

**Estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad: Un mecanismo efectivo para el desarrollo integral de sus derechos**

**Absolute job stability for people with disabilities: An effective mechanism for the comprehensive development of their rights**

**Tanya Tupamara Camargo-Martínez<sup>1</sup>**  
Universidad Uniandes - Ecuador  
[ui.tanyacamargo@uniandes.edu.ec](mailto:ui.tanyacamargo@uniandes.edu.ec)

**Carlos Vinicio Aguirre-Tobar<sup>2</sup>**  
Universidad de los Hemisferios - Ecuador  
[carlosvinicioaguirretobar@gmail.com](mailto:carlosvinicioaguirretobar@gmail.com)

**[doi.org/10.33386/593dp.2022.6-1.1570](https://doi.org/10.33386/593dp.2022.6-1.1570)**

V7-N6-1 (nov) 2022, pp. 297-309 | Recibido: 31 de octubre de 2022 - Aceptado: 17 de noviembre de 2022 (2 ronda rev.)

---

1 Magister en Educación y Desarrollo Social  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4108-6261>

2 Diplomado Superior en Docencia Universitaria, Especialista en Derecho Procesal Penal

### Cómo citar este artículo en norma APA:

Camargo-Martínez, T., & Aguirre-Tobar, C., (2022). Estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad: Un mecanismo efectivo para el desarrollo integral de sus derechos. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(6-1), 297-309 <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.6-1.1570>

Descargar para Mendeley y Zotero

## RESUMEN

Para cumplir con el objetivo de la investigación, se verificó los mecanismos de conocimiento sobre nuestra legislación nacional y normativa comparada respecto al derecho de estabilidad laboral, de las personas con discapacidad. Se aplicó un método de teoría fundamentada para el análisis de las sentencias de Corte Constitucional, respecto al derecho a la estabilidad laboral en el Ecuador para las personas con discapacidad, con la finalidad de verificar si se está cumpliendo de forma integral con la igualdad formal ante la ley y si no existen mecanismos de discriminación entre trabajadores y servidores con discapacidad regidos a la Ley Orgánica de Servicio Público y trabajadores del Código de Trabajo. Se concluyó que, las normas laborales en el Ecuador transgreden la igualdad formal ante la ley, debido a la existencia de normas con diferentes derechos y obligaciones, que regulan el acceso, régimen disciplinario y la salida al trabajo de los servidores, situación que es un problema sustancial que desmedra derechos de manera constante.

**Palabras clave:** Estabilidad Laboral; Mecanismos de conocimiento; discapacidad; Ley orgánica; Código de trabajo

## ABSTRACT

To fulfill the objective of the investigation, the mechanisms of knowledge about our national legislation and comparative regulations regarding the right to job stability, of people with disabilities, were verified. A grounded theory method was applied for the analysis of the Constitutional Court judgments, regarding the right to job stability in Ecuador for people with disabilities, in order to verify whether it is fully complying with formal equality before the law and if there are no discrimination mechanisms between workers and servers with disabilities governed by the Organic Law of Public Service and workers of the Labor Code. It was concluded that the labor regulations in Ecuador violate formal equality before the law, due to the existence of regulations with different rights and obligations, which regulate the access, disciplinary regime and exit to work of the servers, a situation that is a substantial problem that constantly undermines rights.

**Key words:** Labor Stability; Mechanisms of knowledge; disability; Organic Law; Labor Code

## Introducción

La Corte Constitucional en nuestro país ha emitido una serie de sentencias relacionadas con los derechos laborales de las personas con discapacidad, donde se puede verificar que sus derechos han evolucionado sustancialmente, no obstante, no se ha logrado de forma integral resolver un derecho sustancial como es el derecho a la estabilidad laboral, debido a que en la actualidad los trabajadores regidos al Código de Trabajo están sujetos a la indemnización de dieciocho remuneraciones básicas unificadas tal como lo establece el art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades y las primeras sentencias de la Corte Constitucional dejaron abierta la posibilidad de que se genere la compra de renuncia obligatoria, hecho que se resolvió en lo posterior con la sentencia Nro. 172-18-SEP-C, caso 172-18-SEP-CC (Anchundia et al., 2021).

