



DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i3.1902>

Ciencias sociales y políticas
Artículos de investigación

Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano

Current state analysis of the reinforced occupational stability at the ecuadorian public sector

Análise da situação atual do reforço da estabilidade do emprego no setor público equatoriano

Miriam del Rocío Yugsi-Yugsi ^I
miriam.yugsi.11@est.ucacue.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-5188-3566>

Camilo Emanuel Pinos-Jaén ^{II}
cpinosj@ucacue.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-0934-8471>

Correspondencia: miriam.yugsi.11@est.ucacue.edu.ec

***Recibido:** 16 de marzo de 2021 ***Aceptado:** 22 de abril de 2021 * **Publicado:** 10 de mayo de 2021

- I. Abogada, estudiante de la Maestría en Derecho Constitucional con Mención en Derecho Procesal Constitucional, Jefatura de Posgrados, Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Ecuador.
- II. Magister en Derecho Constitucional, Abogado de los Tribunales de Justicia de la Republica, Docente de la Maestría en Derecho Constitucional con Mención en Derecho Procesal Constitucional, Jefatura de Posgrados, Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Ecuador.

Resumen

La presente investigación profundiza el concepto de estabilidad laboral reforzada en Ecuador, a partir de interpretación que la Corte Constitucional ha realizado. Para ello, se recurrió a fuentes jurisprudenciales como sentencias y precedentes del máximo órgano de administración de justicia constitucional, en las cuales se desarrolló este concepto, para identificar a los beneficiarios de la misma.

En este sentido, se llegó a la conclusión que las personas con discapacidad y sus sustitutos, así como, personas con enfermedades catastróficas, mujeres embarazadas o en estado de lactancia, son los sujetos beneficiarios de esta especial protección frente a desvinculaciones sin causa justa. El tipo de investigación en la investigación es cualitativo, fueron utilizados los métodos inductivo-deductivo y analítico-sintético.

Palabras clave: Estabilidad laboral reforzada; garantía laboral; protección especial; grupos de atención prioritaria; sector público.

Abstract

This research work deepens the concept of reinforced occupational stability in Ecuador based on the interpretation made by the Constitutional Court. For this, and in order to identify the beneficiaries of this legal concept, we used jurisprudential sources such as judgments and precedents of the highest constitutional body of justice administration, from which this concept was developed.

In this sense, it was concluded that the beneficiaries of this special protection are people with disabilities and their substitutes, people with catastrophic illnesses, and pregnant or lactating women who have been terminated from their jobs without just cause.

Keywords: Reinforced occupational stability; employment guarantee; special protection; priority care groups; public sector.

Resumo

Esta pesquisa aprofunda o conceito de estabilidade reforçada do emprego no Equador, a partir da interpretação que vem do Tribunal Constitucional. Para tanto, foram utilizadas fontes jurisprudenciais como sentenças e súmulas do mais alto órgão de administração da justiça constitucional, nas quais esse conceito foi desenvolvido, para identificar os beneficiários do mesmo.

Nesse sentido, concluiu-se que as pessoas com deficiência e seus substitutos, bem como as pessoas com doenças catastróficas, grávidas ou lactantes, são beneficiárias desta proteção especial contra despedimentos sem justa causa. O tipo de investigação na investigação é qualitativa, foram utilizados os métodos indutivo-dedutivo e analítico-sintético.

Palavras chave: Estabilidade reforçada no emprego; garantia de trabalho; proteção especial; grupos de cuidados prioritários; setor público.

Introducción

La manera de ser parte de la función pública como servidor la determina la Constitución de la República en su artículo 228, el que señala que el ingreso, el ascenso y promoción en este ámbito se realiza por intermedio de concurso de méritos y oposición, a excepción de aquellos servidores de elección popular o libre nombramiento y remoción. En caso que esta norma sea inobservada, la autoridad nominadora será destituida de su cargo. Al observar la permanencia de los servidores en sus cargos, la realidad difiere enormemente de la práctica, pocos son los que pueden llegar a considerarse parte de la carrera en la administración pública, lo que se debe a la instauración de diversas formas en las que se pueden ejercer funciones, entre las que constan: elección popular, libre nombramiento y remoción, nombramiento y ocasionales.

Las diversas formas de contratación de los servidores públicos resultan absolutamente incompatibles para garantizar el principio de estabilidad laboral reforzada a los grupos considerados constitucionalmente vulnerables, por lo que se observa que el empleador goza de discrecionalidad para decidir en este asunto, claro está cuidándose de no caer en arbitrariedad por abuso de poder.

En vista que la estabilidad laboral surge a partir de jurisprudencia emanada por la Corte Constitucional se trae el concepto de principio manifestado por expertos en investigación laboral como Sandoval y Quintero (2019), que lo definen como:

Un axioma que plasma una determinada valoración de justicia de una sociedad, base sobre la que se construyen y erigen las instituciones de derecho y que, en un momento histórico determinado, soporta el contenido de normas jurídicas de un Estado. (p. 14)

De acuerdo al concepto de principio, su fundamento es el de propiciar dignidad, el que debe ser valorado, estimado y creído, convirtiéndose en regla que de manera coherente guía decisiones con el fin de garantizar la vigencia y el respecto de preceptos constitucionales, como ocurre con el derecho al trabajo.

Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano

El derecho al trabajo lo consagra la Constitución y es atinente a toda persona con fin de satisfacer sus necesidades básicas y así mejorar la calidad de vida, en lo cual no hay discusión, puesto que se puede asegurar que está amplia y debidamente regulado e incluye acertadamente a los diferentes grupos de atención prioritaria, quienes de manera relevante se les debe facilitar el acceso al trabajo.

Específicamente, las personas con discapacidad deben ser incluidas por el Estado en la elaboración y ejecución de políticas públicas de manera conjunta con quienes están a cargo o sustitutos, la familia y la sociedad, en procura de alcanzar la igualdad en cuanto al goce de sus derechos, oportunidades e integración social.

Uno de los derechos inherentes a las personas con discapacidad y sus sustitutos es el del trabajo, el que debe estar orientado a fomentar sus capacidades y potencialidades, cuya vinculación no exceptúa a las instituciones del Estado. En este sentido la estabilidad laboral reforzada o estabilidad ocupacional reforzada constituye un derecho que tiene el servidor público, quien no debe ser despedido en virtud de su situación de vulnerabilidad, sin que exista causa relevante que sirva de justificativo para efectivizar su despido.

