primera instancia” (Toapanta, 2018, p. 31), especialmente en casos relacionados con enfermedades catastróficas.

En relación con los argumentos de la corte para aceptar la acción extraordinaria de protección presentada, la Constitución de Ecuador garantiza la protección de las familias que cuidan a personas con discapacidad, asegurando su cobertura por la Seguridad Social y su capacitación continua. Además, la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD) refuerza este mandato a través de la figura del "sustituto", permitiendo a familiares asumir el trabajo de personas con discapacidad severa. La legislación establece una estabilidad laboral especial para estos sustitutos, quienes, en caso de despido injustificado, deben recibir una indemnización equivalente a dieciocho meses de salario. Sobre la estabilidad laboral reforzada de los sustitutos la Corte Constitucional (2020) determino:

En lo concerniente al ámbito laboral, la atención prioritaria y la protección reforzada emanadas de la Constitución se materializan en la estabilidad especial en el trabajo a quienes como sustitutos se encuentran a cargo de una persona con discapacidad severa. (p. 7).

Bajo estos argumentos la Corte afirmo también que la SECOM, a pesar de tener conocimiento de su condición de sustituto, desvinculó unilateralmente a Giovanni sin considerar su situación especial ni ofrecerle reubicación, violando así sus derechos constitucionales.

Las entidades públicas tienen la autorización para terminar unilateralmente una relación laboral si existen razones legales y reglamentarias que lo justifiquen. Los contratos de servicios ocasionales con personas con discapacidad solo pueden finalizarse por: “cumplimiento del plazo, acuerdo mutuo, renuncia voluntaria, incapacidad absoluta y permanente del empleado, pérdida de derechos de ciudadanía, calificación regular o insuficiente en la evaluación de desempeño, destitución o muerte” (Corte Constitucional, 2020, p. 7). Esta normativa se aplica también a los sustitutos de personas con discapacidad, quienes disfrutaban de la misma protección especial y reforzada establecida por la Constitución, la ley y la jurisprudencia.

Esta sentencia coincide con lo señalado por Del Roció (2021), quien afirma que “la desvinculación laboral de personas con discapacidad y sus sustitutos provoca una pérdida de afiliación a la seguridad social y cobertura médica, dejándolos desprotegidos en cuanto al derecho a la salud” (p.

197). En consecuencia, la sentencia No. 689-19-EP/20 de la Corte Constitucional determinó que se habían violado los derechos de Giovanni Patricio Riofrío a la estabilidad laboral reforzada, así como los derechos del niño GJRB a la atención prioritaria y a la salud.

Dentro del estudio del derecho comparado, resultó crucial para esta investigación el análisis de la sentencia No. T-020 de 2021 de la Corte Constitucional de Colombia, emitida el 25 de febrero de 2021. En esta sentencia, la Corte resolvió que la estabilidad laboral reforzada no se limita únicamente a quienes presentan una pérdida de capacidad laboral calificada, sino que también protege a aquellos trabajadores que tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores y que, por ello, pueden ser objeto de tratos discriminatorios. (Corte Constitucional de Colombia, 2020).

Para el Tribunal de la Corte Constitucional de Colombia, deben cumplirse tres condiciones para que opere esta garantía: primero, que la condición de salud del trabajador le impida o dificulte el desempeño de sus funciones; segundo, que esta circunstancia sea conocida por el empleador con anterioridad al despido; y tercero, que no exista una causal objetiva que justifique la desvinculación. Estas condiciones buscan asegurar que los trabajadores con problemas de salud no sean discriminados y que se les brinde la protección necesaria para mantener su empleo. (Arroyave et al., 2023, p. 43).

En este caso particular, se trató de una mujer de 63 años que trabajaba como asistente de cafetería y limpieza. Posteriormente, le diagnosticaron una enfermedad en la columna vertebral, lo que ocasionó incapacidades médicas recurrentes. Un año después, la empresa le informó que no renovarían su contrato debido a la expiración del plazo acordado. La Corte Constitucional de Colombia concluyó que en esta situación se violó el derecho a la estabilidad laboral reforzada. (Corte Constitucional de Colombia, 2020).