Cuando nos referimos a que en la actualidad prevalece una desigualdad formal ante la ley entre trabajadores y servidores del sector público y privado, es precisamente por dos esquemas fundamentales, el primero respecto a la existencia de distintos regímenes laborales en el sector público Código de Trabajo, Ley Orgánica del Servicio Público (en adelante LOSEP) o Ley Orgánica de Empresas Públicas (en adelante LOEP), según corresponda; y el segundo caso porque en el sector privado los trabajadores se rigen a las normas del Código de Trabajo, en virtud de esto, el problema fundamental radica en la denominación de despido intempestivo consagrado en el art 51 de la Ley Orgánica de Discapacidad (Ayodeji, 2015)

Sin embargo, persiste en la actualidad desigualdad formal ante la ley entre servidores y obreros. La Ley Orgánica de Justicia Laboral, trajo avances importantes en este sentido, la mujer embarazada hasta su período de lactancia y los dirigentes sindicales se encuentran protegidos por el denominado despido ineficaz, garantizando estabilidad laboral absoluta al permitir el reintegro a sus labores ante un eventual despido intempestivo, así mismo, la Corte Constitucional ha efectuado avances importantes respecto al

derecho a la estabilidad laboral de personas con enfermedades catastróficas (Wahab, 2016)

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar la estabilidad laboral en las personas con discapacidad e identificar los criterios utilizados por los jueces en las sentencias de la Corte Constitucional, Nro. 258-15-SEP-CC, CASO 2184-11-EP, Nro. 016-16-SEP-CC, CASO Nro. 2014-12-EP, y Nro. 004-018-SEP-CC, CASO 664-14-EP, Nro. 172-18-SEP-CC, CASO 2149-13-EP, a efectos de poder verificar la evolución de los derechos laborales de personas con discapacidad como parte del grupo de atención prioritaria, con el objeto de tener una mejor comprensión sobre la dispersión de criterios sobre el porqué se debe instaurar una estabilidad absoluta en las personas con discapacidad (Babu, 2020).

## Estabilidad laboral en las personas con discapacidad

Sin lugar a dudas el derecho al trabajo se ha constituido, como uno de los temas centrales en toda sociedad en los ámbitos político, económico, social, cultural, entre otros, donde los Estados establecen políticas públicas y normativas para hacer efectivo el cumplimiento de este derecho, generando en gran medida avances significativos, pero algunas veces la implementación de estas políticas no logran solucionar de manera efectiva este derecho, generando tensiones eminentes entre el Estado y ciudadanos (Claudia, 2019).

El derecho al trabajo busca la participación en el mercado laboral de todas las personas que quieran trabajar, lo que supone la distribución del trabajo de una manera que permita la participación de todos en la economía, de acuerdo con el nivel de educación, la capacitación, el acceso a los recursos y las preferencias de la persona en cuanto al modo de ganarse la vida. Conceptualmente el derecho del trabajo es un conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones existentes entre los empleadores y trabajadores, así como la regulación autónoma de las actividades de los trabajadores (Cristancho, 2019).

Pero dentro del contenido del derecho al trabajo, la idea fundamental es acceder a una plaza de trabajo y por otra parte el derecho a no ser desvinculado excepto por las causas justas que prevé el ordenamiento jurídico, sin embargo, ante lo señalado existen evidentes confusiones cuando se refiere a la finalidad del derecho al trabajo, ocasionando una interpretación errada del mismo como si el Estado debería solucionar el desempleo otorgando de forma directa a la persona una plaza de trabajo, cuando lo correcto es que el Estado debe crear las condiciones necesarias para generar empleo a todos sus habitantes, y en especial a los grupos de atención prioritaria, con la determinación de acciones afirmativas para el ejercicio de sus derechos (Anchundia et al., 2021).