El estudio responde a la pregunta de investigación que fue planteada de la siguiente manera: ¿en qué consiste la estabilidad laboral reforzada en el sector público de las personas con protección especial según la Corte Constitucional? Además, permitió alcanzar el objetivo general orientado a identificar el ámbito de protección que ofrece la estabilidad laboral reforzada a las personas según la Corte Constitucional del Ecuador.

Referencial Teórico

Antecedentes de la estabilidad laboral

Organismos Internacionales de derechos humanos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) incorporan en sus instrumentos la protección de los derechos de los trabajadores que por su condición se encuentran en estado de vulnerabilidad. En respuesta a esta necesidad, los Estados miembros a través de la promulgación de sus leyes instauran condiciones de protección para frenar abusos por parte de empleadores que por su interés y supremacía adoptan decisiones que ponen en riesgo la estabilidad laboral.

La estabilidad laboral constituye una de las categorías laborales de importancia relevante, debido a que garantiza la permanencia de los trabajadores en una relación laboral, sin que emerjan en ella criterios discriminatorios en contra de su dignidad. Por lo general, dicha estabilidad resulta afectada

Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano

como consecuencia de un trato carente de igualdad, lo cual genera la vulneración de derechos, como la permanencia en un trabajo, esto es lo que conlleva a constituirse en tema de estudio.

Como antecedente de la estabilidad laboral, tradicionalmente el ordenamiento jurídico ha venido otorgando determinada protección para algunos grupos de personas por encontrarse inmersos en determinada circunstancia o condición señalada por la ley. Actualmente han ido adicionándose otras manifestaciones de fueros relacionados con la estabilidad laboral las que, a pesar de no ser de creación legal, nacen a partir del rango jurisprudencial.

Entre los fueros a tener en cuenta se encuentran el de la salud, el que según Camacho y Romero (2018): “los diferentes ordenamientos jurídicos han establecido herramientas jurídicas, las que han sido adecuadas a los niveles de desarrollo de cada país” (p. 25), en concordancia con lineamientos consagrados en el Convenio C 158 de la Organización Internacional del Trabajo (1982) acerca de la terminación de la relación de trabajo, que su artículo 6 no asimila el despido por ausencia temporal del trabajador por motivo de enfermedad o lesión, la que debe ser justificada mediante un certificado médico.

En lo que concierne a las personas con discapacidad, la Corte Constitucional de Colombia (2011) resalta que por considerarse al país como un “Estado Social de Derecho” está llamado a defender a quienes por su condición de indefensión pueden resultar discriminados o afectados, por tal motivo los que conforman este grupo son considerados altamente vulnerables, catalogados como sujetos de protección especial.

La estabilidad laboral

Corresponde a un principio que brinda al trabajador la seguridad de no ser despedido siempre y cuando cumpla a cabalidad con las funciones encomendadas. Es decir, que durante la prestación de sus servicios al empleador no incurra en ninguna de las faltas establecidas en el ordenamiento jurídico respectivo, siendo así no podrá prescindir de la relación laboral suscrita. Esto significa que el patrono no está facultado para dar por terminada una relación sin que medie una causa justa.

Para Moota (2019) la estabilidad laboral otorga al trabajador la relación permanente de trabajo. Es decir, él tiene la libertad para decidir su continuidad en su puesto de trabajo, la que el empleador podrá finalizar solo por circunstancias excepcionales.

En razón del concepto, 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

Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano

estabilidad en materia laboral corresponde a un principio aplicable de manera permanente entre el empleado – empleador. Para lo cual la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP, 2010) considera al empleado como “servidor público y lo define como: Toda persona que en cualquier forma o cualquier título trabaje, preste servicios o ejerza un cargo, función o dignidad dentro del sector público” (Art. 4).

Por su parte el Código del trabajo (2005), define al trabajador como: “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra y puede ser empleado u obrero” (Art. 9). La misma normativa legal conceptualiza textualmente al empleador de la siguiente manera: “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio” (Art. 10).

La relación establecida entre patrono y empleado es la que garantiza evitar que se disuelva de manera abrupta o excepcional, por parte del patrono o por voluntad del trabajador. De llegar a presentarse de esta manera, ello podría ocasionar situaciones involucradas con el cumplimiento de obligaciones, las que derivarían en despidos injustificados o abandono de trabajo sin la debida justificación del caso.

La estabilidad laboral en el contexto legal ecuatoriano

La estabilidad laboral reforzada a personas con discapacidad y sustitutos, en el Ecuador se desarrolla bajo la siguiente base legal. En primer lugar, la Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo 11, numeral 2 establece la igualdad entre todas las personas, en virtud de que deben gozar de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Lo que se traduce en que nadie puede ser discriminado por razones de discapacidad, por lo que de llegar a ocurrir el responsable se sancionará conforme a la ley. Esto se traduce en que las personas con discapacidad deben permanecer en su empleo, excepto que la causa de la desvinculación laboral no se relacione con la discapacidad.

Respecto al, establecimiento de los grupos de atención prioritaria a nivel constitucional, el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador considera a las personas con discapacidad como parte de estos, condición que les hace acreedoras de la protección laboral reforzada en el ámbito laboral, condición que también beneficia a su sustituto, es decir a la persona que se hace responsable de su cuidado. De conformidad con lo establecido por este artículo de la Constitución de la República, el trabajo por tratarse de un derecho y deber social que el Estado debe garantizar, las personas con discapacidad y sus sustitutos son las llamadas a recibir efectiva protección al respecto y la estabilidad laboral reforzada es el principio por excelencia que debe aplicarse para asegurar su fiel cumplimiento.

Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano

Entre los derechos a nivel constitucional reconocidos a las personas con discapacidad, el artículo 47, numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) garantiza diversas políticas de prevención de discapacidad de manera integral con la sociedad y a familia, para lo cual promueve equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad e insta a fomentar las capacidades y potencialidades por intermedio de su vinculación a entidades públicas y privadas. La igualdad de oportunidades en el trabajo constituye un verdadero logro, pero desafortunadamente la falta de promulgación de leyes y el diseño y puesta en marcha de políticas públicas conforman barreras para que los derechos a las personas con discapacidad se cumplan con la verdadera dignidad humana que se merecen.

Es importante enfatizar que las personas y familias a cargo de una persona con discapacidad, según el artículo de la Constitución de la República del Ecuador deben beneficiarse de la seguridad Social y además se les debe proporcionar capacitación constante con miras a garantizar el cuidado que requiere la persona asistida, la que debe darse con calidad, de acuerdo a los requerimientos de su condición.