En primer lugar, la condición médica de la trabajadora era conocida previamente por la empresa, ya que la trabajadora había presentado varias solicitudes relacionadas con su estado de salud, incluyendo la gestión del pago de incapacidades y la necesidad de cumplir con recomendaciones laborales específicas, así como su posible reubicación dentro de la empresa. Además, la Corte no encontró una causal objetiva que justificara la decisión de no renovar el contrato de la trabajadora. En otras palabras, no se demostró que existiera una razón válida y fundamentada para la terminación del vínculo laboral, más allá del simple vencimiento del plazo pactado. (Corte Constitucional de Colombia, 2020).

Este caso ilustra cómo la Corte Constitucional de Colombia interpreta y aplica el principio de estabilidad laboral reforzada, protegiendo a los trabajadores que enfrentan condiciones médicas que dificultan su desempeño laboral y asegurando que no sean objeto de discriminación o despidos

injustificados debido a su estado de salud. El fallo determinó que la terminación de la relación laboral se debió a motivos discriminatorios basados en la condición médica de la trabajadora. “Enfatizó que el simple vencimiento del plazo pactado no constituye una causa para finalizar un contrato. Por lo tanto, la trabajadora tiene derecho a conservar su empleo a pesar de que el plazo inicialmente acordado haya expirado” (Del Rocío, 2021, p. 211).

Como resultado de esta decisión, la Corte ordenó a la empresa reincorporar de inmediato a la trabajadora en un puesto equivalente o superior al que tenía antes, garantizando que se sigan todas las recomendaciones laborales relacionadas con su condición médica. Además, la empresa fue instruida a indemnizar a la trabajadora por los salarios y beneficios no percibidos desde la fecha de terminación injustificada del contrato. Este caso resalta la importancia de proteger los derechos de los trabajadores contra decisiones arbitrarias o discriminatorias por parte de los empleadores, reafirmando el principio de estabilidad laboral reforzada y la obligación de las empresas de actuar con razones justificadas y objetivas al terminar contratos laborales.

## **Discusión**

Al interpretar la siguiente Sentencia No. 375-17-SEP-CC, se observa que, para la Corte Constitucional del Ecuador, las personas que sufren de enfermedades catastróficas o profesionales están amparadas por un principio de estabilidad laboral reforzada que merece una protección especial. Según esta resolución, los trabajadores en estas condiciones de salud no pueden ser despedidos debido a su enfermedad, ya que se presume que cualquier separación laboral por esta razón constituye una violación de sus derechos constitucionales. (Corte Constitucional, 2017).

El Órgano Constitucional también subraya que todas las personas que están involucradas en la prestación de un servicio o desempeñan una actividad laboral deben recibir un trato igualitario y están protegidas contra la discriminación cuando las circunstancias son equivalentes. Sin embargo, se reconoce que pueden existir situaciones particulares que justifiquen un trato diferenciado. A partir de la interpretación de la sentencia No. 689-19-EP/20 de la Corte Constitucional del Ecuador, se destaca en primer lugar la importancia y relevancia de asegurar la estabilidad laboral para los trabajadores ecuatorianos, especialmente aquellos que enfrentan discapacidades o enfermedades catastróficas. (Corte Constitucional, 2020).

La sentencia sostiene que la estabilidad laboral no solo protege al trabajador, sino que también beneficia al empleador al fomentar ambientes laborales positivos, reducir la rotación de personal,

fortalecer la lealtad y la identidad del trabajador hacia la empresa. Todo esto, en conjunto, se traduce en una mayor productividad laboral. Esta perspectiva resalta cómo la estabilidad laboral no solo es un derecho fundamental para los trabajadores, sino también una estrategia que contribuye al bienestar organizacional y al desarrollo de relaciones laborales más sólidas y productivas en el contexto ecuatoriano.

Dentro de todas las sentencias analizadas, se observa un consenso en varios aspectos cruciales. En primer lugar, se determinó la ineficacia de las desvinculaciones laborales realizadas, lo que implica que los despidos fueron revocados y los trabajadores fueron reintegrados a sus puestos de trabajo originales. Además de esta medida, todas las sentencias contemplaron una reparación integral para los trabajadores afectados.