El principio general en cuanto a la duración de la relación de trabajo se puede expresar señalando que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo. Es, de acuerdo con lo señalado en líneas anteriores, una de las manifestaciones, sin duda la más importante, del derecho del trabajo. La permanencia en el empleo está normalmente vinculada al carácter indefinido, en cuanto a su duración de la relación de trabajo. La regla fundamental es que, salvo que se compruebe otra cosa, toda relación de trabajo se celebra por tiempo indefinido (Echeverría, 2019).

La continuidad del trabajo, va ligada a la estabilidad laboral, la cual atañe al tiempo de la relación laboral que generalmente varía según la modalidad contractual, por ejemplo, el contrato a tiempo indefinido que garantiza una estabilidad sin que la misma constituya una garantía absoluta para quedarse en el puesto de trabajo, en razón que pueden existir mecanismos de desvinculación de forma unilateral que van anexados con montos indemnizatorios, que según las circunstancias van de menor a mayor valor. Y por otro lado la libertad de trabajo, que se encuentra ligada a la estructura de la estabilidad laboral, tiene por objeto que los trabajadores decidan qué trabajo elegir y cuando salir del mismo (Turizo, 2016).

Y por otro lado la libertad de trabajo, que se encuentra ligada a la estructura de la estabilidad laboral, tiene por objeto que

los trabajadores decidan qué trabajo elegir y cuando salir del mismo, en ese sentido, el mismo no puede ser afectado de forma arbitraria ni de forma unilateral por el empleador, porque existirá una verdadera ruptura de este principio. Al garantizar la estabilidad laboral, se garantiza el derecho a libertad de trabajo, del trabajador y a su vez consolida el principio de inamovilidad laboral (López, 2021).

La finalidad de la instauración del régimen disciplinario, es permitir que la conducta del trabajador se ajuste a las necesidades del empleador, por esta razón el empleador tiene la potestad de emitir un reglamento interno de trabajo de conformidad a lo preceptuado en el art 64 del Código de Trabajo, sin que sea necesario el consentimiento de los trabajadores y que sea debidamente aprobado por la autoridad administrativa de trabajo ( Ministerio de Trabajo) a través de la Dirección Regional de Trabajo, del lugar donde se encuentre la empresa (Marín, 2021).

Cuando se hace énfasis al proceso disciplinario, significa que se trata de un proceso que puede ser utilizado por iniciativa del empleador, cuando la conducta del trabajador va en contra de disposiciones legales, y lo debe efectuar a través de un proceso de visto bueno en las autoridades competentes, pertenecientes al Ministerio de Trabajo, específicamente un Inspector de Trabajo, que mediante resolución respectiva permite la terminación de la relación laboral de carácter indefinido, sin que le ocasione un costo adicional al empleador, dejando constancia que cuando se trate de servidores se realiza un proceso de sumario administrativo de conformidad al Acuerdo No. Mdt-2019- 007 referente a la Norma Técnica para la Sustanciación de Sumarios Administrativos (Anchundia et al., 2021).

Lo ideal es crear un sistema normativo amigable, flexible, donde se implementen dos esquemas normativos necesarios, por un lado el régimen disciplinario que sea el más adecuado donde el empleador pueda utilizarlo y hacerlo efectivo en el momento oportuno, y por otro lado que exista el despido nulo o ineficaz en todos los casos, así el empleador no

podría usar la opción de despido injustificado o intempestivo como una opción respaldada con el pago de una indemnización, sino más bien direccionar su esquema a un debido proceso a través del procedimiento disciplinario y que solo se permita utilizar esta medida en el caso que se requiera de una verdadera optimización de personal (Munuera, 2015)

### **Principios de la Estabilidad Laboral**

La estabilidad laboral es el cimiento de la continuidad, y las dos dan solvencia y seguridad al trabajador, quien aspira a que se respeten estas garantías y le permitan cumplir su vida laboral con normalidad, hasta lograr una jubilación justa, que le conceda una vida decente al finalizar su ciclo productivo o vida laboral. Un empleo estable y un trabajo responsable son el ideal y una gran aspiración no solo del empleado sino de su empleador, ya que tanto el uno como el otro requieren de estos factores para el desempeño normal de las actividades industriales y de los ingresos personales, que redundan en el mejoramiento y crecimiento de la empresa y de la vida familiar (Turizo, 2016).