En lo que respecta a los derechos que gozan las personas ecuatorianas, el artículo 61, numeral 7 de la Constitución de la República del Ecuador establece la posibilidad de que las personas con discapacidad se desempeñen como servidores públicos conforme a las capacidades y méritos que estas dispongan bajo un sistema de selección revestido de características específicas y teniendo en cuenta criterios de equidad y paridad de género e igualdad de oportunidades, sin que su discapacidad medie negativamente su participación.

Los derechos de libertad expresados a partir de diversos ángulos, establecidos en el artículo 66 de la Constitución de la República asiste a las personas sin considerar ninguna excepción, entre los que constan: la inviolabilidad de la vida; vida digna; integridad personal; igualdad material e informal, ambas sin ninguna discriminación; libre desarrollo de la personalidad; libre expresión en todas las manifestaciones; derecho a la réplica, a profesar su religión, a la adopción de decisiones relacionadas con su sexualidad y orientación sexual, salud y vida reproductiva; a tener reservas de sus convicciones; a la objeción de conciencia, a asociarse y reunirse de manera voluntaria; a transitar libremente por el territorio nacional; a desarrollar actividades económicas lícitamente; a la libertad de contratación; a la libertad para trabajar; al honor y al buen nombre; a la protección de datos; a la intimidad personal y familiar; a la inviolabilidad y al secreto de la correspondencia; a la inviolabilidad de domicilio; a dirigir quejas y peticiones; a participar de la vida cultural en comunidad; a acceder a

Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano

bienes y servicios públicos y privados de calidad; a la propiedad en todas sus formas; a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado; a la identidad; entre otros. Todos los derechos enunciados son de estricto cumplimiento, los que también son atinentes a las personas con discapacidad.

La Constitución de la República dentro de las responsabilidades designadas a los ministros del Estado, en su artículo 154, numeral 1 designa que estos deben ejercer la rectoría de las políticas públicas conforme al ámbito que les corresponde, para lo cual se hace necesario que expidan acuerdos y resoluciones. Es así que en esta disposición se encuentran directamente inmersos el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Inclusión Económica y Social en procurar el cumplimiento de los derechos laborales a las personas con discapacidad y a sus sustitutos, sobre todo si se toma en cuenta que instituciones públicas los transgreden de manera constante, al desvincularlas de sus cargos injustificadamente, a pesar de que el Estado está llamado a ser el garante de los derechos de las personas con discapacidad, en virtud de que constitucionalmente hacen parte de los grupos vulnerables.

Es válido en esta parte referir que conforme a lo dispuesto por el artículo 330 de la Constitución de la República se establece la igualdad en la inserción y accesibilidad al trabajo remunerado, derecho que asiste a las personas con discapacidad y a sus sustitutos. Es decir, el empleador debe contratar a las personas que integran este grupo bajo las mismas condiciones, sobre todo en lo que respecta a la seguridad social, remuneración y demás aspectos relacionados.

En lo que tiene que ver con el sistema nacional de inclusión y equidad social, el artículo 340 de la Constitución de la República lo define como un instrumento que dispone de manera articulada todos los elementos necesarios para garantizar el efectivo cumplimiento de los derechos y principios constitucionales, en él también incluye los objetivos propuestos en el régimen de desarrollo, el que a su vez incorpora la totalidad de ámbitos en los que las personas interactúan.

Es de anotar que las garantías constitucionales son de estricto cumplimiento y son las personas con discapacidad y sus sustitutos quienes deben acceder a ellas plenamente, de tal manera que el artículo 341 de la Constitución de la República promueve la igualdad en la diversidad a fin de evitar la discriminación y además prioriza el accionar de las instituciones en procura de los derechos de los grupos que requieren consideración especial. Esto se debe a la vulnerabilidad de las personas con discapacidad, circunstancia que les hace mayormente propensos a enfrentar la desigualdad, exclusión, discriminación y violencia, situaciones que generalmente se presentan en el ámbito laboral.

Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano

De acuerdo a los preceptos constitucionales descritos anteriormente se constata que las personas con discapacidad y sus sustitutos están ampliamente protegidos, pero paradójicamente las disposiciones se cumplen parcialmente, por lo que debe analizarse la manera y percepción que se tiene del aterrizaje de los derechos en cuerpos legales regulados por el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD). Sin embargo, en algunos apartados, esta legislación ha pasado por alto aplicar la igualdad en el reconocimiento de los derechos laborales. Cabe manifestar de que a unos grupos vulnerables si les dan la opción de reintegro al trabajo, mientras claramente se observa que a quienes conforman los grupos las personas con discapacidad no se les reconoce de igual manera, lo que se constata en sentencias emitidas por la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia. Es observable la favorabilidad a los dirigentes sindicales y a mujeres embarazadas, lo cual indica que se deja de lado el cumplimiento del principio constitucional a la igualdad, inamovilidad y estabilidad a las personas con discapacidad.

El Código del Trabajo (2005) en su artículo 195 numeral 3 determina que la persona con discapacidad o sustituto despedido de manera injustificada, el empleador la debe indemnizar según lo establece la Ley Orgánica de Discapacidades. Es importante acotar que en Ecuador las diversas reformas al Código del Trabajo, como la derogación de la tercerización y la inserción del despido ineficaz ha beneficiado significativamente a las personas que conforman grupos vulnerables consagrados en la Constitución de la República en su artículo 35, en el que las personas con discapacidad se encuentran incluidas en él.

Por su parte, el artículo 43 numeral 33 del Código del Trabajo ordena al empleador público o privado y que la institución o empresa disponga de un número mayor a 25 trabajadores, contratar de manera permanente por lo menos el 2% de personas con discapacidad, bajo condiciones de igualdad, equidad de género y en función de un cargo en el que pueda desempeñarse. El porcentaje indicado para 2018 se lo elevó al 3% y posteriormente para el 2019 se lo ubicó en el 4%.

Al respecto el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) en asocio con el Ministerio de Salud Pública (MSP) certificaron que, a marzo de 2020, efectivamente el 30% de las personas acreditadas gozaban de estabilidad laboral especial, porcentaje que no supera al menos a la mitad de quienes conforman este grupo el derecho al trabajo, como lo dispone la Constitución de la República del Ecuador.