Esta reparación integral incluyó varios aspectos significativos: en primer lugar, la restitución de los trabajadores a un puesto de igual o superior remuneración al que ocupaban antes del despido. Además, se procedió al pago de las remuneraciones no percibidas durante el período de cesación laboral, asegurando así que los trabajadores no solo recuperaran sus empleos, sino también los ingresos económicos perdidos durante el tiempo de separación.

Otro aspecto clave de la reparación integral fue la afiliación retroactiva al Instituto de Seguridad Social por el período en el cual los empleadores dejaron de realizar aportes, asegurando que los trabajadores mantuvieran su cobertura y beneficios sociales durante todo el período afectado. Estos mecanismos no solo buscan evitar la desvinculación injustificada de los trabajadores, sino también asegurar que, en caso de que se haya producido un despido indebido, los efectos negativos sean resarcidos de manera adecuada por parte del empleador. Esta práctica no solo promueve la protección de los derechos laborales, sino que también fortalece la confianza y la seguridad de los trabajadores en el sistema judicial y en sus condiciones laborales.

Según las disposiciones de reparación integral y medidas para prevenir la reincidencia establecidas en las sentencias de la Corte Constitucional del Ecuador, corresponde al Estado ecuatoriano, a través de entidades como el Ministerio de Trabajo, Salud Pública y otras entidades de control, en colaboración con el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (Conadis), realizar evaluaciones periódicas a las instituciones públicas y privadas. El objetivo de estas evaluaciones es verificar el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad y enfermedades catastróficas que forman parte de su personal activo.

En el caso de que se identifiquen violaciones o perjuicios hacia estos grupos vulnerables debido a despidos injustificados o discriminación laboral, se deberá aplicar sanciones a las entidades responsables que no cumplan con las normas jurídicas establecidas en las sentencias analizadas. Estas medidas no solo buscan corregir las injusticias pasadas, sino también prevenir futuros casos de discriminación y asegurar que todos los trabajadores, especialmente aquellos en situaciones de vulnerabilidad, gocen de igualdad de derechos y oportunidades en el ámbito laboral ecuatoriano. En Ecuador, aunque existen normativas que buscan mejorar las condiciones laborales para personas con discapacidad, es crucial que los empleadores estén bien informados sobre el potencial que estas personas pueden ofrecer. Frecuentemente, los empleadores ven a alguien con alguna discapacidad y asumen que implica una limitación total, lo cual refleja la necesidad urgente de más información para facilitar la integración adecuada al mercado laboral.

Uno de los principales obstáculos son las barreras actitudinales debido a la falta de información; los empleadores tienden a centrarse únicamente en lo que la persona no puede hacer. Es esencial implementar acciones que permitan a las personas con discapacidad desempeñar actividades productivas de acuerdo con sus capacidades físicas o mentales. Esto requiere adaptar programas educativos existentes para satisfacer las necesidades específicas de cada individuo con discapacidad.

La falta de acceso a una educación adecuada es un problema grave entre las personas con discapacidad, lo cual repercute significativamente en sus oportunidades laborales y, por ende, en sus ingresos económicos. Es imperativo que se cumpla con la legislación que promueve y garantiza la prevención, atención e integración social y laboral de las personas con discapacidad, así como la prohibición de la discriminación.

Es fundamental crear conciencia sobre la necesidad de espacios accesibles y adaptados para el uso de personas con discapacidad, asegurando que tengan la visibilidad y dignidad que merecen. Se deben diseñar programas que aborden la prevención, intervención, rehabilitación y mantenimiento de la salud física y la integridad de las personas con discapacidad, reconociendo que la discapacidad es una condición de vida que no debe limitar su participación plena en la sociedad.

La Corte Constitucional del Ecuador ha afirmado en sus decisiones judiciales que el derecho al trabajo es de suma importancia, ya que garantiza a todas las personas la oportunidad de tener un empleo digno que satisfaga sus necesidades humanas básicas. Este derecho implica poder trabajar en un entorno óptimo, con condiciones laborales adecuadas y una remuneración justa y equitativa.