La estabilidad laboral como principio ha estado en discusión de manera permanente en los distintos países a nivel mundial, por cuanto la misma genera muchos beneficios para los trabajadores, así como para la economía de un país, por cuanto permite el endeudamiento a largo plazo, el aseguramiento y disfrute de los demás derechos como, alimentación, vivienda, salud entre otros, y a su vez, que producto de estar laborando por muchos años, le permita asegurar una jubilación digna a los trabajadores cuyo efecto futuro es asegurar una vida digna en los años posteriores de sus labores hasta su fallecimiento (Valencia, 2021).

La estabilidad puede ser parcial o absoluta, la primera busca generar condiciones normativas que impliquen que el trabajador pueda laborar un tiempo determinado a través de las distintas modalidades contractuales que se encuentren en el sistema normativo, pero la misma no evita una desvinculación laboral en cualquier etapa de la relación laboral y la segunda,

que se refiere a estabilidad laboral absoluta, que implica mecanismos jurídicos que impiden que un trabajador pueda ser desvinculado de manera unilateral sin fundamento alguno, y que permite a su vez que los trabajadores laboren de manera indefinida para un determinado empleador con las excepciones señaladas (Wahab, 2016)

El proceso de ingresar a laborar en el sector público y privado en nuestro país es distinto, y excluyente para el personal regido al código de trabajo, por diversas razones que a continuación se detalla:

Los trabajadores regidos al Código de Trabajo que ingresan a una institución pública o privada tienen diversas modalidades contractuales según las necesidades que tenga el empleador entre estas se encuentran: el contrato indefinido, y contratos temporales, por obra cierta, por tarea, a destajo, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, el contrato eventual, ocasional, de temporada, entre otros (Wahab, 2016)

Los trabajadores regidos al Código de Trabajo tienen como ingreso a la estabilidad indefinida diferentes opciones, a través del contrato a tiempo indefinido con período de prueba, que una vez que termine el plazo de los 90 días de prueba, pasa el trabajador a obtener la estabilidad indefinida. Cuando el plazo de un contrato no se renueva y el trabajador sigue laborando, pasa a la modalidad contractual de tiempo indefinido (Wahab, 2016)

### **Principios de continuidad laboral**

Nos referimos a la extensión necesaria que pueda tener el contrato de trabajo, para tener mayores beneficios internos y externos, en el caso de los primeros se refiere a los posibles derechos que pueda tener el trabajador dentro de la empresa, beneficios como licencias, anticipos de remuneraciones, jubilación, de conformidad al cumplimiento de preceptos legales pertinentes, entre otros; y en tanto a los beneficios externos que el trabajador puede adquirir, bienes y servicios a largo plazo, mejorando sustancialmente la economía en la sociedad (Anchundia et al., 2021).

El principio de continuidad es un principio implícito no escrito, ya que la permanencia conlleva a la antigüedad y por supuesto, ciertos beneficios que ello otorga, como en el caso de las vacaciones anuales, que a partir del quinto año, da derecho al trabajador a un día adicional por cada año posterior al quinto año; igual cosa sucede con el fondo de reserva, que lo tienen aquellos que laboran más de un año; y sobre todo en la contratación colectiva donde se pactan beneficios por la antigüedad (Ayodeji, 2015)