En lo que corresponde a la obligación que como Ministerio del Trabajo el Estado le designa, ha dictado el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0108 en el que establece el Reglamento al que tienen

Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano

que sujetarse los empleadores, en el que determina diferencias entre los tipos de sustitutos, directos y por solidaridad. También hace constar que este beneficio no es objeto de transmisibilidad a otras personas. Por último, establece la sanción por 200 USD en caso que un contrato celebrado con una persona con discapacidad o sustituto no sea registrado en el Sistema Electrónico del Ministerio del Trabajo (SAITE).

La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP, 2010) en su Artículo 58 establece que el contrato de servicios ocasionales al que recurren las instituciones públicas con el propósito de satisfacer necesidades no es permanente, en razón de que la Unidad de Talento Humano, como área a cargo de la contratación de personal, aprueba su permanencia siempre y cuando exista disponibilidad presupuestaria por parte del Estado. Los servidores que laboran bajo este tipo de contrato no hacen parte del servicio público. Al respecto se debe manifestar que al momento existen servidores que vienen laborando bajo esta modalidad por largos periodos, sin que su situación de estabilidad sea laboral, lo que les produce bastante inseguridad.

En lo que respecta al nombramiento provisional, según el artículo 47 de la LOSEP (2010), el trabajador puede ser cesado definitivamente en sus funciones en cualquier momento por parte de la institución contratante, por lo cual no está obligada a entrar en detalles o justificativo alguno.

La misma normativa en su artículo 64 establece el porcentaje de personas con discapacidad que las instituciones determinadas en la misma norma deben contratar, garantizándoles condiciones de igualdad de oportunidades. A lo que agrega que sí la persona con discapacidad por sus condiciones le es imposible desempeñarse en un cargo, este derecho migra a su sustituto debidamente certificado por la institución competente.

De lo expresado, se deduce que las dos modalidades habilitadas por la LOSEP (2010) no garantizan a las personas con discapacidad y sus sustitutos el principio de estabilidad laboral reforzada, por lo que el ejercicio en el cargo está supeditado a las políticas de la institución, relacionadas con la necesidad de personal para tareas específicas o a su vez disponer de las partidas necesarias que aseguren la remuneración; lo que conlleva a determinar que el nombramiento permanente sería la única forma para que este grupo de atención prioritaria tenga una relación laboral de dependencia que les garantice todos los beneficios de ley.

Según lo analizado, la legislación laboral en Ecuador ha venido reconociendo los diversos derechos a los trabajadores consagrados en la legislación de la República y en los Instrumentos Internacionales,

Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano

de manera específica a quienes hacen parte de sectores vulnerables, entre los que constan las personas con discapacidad.

Obviamente que los legisladores están en deuda con el grupo conformado por los servidores públicos con discapacidad, es lamentable reconocer que la norma todavía no regule en derecho de reintegrarlos a sus puestos de trabajo, luego de haber sufrido un despido ineficaz. Esto significa que al momento ellos y sus sustitutos disponen de protección limitada, lo cual les deja en estado de completa vulnerabilidad, debido a que la estabilidad laboral reforzada no aplica, más bien lo que se evidencia es que constitucionalmente los derechos están garantizados, pero aún la existencia de vacíos legales hace que sean desatendidos, sin que sea tomado en cuenta lo que instituye la Constitución respecto a que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y por ende está llamado a protegerlos.

La Ley Orgánica de Discapacidades (LOD, 2012) en su Artículo 1 garantiza el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución de la República, la legislación internacional y derivados de leyes conexas, a las personas con discapacidad. El artículo 4 hace referencia a la no discriminación de este tipo de personas, sin que su condición se constituya en un limitante para ejercer plenamente sus derechos.

El artículo 86 de la LOD determina que el Estado tiene la obligación de proteger a las personas con discapacidad a través de la instauración de políticas públicas debe promover su autonomía y disminución de dependencia.

La LOD es enfática al referirse a la estabilidad especial como derecho atinente a los trabajadores con discapacidad, lo que supuestamente equivaldría a la llamada estabilidad absoluta, la que por ende abarca el reintegro de la persona con discapacidad, donde por su condición se le debería garantizar reintegrarse a sus labores, pero por lo visto esto en la práctica está lejos de ocurrir.

El Plan Nacional para el Buen Vivir 2017 - 2021 (Secretaría Nacional de Planificación [SENPLADES], 2017). Como instrumento al que se adhieren las políticas y presupuestos del Estado y por considerársele herramienta indispensable para facilitar la coordinación entre el gobierno central y los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADs), planifica actuaciones están orientadas a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Respecto a sus metas busca favorecer al mayor número de estas personas y a sus cuidadores o sustitutos, insertándoles en el ámbito laboral y erradicar su discriminación por su condición de vulnerabilidad.

Este Plan Nacional refiere que el Consejo Nacional para la igualdad de Discapacidades (CONADIS, 2017) reportó la existencia de 418.001 personas con discapacidad de las que el 20.8% se encuentran

Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano

laboralmente activas, inserción lograda gracias a la aplicación de disposiciones establecidas por el Código del Trabajo, claro está que se trata de un porcentaje muy bajo que debe incrementarse en la medida que los incentivos para los empleadores mejoren. El porcentaje referido sobre ocupación de personas con discapacidad puede considerarse muy bajo, porque ello se traduce en que el derecho al trabajo no se garantiza a 334.401 personas discapacidad.

El Plan Nacional para el Buen Vivir tras considerarse como una herramienta de planificación y ejecución de política públicas en función de mejorar la calidad de vida de las personas que hacen parte de los grupos vulnerables en el Ecuador, entre los que constan las personas con discapacidad ha venido mejorando durante cada período de vigencia.

Es indispensable que su accionar sea muchísimo más proactivo, especialmente en lo que respecta a la planificación de programas de formación para las personas con discapacidad, a fin de que amplíen sus expectativas laborales y puedan desempeñarse favorablemente en diversos campos y no que las instituciones contratantes les vean como recurso humano limitado, al que le dan la oportunidad de laborar meramente por lastima, sino que estas personas se posicionen en verdaderos espacios, en los que puedan desempeñarse en igualdad de condiciones del personal tradicional.

Estabilidad laboral relativa

De la Cueva (1980) acerca de la estabilidad laboral relativa comenta que: “opera cuando el empleador da por terminada la relación laboral con el trabajador de manera unilateral y a cambio le reconoce una indemnización” (p. 24). Esta es la razón por la que en un sistema en el que rige este tipo de estabilidad, al despido intempestivo se le considera arbitrario o acto ilícito, con efectos sumamente dañosos sobre el trabajador.