De acuerdo con esta perspectiva, el derecho al trabajo se convierte en una necesidad esencial que el Estado tiene la obligación de proteger y promover. Esto se logra mediante la implementación de políticas públicas que fomenten el empleo en todas sus formas y modalidades, así como a través de la protección de los derechos laborales de todos los trabajadores.

En consecuencia, la garantía de un trabajo digno no solo contribuye al bienestar individual y familiar, sino que también fortalece el tejido social y económico del país. Es fundamental que el Estado ecuatoriano continúe incentivando el trabajo mediante políticas activas que aseguren condiciones laborales justas y protejan los derechos fundamentales de todos los trabajadores, promoviendo así un desarrollo inclusivo y sostenible para la sociedad en su conjunto.

La falta de información sobre derechos y beneficios laborales es una realidad prevalente entre la mayoría de los trabajadores, quienes muchas veces solo conocen aspectos básicos como la remuneración, el seguro social y los recargos por horas extras. Además, muchos trabajadores ni siquiera están conscientes de que forman parte de grupos prioritarios con derechos especiales. En muchas empresas, las actividades laborales exigían un esfuerzo adicional debido a la condición de los trabajadores, pero frecuentemente no se contaba con una logística adecuada para ajustar los puestos de trabajo de manera que pudieran ser desarrollados sin dificultad.

La llegada de la pandemia complicó aún más la situación laboral, especialmente para aquellos trabajadores pertenecientes a grupos prioritarios. Muchos de ellos fueron despedidos al inicio de la cuarentena, mientras que otros fueron suspendidos sin percibir salario durante este periodo. Algunos trabajaron presencialmente, exponiéndose al virus, simplemente para poder cobrar un salario. Además, la mayoría experimentó reducciones significativas en sus ingresos, llegando en algunos casos hasta el 50% de su salario habitual. Esta situación subraya la necesidad urgente de mejorar la información y la protección de los derechos laborales, especialmente en tiempos de crisis como la pandemia, para garantizar condiciones justas y seguras para todos los trabajadores, especialmente aquellos que enfrentan mayores vulnerabilidades debido a su condición o situación laboral.

Tanto en Ecuador como en Colombia, las personas con enfermedades catastróficas son consideradas grupos de atención prioritaria. En Ecuador, esta prioridad se establece en el artículo 35 de la Constitución, y en Colombia, en el artículo 47. Esto asegura que las personas en condiciones de salud extremadamente delicadas reciban un trato preferencial y protección adicional en el ámbito laboral, garantizando su estabilidad y bienestar.



En Colombia, el artículo 53 de la Constitución reconoce la estabilidad laboral como un derecho fundamental para todas las personas. La estabilidad laboral reforzada, por su parte, se fundamenta en el principio de solidaridad establecido en el artículo 1 de la misma Constitución. Estos principios garantizan la permanencia en el empleo mientras no exista una causa justa para terminar la relación laboral. Esto significa que los trabajadores no pueden ser despedidos arbitrariamente y que cualquier terminación de contrato debe estar debidamente justificada conforme a la ley.

En Ecuador, la estabilidad laboral reforzada se fundamenta en el principio de igualdad, determinado en el artículo 11 de la Constitución, que establece que todas las personas tienen derecho a la educación y trabajo en igualdad de oportunidades. Al igual que en Colombia, en Ecuador, la estabilidad laboral reforzada aplica en situaciones donde un trabajador no puede desempeñar su cargo debido a razones de salud u otras circunstancias de vulnerabilidad. El empleador debe reubicar al trabajador en otro puesto adecuado, garantizando que la desvinculación no sea considerada un acto discriminatorio. Este principio de solidaridad e igualdad exige del empleador medidas adicionales de protección mientras persista la causa que originó el empleo. La estabilidad laboral reforzada protege al trabajador hasta que este recupere sus condiciones normales de salud o pueda desempeñar nuevamente sus funciones habituales.