### **Principio Protector**

Surge con la necesidad de nivelar de forma integral esta desigualdad que existe entre el empleador y trabajador, es decir, la balanza está inclinada para el empleador en relación al trabajador en tanto el primero es el dueño del medio de producción y el trabajador mediante su esfuerzo o actividad contribuye a la producción de la riqueza el cual se encuentra subordinado técnica, y financieramente. En el caso de la subordinación técnica se verifica por las disposiciones de carácter de conocimiento que pueda sugerir en la mayoría de los casos el empleador a fin de que las tareas se ejecuten bien en la mayor medida de lo posible de forma correcta (Wahab, 2016)

La paz pretendida por medio del derecho solo puede provenir de la afirmación constante de relaciones justas. En esta necesidad es insoslayable resignificar el principio protectorio como idea valorativa que ha de predominar en la elaboración de un conjunto jurídico, que sobre esa base legitime su aplicación y extienda su desarrollo progresivo. El principio protectorio se puede verificar en nuestro ordenamiento jurídico empezando por la Constitución de la República del Ecuador del art 326 al 333 que establece una gama de principios y derechos que fortalecen carácter tuitivo del Derecho al trabajo, destacando entre todos, el numeral 2 del art 326 de la C.R.E., que señala “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario (Babu, 2020).

### **Principio de inamovilidad laboral**

El principio de inamovilidad laboral surge con la necesidad de crear condiciones especiales en una relación laboral para garantizar una estabilidad absoluta, con las excepciones del caso establecidas en las normas (carácter disciplinario y causas de terminación de un contrato de trabajo). La implementación de este principio laboral se encuentra ligada a la estabilidad laboral, con la diferenciación de la estabilidad laboral relativa que generalmente se dan en tipos de contrato que tienen un tiempo determinado, o en su defecto tiempo indefinido, pero sin mecanismos de protección especial (Claudia, 2019).

Este principio actúa de una manera correcta y amplia cuando se trata de una relación que no está sujeta a un plazo contractual determinado, es decir, cuando la relación laboral es de carácter indefinido, les garantiza una protección especial a los trabajadores en cuanto permanencia se refiere, y evita que se remplace el despido con una indemnización. En este sentido, se destaca que en la actualidad se encuentra orientado a sujetos que se encuentran en un estado vulnerable y que son tratados de acuerdo a la Constitución de la República del Ecuador como grupos de atención prioritaria (Cristancho, 2019).

### **Principio de progresividad laboral**

El principio de progresividad laboral señala que los derechos laborales deben ser de carácter progresivo, es decir, que en la medida que pasa el tiempo las normas que se generen e incorporen los legisladores o las autoridades que estén investidas de potestades normativas se desarrollen sin afectación a los derechos que hayan adquirido los trabajadores. Se expresa en progreso por cuanto se relaciona con el mejoramiento constante de las condiciones de trabajo y de vida, que tiene la característica de gradualidad, es decir, en el avance sucesivo (Anchundia et al., 2021).

En efecto este principio contribuye a la implementación de nuevos derechos laborales para los trabajadores o el mejoramiento de sus derechos ya adquiridos lo que constituye elementos indispensables, e insoslayables para

implementar una norma que busque generar una estabilidad laboral de entrada y de salida lo cual sería correcto, con la implementación de un despido ineficaz para todos los casos. Así, según el principio de progresividad, los derechos constitucionales tienen tal importancia que una vez que han sido establecidos o consagrados en la Constitución o los Instrumentos Internacionales, no podrán ser disminuidos, desmejorados ni eliminados (Claudia & Echeverría, 2019).

### **Principios de proscripción de la arbitrariedad del sector público**

El principio de proscripción de arbitrariedad en el sector público resulta necesario para frenar abusos que puedan existir desde el poder, y el mismo tiende a regular aún más en el ejercicio de la administración pública, a efectos de cuidar que las actividades procedimentales se realicen de forma motivada. En el sector público, se promulga el principio de proscripción de arbitrariedad para todas las actuaciones de la administración pública, pero podemos deducir que este principio puede ser cuestionado cuando la administración pública recurre a la compra de renuncia obligatoria, que es una figura parecida al despido intempestivo en el sector público, pero lo delimitan tres presupuestos (Valencia, 2021).