La estabilidad relativa, opera al estar el empleador facultado para resolver la relación laboral sin que exista causa justificada de por medio, es decir el empleador le provee un reconocimiento especial u otorga un plazo bajo la condición de preaviso.

Estabilidad laboral absoluta

La estabilidad laboral absoluta aplica cuando el trabajador ha superado el período de prueba, circunstancia por la que no puede ser despedido, excepto que incurra en el cometimiento de una falta grave, la que debe ser demostrada ante el ente rector competente. En caso de despido sin justificación,

Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano

el trabajador puede interponer vía judicial su reposición en el mismo cargo en el que se venía desempeñando.

La estabilidad laboral reforzada

La estabilidad reforzada es una figura producto de un proceso sucedido a partir de la actividad jurisprudencial de la Corte Constitucional, cuya naturaleza según Almanza (2020) comprende:

Proteger al trabajador del despido por una situación de vulnerabilidad o situación de debilidad manifiesta temporal o permanentemente. El alcance que tiene esta protección, en conexidad con otros derechos fundamentales, es que se le ha otorgado el grado de derecho fundamental, cuya extensión resulta más amplia (p. 11)

Lo citado se traduce en que la estabilidad laboral reforzada actualmente en Ecuador está garantizada para trabajadores públicos y privados, sin que de por medio sea tenido en cuenta la modalidad de contrato de trabajo, por lo que se trata de un derecho fundamental de aquellas personas que se encuentran en estado de indefensión o debilidad manifiesta como personas con discapacidad y sus sustitutos, mujeres embarazadas o en período de lactancia y personas que padecen enfermedades catastróficas.

La legislación laboral en función de garantizar la estabilidad laboral reforzada en el Ecuador resulta reflejada en disposiciones contenidas en los cuerpos legales que seguidamente se mencionan:

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo concibe al trabajo como un derecho y deber social que el Estado debe garantizar ampliamente con el fin de que la persona pueda alcanzar otros derechos conexos fundamentales. Este derecho también consta en el artículo 66.2. Respecto a las personas con discapacidad, el artículo 330 garantiza su inserción laboral. Por último, en su artículo 35 enmarca los grupos de atención prioritaria, a los que jurisprudencialmente la Corte Nacional de manera específica se ha pronunciado a través de sentencias, reconociéndoles el principio de estabilidad laboral reforzada.

El Código del Trabajo (2005) en el artículo 195.3 prevé el despido injustificado de personas con discapacidad o de quienes estén a su cargo, a su vez refiere la indemnización dispuesta por la Ley Orgánica de Discapacidades. En su artículo 153 establece la protección laboral a la mujer embarazada, en el que señala que el empleador no puede reemplazarla durante su período de gestación y licencia y en caso de que esto suceda, el juzgador está facultado por la ley para ordenar su reintegro, lo cual también aplica para la mujer que esté en período de lactancia.

Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano

La Ley Orgánica de Discapacidades (LOD, 2012) en su artículo 51 garantiza la estabilidad laboral para las personas con discapacidad, la que abarca de igual manera a los sustitutos. Además, establece que, ante el despido de uno de estos sujetos, el empleador asume la obligación de indemnizarlo a más de reconocerle las prestaciones conforme a disposiciones contenidas en el Código de Trabajo.

El sustituto

Según Torres (2017), presidente del Consejo Nacional para las Discapacidades (CONADIS) el sustituto es el sujeto que se acoge a una medida de acción afirmativa, siempre y cuando la persona con discapacidad no pueda ejercer una actividad económica para la que fue contratada”. Esto se interpreta en que el sustituto es quien reemplaza a la persona con limitación; figura que es aplicable siempre y cuando sus padres o cuidador estén sin trabajo, obviamente que la ley lo que busca es que la persona con discapacidad siempre esté cuidada por alguien, porque de ninguna manera podría quedar desprotegido. En este sentido hay que ser estrictamente cuidadosos en la vigilancia a las instituciones, para que estas cumplan con la inclusión laboral no solo de personas con discapacidad, sino también de los sustitutos, obviamente siempre y cuando estos últimos cumplan con los parámetros de ley que garanticen su condición.

La Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 48 considera como sustitutos a los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, al cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o la persona que tenga bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa. El sustituto por ley es considerado titular de beneficios tributarios y laborales.

La clasificación y certificación de los sustitutos están dadas a través de la expedición de normas por parte del Ministerio del Trabajo, en las que considera igualdad de condiciones para su tratamiento tanto para el sector público como para el privado. Es así que el Acuerdo Ministerial MDT-2018-0180 en su artículo 3 clasifica a los sustitutos en directos e indirectos. Los primeros comprenden los padres o representantes de niños, niñas o adolescentes cuya discapacidad sea igual o mayor del 30%.

Conforme a la Resolución No. 2013-0052, norma para la calificación y certificación de sustitutos directos de personas con discapacidad, emitida por el Consejo Nacional de Discapacidades CONADIS, también son considerados sustitutos directos quienes sean parientes hasta cuarto grado de consanguineidad y segundo de afinidad, los cónyuges o parejas en unión libre legalmente constituida, además de los representantes legales o las personas que tengan bajo su cuidado personas con discapacidad mayor o igual al 75%.

Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano

En lo que cabe al sustituto por solidaridad humana comprende aquella persona que sin ser pariente por consanguineidad o afectividad asume el cuidado de una persona con discapacidad mayor igual del 75% y que no tiene a ningún referente familiar. La Resolución No. 2013-0052 considera a estas personas titulares de beneficios laborales y tributarios, en razón de que estas personas están impedidas para laborar, dadas las condiciones de la discapacidad que padecen. Para disponer del registro de sustituto por solidaridad humana debe solicitar la certificación ante el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) ante la Dirección Distrital. Cada persona con discapacidad solo puede contar con un sustituto de acuerdo a lo dispuesto por el Acuerdo No. MDT-2018-180 emitido por el Ministerio del Trabajo del Ecuador para regular la calificación y certificación de sustitutos directos de personas con discapacidad.

Ante el despido de un sustituto, la LOD (2012) en su artículo 51 considera la protección reforzada en materia laboral para garantizar el trabajo a las personas que se encuentren a cargo de una persona con discapacidad severa y en caso que sea desvinculada, la norma dispone que se le pague una indemnización diferenciada, la que corresponde a un valor equivalente a dieciocho meses de la mejor remuneración, la que es adicional a la indemnización legal correspondiente. En esta parte cabe mencionar que frente a la supresión de puestos por compra de renuncias con indemnización están exentos los ocupados por personas con discapacidad o los sustitutos debidamente calificados por la institución competente.