En Ecuador, la Ley de Discapacidades establece que “la estabilidad laboral reforzada implica que la persona con discapacidad, en caso de despido injustificado, debe ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, además de la indemnización legal correspondiente” (art. 51). Por otro lado, en Colombia, la Corte Constitucional (2003) estableció que, “en todo despido por razón de la limitación de la persona, deben concurrir dos factores: la autorización de la oficina del trabajo y el pago de ciento ochenta días de trabajo” (parr. 21).

Esta diferencia refleja cómo cada país aborda la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad. Mientras que Ecuador se enfoca en una indemnización significativa para asegurar la protección económica del trabajador despedido, Colombia requiere una autorización previa de la oficina del trabajo y una indemnización específica, buscando un equilibrio entre la supervisión estatal y la compensación económica.

## Conclusiones

El derecho al trabajo se posiciona como una necesidad fundamental para las personas, habilitando el cumplimiento de diversas necesidades vitales. Por ende, es responsabilidad del Estado garantizar

el pleno disfrute de este derecho, lo cual implica la implementación de políticas públicas y la adopción de normativas que aseguren la protección integral de los derechos laborales de todos los trabajadores en el Ecuador.

Dentro del marco de las personas con discapacidad, se han establecido ciertos beneficios en el ámbito laboral que no están contemplados exclusivamente en la legislación laboral común, sino en la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador. La cual, referente a la estabilidad laboral, se especifica que, “en caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien tenga a su cargo el cuidado de dicha persona, se debe pagar una indemnización de dieciocho meses de la mejor remuneración, además de la indemnización correspondiente”. (art. 51).

Es importante aclarar que esta disposición no constituye una garantía de estabilidad laboral, ya que permite la desvinculación del trabajador de manera injustificada. Esta situación se agrava en el caso de las personas con enfermedades catastróficas, donde no existe ninguna garantía específica frente a un despido injustificado, lo que pone de relieve la necesidad de fortalecer las protecciones legales para estos grupos vulnerables en el ámbito laboral.

En la actualidad, en Ecuador no existe una legislación que asegure la estabilidad laboral reforzada para los trabajadores con enfermedades catastróficas, quienes son considerados grupos de atención prioritaria. El Estado ecuatoriano, en su rol de garante de los derechos de todos los ciudadanos, debe implementar políticas que brinden apoyo a este grupo vulnerable, asegurando así el cumplimiento de lo establecido tanto en la Constitución como en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos. Este compromiso se fundamenta en el principio Pro-Homine, el cual busca evitar cualquier tipo de restricción ilegítima de derechos.

El derecho al trabajo es reconocido como fundamental dentro de la Constitución ecuatoriana y en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos ratificados por el país, en el ámbito económico y social. No obstante, se ha constatado que la protección de este derecho para las personas con enfermedades catastróficas ha sido insuficiente, incluso llegando a vulnerar el principio de la tutela judicial efectiva según el Artículo 75 de la Constitución. Esto destaca la urgente necesidad de que el Estado implemente medidas legislativas y políticas que aseguren una protección efectiva y equitativa de los derechos laborales de estos grupos vulnerables en Ecuador.

Tanto en Ecuador como en Colombia, la protección de los derechos laborales de las personas con enfermedades catastróficas y discapacidades es considerada una prioridad constitucional, reflejada en sus respectivas legislaciones. En Colombia, la estabilidad laboral se consagra como un derecho

fundamental en el artículo 53 de la Constitución, y la estabilidad laboral reforzada se fundamenta en el principio de solidaridad establecido en el artículo 1. Este enfoque asegura que los trabajadores no sean despedidos de manera arbitraria y que cualquier terminación de contrato se realice de acuerdo con lo establecido por la ley.

En Ecuador, la estabilidad laboral reforzada se basa en el principio de igualdad consagrado en el artículo 11 de la Constitución, garantizando igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. La Ley de Discapacidades ecuatoriana proporciona una protección significativa a las personas con discapacidad, incluyendo una indemnización considerable en casos de despido injustificado. Por otro lado, Colombia ha desarrollado una jurisprudencia más avanzada en la protección de la estabilidad laboral reforzada, especialmente a través de decisiones de la Corte Constitucional que requieren la autorización de la oficina del trabajo y una compensación específica en situaciones de despido debido a limitaciones personales.