### **Principio de igualdad y no discriminación**

El art 11 núm. 2 de la C.R.E señala: “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción... La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad (López, 2021).

El principio de igualdad propugna que los derechos deben ser ejercidos por todas las personas en condiciones de igualdad, independientemente de sus características personales. En este sentido, el principio estaría subordinado a los derechos reconocidos en la propia Constitución

(no así el derecho reconocido en su art. 66, que es autónomo) (Anchundia et al., 2021).

Al prohibir la discriminación y sancionar cualquiera de sus formas, están relacionando los tratos diferenciadores ilegítimos con la violación de los derechos humanos en general, no únicamente del derecho a la igualdad.

El principio de igualdad consagrado en la Constitución ecuatoriana es abierto (contrario al que consta en la DUDH, por ejemplo, que contiene una lista cerrada de motivos por los cuales se prohíbe la discriminación). Esto es evidente cuando establece que se prohíbe la discriminación por cualquier condición temporal o permanente, individual o colectiva.

. Una de las formas de realización (es decir, de su verdadera aplicación en la vida real) del principio de igualdad, es el establecimiento de acciones afirmativas pues estas promueven la igualdad en relación con las personas que, por cualquier circunstancia, se encuentren en situación de desigualdad frente a otras y estén impedidas del ejercicio de sus derechos.

### **Persona con discapacidad y persona discapacitante**

La Ley Orgánica de Discapacidad en su art 6 señala la definición de personas con discapacidad en su art 6 lo siguiente:

Persona con discapacidad. Para los efectos de esta Ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento.

Para que sea considerada una persona con discapacidad debe incorporarse un porcentaje proporcional con base en valoraciones técnicas y médicas

que de alguna u otra forma considere aceptable considerar a una persona con una discapacidad determinada, en el caso del Ecuador desde el 7 de junio de 2018, se establece como persona con discapacidad, a quien acredite un 30% o más de discapacidad según el Ministerio de Salud o el CONADIS.

### **Modelo social para las personas con discapacidad**

El modelo de prescindencia se encuentra orientado a generar una dependencia de las personas que tienen una discapacidad, generando una eminente exclusión, y una perspectiva de marginación en cuanto se observa al individuo con limitaciones, generando la idea que no son útiles ante la sociedad, debido a que son considerados improductivos, por otro lado. El modelo de prescindencia se considera —o consideraba— que la diversidad funcional tenía un origen religioso, y asimismo imperaba la creencia de que las personas con diversidad funcional no tenían nada que aportar a la comunidad, sino más bien que eran una carga para sus propios padres, o para la sociedad (Anchundia et al., 2021).

El modelo social, atiende de manera integral a las personas con discapacidad, cuestionando de manera imperativa todos los términos que potencian la discriminación para estos actores sociales, pero sobre todo que busca las herramientas necesarias para generar una construcción social, generando inclusión, y esquemas equitativos que permitan lograr una inserción adecuada sin discriminación, y a su vez eliminación de prejuicios y vocablos que afecten notablemente sus derechos. Esta perspectiva de modelo social, ha permitido mejorar el enfoque hacia las personas con discapacidad desde el punto de vista laboral, con la creación de normas que generan afirmaciones positivas para la inclusión laboral (Munuera, 2015)

### **Trabajador sustituto como mecanismo para hacer efectivos los derechos laborales de las personas con discapacidad.**

El Consejo Nacional de Discapacidades CONADIS emitió la resolución Nro. 2013-005262 señalando el porcentaje de discapacidad muy grave o severa en un 75%, en cumplimiento de lo señalado en el Acuerdo Ministerial MDT-2018-180 de fecha 21 de agosto de 2018<sup>63</sup> que permite identificar a las personas que tienen limitaciones más complejas para el ejercicio de sus labores debido a que tienen imposibilidad para la realización de actividades de auto cuidado, es decir para vestirse, alimentarse, evitar riesgos, aseo e higiene personal entre otros, los cuales pueden ser objetos de reemplazo por parte de un familiar hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, lo que permite de alguna u otra forma que estas personas con discapacidad tengan relevancia sobre un proceso de inclusión, desde la perspectiva de la existencia de una relación laboral, por cuanto permite formar parte del porcentaje del 4% exigido a las instituciones públicas y privadas (Gómez, 2016).