La Corte Constitucional como órgano colegiado de debate y decisión, a partir de la jurisprudencia brinda especial protección a los sustitutos de las personas con discapacidad, así lo refleja la Sentencia No. 1067-17-EP/20 pronunciada el 31 de diciembre de 2020, al resolver la Acción Extraordinaria de Protección interpuesta por parte de un sustituto padre de un niño con discapacidad al haber sido despedido injustificadamente por una institución del Estado. La Corte brindó especial protección al sustituto al resolver en su favor, al reconocer que la institución empleadora había vulnerado la garantía de estabilidad laboral reforzada aplicable a los padres de personas con discapacidad, para lo cual no se toma en cuenta el tipo de contrato y en consecuencia ordenó reconocerle la indemnización que la jurisprudencia constitucional y la Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 51 establece, la que corresponde a 18 meses de la mejor remuneración devengada por el accionante durante su permanencia en el cargo.

La persona con discapacidad

En el contexto de las personas con discapacidad y aplicación de la estabilidad laboral reforzada, la sentencia 172-18-SEP-CC, dictada el 16 de mayo de 2018, resuelve a favor del sustituto directo de un hijo con discapacidad intelectual del 84%. La Corte Constitucional dispuso la restitución de la garantía de la estabilidad laboral reforzada, a través de la reincorporación a su trabajo la persona sustituta, en las mismas o similares condiciones del cargo de servidora pública 1 y bajo nombramiento permanente. Además, el pago de las remuneraciones y beneficios de ley no percibidos durante el tiempo que estuvo cesante.

Otra de las sentencias en que la Corte Constitucional del Ecuador en la que también determinó la vulneración de la estabilidad laboral reforzada en casos de personas con condición de sustitutos de personas con discapacidad corresponde a la Sentencia No 689-19-EP/20 dictaminada el 22 de julio de 2020 dejó sin efecto la resolución expedida el 11 de diciembre de 2018 por parte de la Sala Civil y Mercantil de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha en la que confirmaba la sentencia sobre la acción de protección presentada ante la Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia con sede en Quito, negada en primera instancia. Por su parte, la Corte Constitucional ordenó el cumplimiento de una serie de medidas de reparación dirigidas a la Secretaría General de Comunicación de la Presidencia de la República, al Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, al Ministerio de Inclusión Económica y Social y al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. A su vez la sentencia citada declaró la vulneración de los derechos a la tutela judicial efectiva, a la estabilidad laboral reforzada del sustituto, a los derechos de las personas y grupos de atención prioritaria y a la salud del menor con discapacidad.

Las mujeres embarazadas

La estabilidad laboral en mujeres embarazadas en Ecuador está en riesgo, por lo que a pesar de que no debe influir la condición contractual, la Ley Orgánica del Servicio Público ha insertado las figuras de libre remoción y libre nombramiento, las que permiten al empleador desvincular al servidor público en cualquier momento, sin que sea tenido en cuenta a la mujer que está embarazada o en período de lactancia

Por su parte, la Corte Constitucional ha emitido sentencias, en cuyas decisiones protege a las mujeres bajo esta circunstancia; sin embargo, se ha dejado a criterio de las instituciones, el separarlas laboralmente. Lo señalado jurisprudencialmente resulta reflejado en la Sentencia No, 3-19 –JP/20

Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano

(2020) en la que la Corte Constitucional del Ecuador analizó el alcance de los derechos de las mujeres en estado de embarazo en el contexto laboral público, es decir bajo la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). La acción de protección interpuesta tiene como accionante a una mujer, la que al momento del hecho se encontraba embarazada y laboraba en diferentes modalidades laborales para el sector público. La situación de esta mujer expresa la situación que otras mujeres han pasado.

Cabe mencionar que las mujeres embarazadas, con permiso de maternidad y en periodo de lactancia, en el contexto laboral son titulares de derechos, pero el mismo Estado es quien los vulnera, a pesar que según la Constitución de la República lo ha designado garante de los mismos. De igual modo, las instituciones del Estado no toman en cuenta el derecho constitucional consagrado en el artículo 332 en el que garantiza los derechos reproductivos de las personas trabajadoras. Además, prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado con su condición de gestación y maternidad.

La Sentencia citada considera otros derechos, como son: el derecho a tomar decisiones sobre la salud sexual y reproductiva, el derecho de las mujeres a la intimidad y a la no injerencia arbitraria, el derecho al trabajo sin discriminación, el derecho a la protección especial, el derecho a la lactancia materna, el derecho al cuidado.

Uno de los análisis realizados por la Corte que llamó la atención es referente a la modalidad de contratación con la que el Estado vincula laboralmente a las mujeres y que sucede con frecuencia, se trata que por regla general aplican contratos ocasionales, los que son justificados debido a que la necesidad por parte de la institución pública no es permanente y por ende el cargo depende de una partida presupuestaria sujeta a la disponibilidad de los recursos económicos asignados.

Las mujeres embarazadas bajo este tipo de contrato, la Corte ha decidido que prima su situación especial ante cualquier necesidad administrativa, determinando que el contrato perdurará hasta que finalice el período fiscal en el que termine su periodo de lactancia. Esto indica que, a la mujer trabajadora gestante la institución no puede despedirla anticipadamente y en caso de negarle la renovación, vulneraría su derecho a la igualdad y no discriminación de la mujer. De manera similar ocurre con el tratamiento de los contratos provisionales.

Entre las disposiciones pronunciadas en esta Sentencia por la Corte Constitucional del Ecuador dispuso las siguientes: la Defensoría del Pueblo deberá presentar ante la Asamblea Nacional un proyecto de reforma de ley para incorporar el derecho al cuidado en el ámbito laboral; a la Asamblea Nacional legislar sobre el derecho al cuidado en el contexto de la maternidad y la lactancia materna; de igual modo responsabilizó a varias instituciones del Estado a desarrollar determinadas políticas de

Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano

acuerdo a sus competencias. Po último, resolvió disponer de los criterios contenidos en esta sentencia para que tengan efectos en casos presentados posteriormente.