Pese a estos avances, ambos países aún tienen un camino por recorrer en términos de profundizar la normativa específica para la protección de personas con enfermedades catastróficas. La legislación actual proporciona un marco de protección, pero se requiere una mayor especificidad y desarrollo normativo para abordar completamente las necesidades y derechos de este grupo vulnerable.

## Referencias

1. Arroyave Ladino, D. F., Arenas González, A., & Ropero Carreño, J. J. (2023). Estabilidad laboral reforzada por fuero de salud en Colombia entre los años 2017-2022 (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).
2. Beltrán de Heredia Ruiz, I. (2008). La estabilidad del empleo: la prevención frente a la contingencia del paro. Un análisis desde las perspectivas de la dogmática jurídica y del análisis económico del derecho.
3. Carrera Pallares, J. S. (2021). La estabilidad laboral reforzada en Ecuador, una garantía para las víctimas de riesgos del trabajo (Bachelor's thesis).
4. Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.
5. Corte Constitucional de Colombia. (2003). T-519-03. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/T-519-03.htm>
6. Corte Constitucional del Ecuador. (22 de julio de 2020) Sentencia No 689-19-EP/20

7. Corte Constitucional del Ecuador. (22 de noviembre de 2017). Sentencia No. 375-SEP-CC. Caso No. 0526-13-EP.
8. CORTE CONSTITUCIONAL REPÚBLICA DE COLOMBIA. (2021). Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/T-020-21.htm>
9. del Rocío Yugsi-Yugsi, M., & Pinos-Jaén, C. E. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. *Dominio de las Ciencias*, 7(3), 191-213.
10. Jaén, C. P., & Coronel, M. G. (2022). Estado actual de la estabilidad laboral reforzada en Ecuador. *IUS Constitutionale*, (3), 53.
11. Lanas, J. (2016). El principio de estabilidad laboral en la Constitución del 2008 tras la flexibilización laboral. Trabajo de grado. Universidad Andina Simón Bolívar.
12. Ley Orgánica de Discapacidades. Registro Oficial Suplemento 796, 25 de septiembre de 2012
13. Ministerio de Salud. (2012). Resolución No. 1829. [https://aplicaciones.msp.gob.ec/salud/archivosdigitales/documentosDirecciones/dsg/migracion/1\\_00001829\\_2012\\_ac\\_00001829\\_2012\\_RO.pdf](https://aplicaciones.msp.gob.ec/salud/archivosdigitales/documentosDirecciones/dsg/migracion/1_00001829_2012_ac_00001829_2012_RO.pdf)
14. Moreira, D. M. M., & Yangua, J. E. V. (2023). Estabilidad laboral reforzada como una garantía del derecho de igualdad del sustituto de persona con discapacidad física. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 8(3), 2519-2532.
15. Motoa Delgado, B. (julio – diciembre de 2019). El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Alcance de la protección constitucional por vía de tutela en Colombia. *Revista de la Universidad Cooperativa de Colombia* 30(21).
16. Rocío Rojas Criollo, B. D., & Mauricio Pangol-Lascano, A. (2024). Principio de Estabilidad Laboral Reforzada para personas con enfermedades catastróficas. *Opuntia Brava*, 16(1)
17. Salazar, N. R. T. (2022). El principio de estabilidad laboral como derecho constitucional de las personas con enfermedades catastróficas en Ecuador. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 15(3), 93-107.
18. Toapanta Oña, N. E. (2018). Eficacia, efectividad y eficiencia de la acción de protección en beneficio de personas adultas mayores (Bachelor's thesis).

19. Yugsi, M. D. R. Y., & Jaén, C. E. P. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. *Dominio de las Ciencias*, 7(3), 191-213.
20. Zaforteza Cerdá, P. T. (2023). Protección frente al despido de colectivos vulnerables.

© 2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).