### **Trabajador sustituto y estabilidad laboral como efecto jurídico**

Trabajador sustituto es la persona que ocupa un cupo de trabajo en una empresa que está obligada a proporcionar para una persona situación de discapacidad, por tanto, el empleador conoce perfectamente que esa persona tiene la calidad de trabajador sustituto y goza de la garantía de estabilidad adicional prevista en el Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades en caso de despido intempestivo. El trabajador sustituto está incluido dentro del porcentaje de trabajadores con discapacidad, es decir que tiene los mismos derechos y obligaciones de las personas que están reemplazando, con las diferencias estipuladas según el régimen laboral, Código de Trabajo y LOSEP (Valencia, 2021).

#### *Estabilidad de mujeres embarazadas y derivados*

Las mujeres embarazadas hasta antes de que se emita la Ley Orgánica de Justicia

Laboral, eran indemnizadas con el monto de doce remuneraciones, sin perjuicio de las demás indemnizaciones a que hubiere lugar, es decir, la prohibición existía, pero la misma no contenía un protección especial que le pueda garantizar la estabilidad en el trabajo, si el empleador procedía con la desvinculación unilateral de la mujer embarazada, debido a que solo procedía con el pago de la indemnización reforzada, y con esto se deslindaba de cualquier responsabilidad respecto al acto arbitrario, ilegal e ilegítimo que realizaba el trabajador (Wahab, 2016)

### **Estabilidad laboral para personas con discapacidad en Ecuador**

La estabilidad laboral en nuestro país ha jugado un papel preponderante en los últimos años, con un desarrollo normativo en el Código de Trabajo, y Ley Orgánica de Servicio Público, y sentencias de la Corte Constitucional en trabajadores y servidores de forma general, en virtud de lo mencionado, los siguientes actores sociales tienen una estabilidad laboral absoluta: mujeres embarazadas, dirigentes sindicales, personas con enfermedades catastróficas, para aquellos que estén gozando de licencia sin remuneración para el cuidado del menor, posterior la licencia, personas con discapacidad en el sector público regidos por la LOSEP (Anchundia et al., 2021).

el Estado en los últimos años ha desarrollado a través de su normativa la estabilidad de entrada, es decir, tenemos por un lado la eliminación de contrato de trabajo a plazo fijo, dando lugar a los contratos a tiempo indefinido con la publicación de la Ley Orgánica de Justicia Laboral<sup>78</sup>, que no permite solucionar de forma integral los efectos de un despido intempestivo, dejando débil la llamada estabilidad de salida, debido a que el empleador puede adoptar de forma unilateral la posición del despido intempestivo en cualquier momento, no obstante lo señalado se implementó el despido ineficaz con efecto de reintegro para las mujeres embarazadas, y dirigentes sindicales, únicos actores sociales

que tienen de forma integral el complemento de estabilidad de entrada y salida (Ayodeji, 2015)

### **Legislación Nacional y Normativa Comparada respecto al Derecho de la Estabilidad Laboral, de las Personas con Discapacidad**

#### **Ley orgánica de discapacidades del Ecuador: Análisis del artículo 51**

Bajo estos lineamientos se incorporó una norma relacionada con la permanencia en el trabajo con la finalidad de que el empleador no pueda recurrir a mecanismos de despidos unilaterales y que ocasione una indemnización que represente un impacto económico alto, que de alguna u otra forma evite despidos masivos, para personas con discapacidad. El artículo 51 señala lo siguiente (Wahab & Ayub, 2016)

“Artículo 51.- Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley. Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional”