Las mujeres en período de lactancia

La sentencia 0108-14-EP/20 emitida el 9 de junio de 2020 por la Corte Constitucional del Ecuador da cuenta del despido de una servidora pública en periodo de lactancia, la que interpuso una acción extraordinaria de protección en contra de la institución empleadora, tras haber dado por terminado su contrato ocasional a pesar de haberse encontrado en período de lactancia. Para tal efecto la Corte dictaminó que en estos casos debe garantizarse la garantía al trabajo, aunque el contrato estipule una fecha límite de finalización, el derecho puede efectivizarse a través de la extensión o renovación del contrato, por lo menos hasta que culmine el permiso por lactancia. Esta sentencia constituye uno de los antecedentes jurisprudenciales que garantiza la estabilidad laboral reforzada a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia en razón de que la Corte Constitucional decidió aceptar la Acción Extraordinaria de Protección; declarar la vulneración de derechos de la accionante con relación a la protección de la mujer embarazada y en período de lactancia. A su vez dispuso a la institución empleadora el pago de los haberes dejados de percibir a partir de la fecha de su despido hasta la finalización del período de lactancia y como garantía de no repetición por parte de la institución empleadora, la realización de capacitación en el contexto de la protección especial y reforzada de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral, de manera particular dirigida a la Unidad de Talento Humano.

Personas con enfermedades catastróficas

Respecto al reconocimiento de la garantía de estabilidad laboral reforzada frente a personas con enfermedades catastróficas, la Sentencia No. 375-17-SEP- CC – Caso No. 0526-13-EP dictada el 22 de noviembre de 2017, la Corte declaró la vulneración de derechos constitucionales, como al buen vivir, el derecho al trabajo, el derecho a la salud y el derecho a una vida digna. Como medidas de reparación integral resolvió la reincorporación laboral de la persona despedida, a quien la institución lo debe reubicar en un cargo administrativo en equiparables condiciones al que desempeñaba antes de su desvinculación. La Corte también ordenó la reparación económica relacionada con los haberes que no fueron percibidos por el accionante durante el tiempo que permaneció desvinculado inconstitucionalmente.

Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano

De la sentencia referida se deduce que el rendimiento de las actividades laborales de una persona que padece una enfermedad catastrófica se vincula con el deterioro físico y psicológico del trabajador, lo cual es atribuible como consecuencia de la enfermedad. Esto hace que el empleador lo reubique en un medio de trabajo acorde a las condiciones de su salud, pero no despedirlo por su condición. La sentencia en mención indica que los trabajadores con enfermedades catastróficas son titulares de la estabilidad laboral reforzada, razón por la que los empleadores están prohibidos de desvincularlos laboralmente.

Adicionalmente la Sentencia No. 375-17-SEP-CC bajo la competencia consagrada en el artículo 436 numerales 1 y 6, respecto a las personas con enfermedades catastróficas/profesionales establece las siguientes reglas jurisprudenciales: el goce del principio de estabilidad laboral reforzada, en razón de ser merecedores de especial protección; la separación laboral de las personas con enfermedades catastróficas/profesionales es considerada como violación a los derechos constitucionales, a menos que el empleador funde una causa objetiva; el rendimiento no constituye fundamento alguno para que el empleador dé por terminadas las relaciones laborales. En estos casos, al trabajador se lo debe reubicar de acuerdo a la capacidad de desempeño.

De similar ocurrencia la sentencia 80-13-SEP-CC pronunciada el 9 de octubre de 2013 enfatiza el trato preferencial de la manera prescrita por el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador respecto a la igualdad que requieren los grupos allí establecidos, de tal manera que las personas en condiciones de debilidad, que para este caso concurren las con enfermedades catastróficas es obligatorio garantizarles el derecho a la estabilidad laboral reforzada, a fin de asegurarles el derecho en materia laboral, como es la permanencia en su empleo.

Metodología

El estudio es de tipo cualitativo, por cuanto, analiza el ejercicio del principio de estabilidad laboral reforzada a las personas con discapacidad, sustitutos, personas que padecen una enfermedad catastrófica, mujeres embarazadas y en periodo de lactancia que laboran en el sector público. La modalidad adoptada corresponde a la documental, debido a que se tuvieron en cuenta diversas fuentes bibliográficas confiables relacionadas con la problemática de investigación, con el fin de dotarla de conceptos expuestos por reconocidos tratadistas expertos. De igual modo imperó la necesidad de recurrir además de obras, a la consulta de investigaciones alojadas en repositorios institucionales, portales web oficiales, servicios de bibliotecas virtuales, legislación nacional y comparada y por

Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano

último a jurisprudencia vinculada con los sujetos de estudio producida por la Corte Constitucional de Ecuador.

En lo que concierne a los métodos de investigación, se aplicaron el Inductivo-deductivo y analítico-sintético. En primer método operaron específicamente dos acciones inversas, la inducción a manera de razonamiento de casos en particular y la deducción que partió de la estabilidad laboral reforzada aplicada a grupos en general, sin especificidad alguna al grupo de las personas con discapacidad. El segundo método facilitó el análisis de manera amplia de los elementos que conforman la aplicación del principio de la estabilidad laboral forzosa en el contexto de garantizarlo a las personas con discapacidad y al mismo tiempo de manera antagónica sintetizar, es decir pormenorizadamente descubrir uno a uno los pormenores por los que se incumple su ejercicio.

Respecto a la técnica de investigación se tuvo en cuenta el estudio de caso, seleccionado de un conjunto de decisiones judiciales, el que fue abordado por su utilidad para evidenciar la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada a las personas con discapacidad y sus sustitutos. Por obvias razones el instrumento que correspondió a la técnica seleccionada lo constituyó la sentencia emitida.

Resultados

En esta parte se destaca que la jurisprudencia en Ecuador da cuenta de la protección especial en materia de estabilidad reforzada protege a las personas con discapacidad y sustitutos; a las mujeres embarazadas, en licencia de maternidad y que estén en período de lactancia y las personas con enfermedades catastróficas. Esto se pudo constatar en todas y cada una de las sentencias anteriormente citadas. Se pudo constatar que las sentencias tienen la particularidad de referirse a la vulneración del derecho al trabajo de personas en estado de doble vulnerabilidad como la discapacidad y embarazo o lactancia.

En los casos de las personas con discapacidad y sustitutos desvinculados laboralmente, el Pleno resolvió reconocerles la indemnización establecida en el artículo 51 de la Le Orgánica de Discapacidades, la que corresponde al reconocimiento de 18 mensualidades calculadas sobre la base de la mejor remuneración obtenida por el trabajador. En lo que respecta a las mujeres embarazadas y en período de lactancia, la decisión proclamada fue la de posponer el plazo del contrato hasta la terminación del período fiscal, de tal manera que coincida con la finalización de la licencia de maternidad o permiso de lactancia. En lo que corresponde a las personas con enfermedades

Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano

catastróficas, la Corte Constitucional resolvió reinsertarlas a su actividad laboral, pero atendiendo su estado de salud, para lo cual la institución pública debe reubicarla en un puesto acorde a su condición, en el que pueda desempeñarse.

Lo expuesto denota el gran interés por parte de la Corte Constitucional en garantizar y hacer cumplir a las instituciones públicas el derecho al trabajo en el contexto del principio de estabilidad laboral, considerándose los excelentes resultados al declarar a través de sentencias la vulneración de derechos a los accionantes y medidas de reparación, las que son de estricto cumplimiento.

Conclusiones

De lo investigado se concluye que la Constitución, las leyes relacionadas y la jurisprudencia constitucional otorga la misma protección laboral reforzada tanto a las personas con discapacidad como a sus sustitutos, sin embargo, las entidades públicas dan por terminada la vinculación laboral con sustitutos, lo que está demostrado a través de las acciones de protección interpuestas por los accionantes ante la Corte Constitucional del Ecuador.

La estabilidad laboral reforzada prevista por el legislador y la jurisprudencia constitucional no puede limitarse en virtud de la modalidad de contrato o por reestructuración de la entidad en la que labora la persona con discapacidad o su sustituto, por lo que de antemano se debe tener en cuenta en particular la situación de vulnerabilidad, lo que conlleva a que, en aras de garantizar el derecho a la estabilidad, incluso se debe buscar su reubicación en un puesto similar o de rango equivalente.

La Constitución de la República y específicamente en su artículo 46 consagra el derecho de atención prioritaria para los grupos vulnerables, como las personas con discapacidad y para su cumplimiento, el Estado debe adoptar medidas en favor de esta población, entre ellas garantizar el derecho al trabajo de manera continua.

Uno de los efectos de la desvinculación laboral de las personas con discapacidad y sustitutos es la pérdida de la afiliación a la seguridad social y obviamente la cobertura médica, con lo que la persona con discapacidad queda desprotegida del derecho a la salud, lo que puede degenerar en su deterioro. Las sucesivas contrataciones que aplica el Estado a los servidores públicos a través de contratos por servicios ocasionales de ninguna manera aseguran la estabilidad laboral, lo que genera condiciones de estrés a las personas con discapacidad pese a que constitucionalmente están protegidas de toda vulneración, sin que el derecho al trabajo se constituya en excepción de cumplimiento por parte de

las instituciones públicas para las que laboran. Es decir, el empleador no puede dar por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral.

Referencias

1. Almanza Junco, J. E. (2020). Constitucionalización de los derechos laborales a través del desarrollo jurisprudencial en el caso de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada. *Revista de Estudios Socio Jurídicos*, 23(1), 1-17. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.10026>
2. Argudo González, L. E., González Espinoza, M. G., Tamayo Vásquez, F. M. (03 de febrero de 2020). La garantía de inamovilidad y el despido ineficaz en la República del Ecuador. *Polo del conocimiento*. 5(2), 429-447. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1285>
3. Camacho Ramírez, A. y Romero Ramos, M. C. (2018). De la estabilidad laboral relativa, ¿a la estabilidad laboral absoluta? *Estabilidad laboral reforzada en el empleo*. Editorial Universidad del Rosario.
4. Código del trabajo. Registro Oficial suplemento 167, 16 de diciembre de 2005.
5. Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.
6. Corte Constitucional del Ecuador. (09 octubre de 2013). Sentencia No. 8013.
7. Corte Constitucional del Ecuador. (16 de mayo de 2018). Sentencia No. 172-18-SEP-CC.
8. Corte Constitucional del Ecuador. (20 de agosto de 2020). Sentencia No. 319-JP/20.
9. Corte Constitucional del Ecuador. (22 de julio de 2020) Sentencia No 689-19-EP/20.
10. Corte Constitucional del Ecuador. (22 de noviembre de 2017). Sentencia No. 375-SEP-CC. Caso No. 0526-13-EP.
11. Corte Constitucional del Ecuador. (31 de diciembre de 2020) Sentencia No. 1067-17-EP/20.
12. Corte Constitucional del Ecuador. (9 de junio de 2020). Sentencia 0108-14-EP/20
13. De la Cueva, M. (1980). El nuevo derecho mexicano del trabajo. Porrúa.
14. Duque Quintero, S. P., Quintero Quintero, L. y Sánchez, P. G. (enero de 2016). Informe académico sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad. *Revista de Derecho*, 45, 59-71. <https://bit.ly/2OHyNoK>.
15. Ley Orgánica de Discapacidades. Registro Oficial Suplemento 796, 25 de septiembre de 2012.

Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano

16. Ley orgánica de Servicio Público. Registro Oficial 294, 06 de octubre de 2010.
17. Ministerio del Trabajo. (27 de septiembre de 2018) Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0180, Registro Oficial 336. Norma que regula la calificación y certificación de sustitutos directos de personas con discapacidad.
18. 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).
19. Pérez, Bustamante y Ponce (26 de febrero de 2018). Corte Constitucional: estabilidad laboral reforzada a personas con enfermedades catastróficas. <https://www.pbplaw.com/es/corte-constitucional-estabilidad-laboral-reforzada-personas-con-enfermedades-catastroficas/>
20. Sandoval Quintero, H. y Delacruz Giraldo, G. N. (julio – diciembre de 2019). Principios constitucionales del derecho laboral en el ordenamiento jurídico colombiano. *Revista Prolegómenos*, 22(4), 11-34. DOI:<https://doi.org/10.18359/prole.3101>
21. Secretaría Nacional de Planificación. (2017). Plan Nacional para el Buen Vivir 2017 – 2021. Registro Oficial Suplemento 71, 04 de septiembre de 2017.
22. Ushiña Pardo, G. V. (2019). Protección laboral reforzada derivada de la maternidad y su extensión al padre [Tesis Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Facultad de Jurisprudencia. Escuela de Derecho]. Repositorio Institucional PUCE. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/16214/TESIS%20FINAL%20-%20GISSELA%20USHI%c3%91A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

©2020 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/>).