## Estabilidad laboral en personas con discapacidad según la Constitución Política del Ecuador 2008

En la Constitución de la República del Ecuador de 2008, pasamos de un Estado Social de Derecho a un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, por tal razón los derechos constitucionales son plenamente justiciables y podemos encontrarnos con una norma fundamental que desarrolla un sinnúmero de derechos de manera potencial, en su efecto podemos verificar lo que se encuentra preceptuado en el art 33 de la Constitución de la República del Ecuador que señala lo siguiente (Babu, 2020):

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”

### Causales de terminación de la relación laboral bajo el régimen laboral del Código de Trabajo

El art 169 del Código de Trabajo señala las causales de terminación de la relación laboral en legal y debida forma que a continuación se señalan:

Por las causas legalmente previstas en el contrato.

Por acuerdo de las partes.

Por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato.

Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio.

Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.

Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite el trabajo, como incendio, terremoto,

tempestad, explosión, plagas de campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto no lo pudieron evitar.

Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código.

Por voluntad del trabajador en los casos del artículo 173 CT 9.- Por desahucio presentado por el trabajador.

De la misma manera, tenemos las causales de visto bueno del trabajador al empleador las cuales se encuentran determinadas en el art 173 del Código de Trabajo que señala lo siguiente: Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato. El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes (Claudia, 2019):

*(Reformado por el Art. 27 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).* Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes. En caso de que las injurias sean discriminatorias la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este código.

*(Reformado por el Art. 9 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017).* Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada.

*(Reformado por el Art. 9 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017).* Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.

*(Agregado por el Art. 9 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017).* En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos,

además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente.

### **Despido intempestivo**

El despido intempestivo se encuentra señalado en el art 188 del Código de Trabajo que señala lo siguiente: “Art 188.-Indemnización por despido intempestivo. -El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinticinco meses de remuneración (Anchundia et al., 2021).

El despido intempestivo debe ser aprobado por el trabajador en un proceso administrativo y judicial ante las autoridades de trabajo, en esta virtud, en muchos casos es complicado para el trabajador probar de manera adecuada el despido intempestivo porque el empleador aplica un sinnúmero de acciones arbitrarias a efectos de no generar elementos probatorios, y que el trabajador no pueda ser indemnizado de forma correcta. El despido intempestivo realizado por el empleador hacia el trabajador se realiza en la mayoría de los casos de manera verbal, o por celular, dicha informalidad ha permitido crear un ambiente complejo al trabajador al momento de probar el despido intempestivo (Claudia & Echeverría, 2019).

### **Despido intempestivo de contrato colectivo**

El proceso de presentación de contrato colectivo puede darse de dos formas, la celebración de mutuo de acuerdo entre las partes de forma directa ante el director regional de Trabajo o en su defecto cuando los trabajadores presenten el contrato colectivo de conformidad a lo señalado en el Art. 223 del Código de Trabajo que señala lo siguiente (Gómez, 2016):

*Presentación del proyecto de contrato colectivo.* Las asociaciones de trabajadores facultadas por la ley presentarán ante el

inspector del trabajo respectivo, el proyecto de contrato colectivo de trabajo, quien dispondrá se notifique con el mismo al empleador o a su representante, en el término de cuarenta y ocho horas. Transcurrido el plazo de quince días a partir de dicha notificación, las partes deberán iniciar la negociación que concluirá en el plazo máximo de treinta días, salvo que éstas de común acuerdo comuniquen al inspector del trabajo la necesidad de un plazo determinado adicional para concluir la negociación (Turizo, 2016).

La contratación colectiva de trabajo en todas las instituciones del sector público y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza, o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos mayoritarios de recursos públicos, tendrá ciertas limitaciones, bajo el contenido que se prohíbe toda negociación o cláusula que contenga privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general (Marín, 2021).

Las indemnizaciones por despido intempestivo, del personal que trabaja en las instituciones señaladas en el artículo 2 del Mandato No. 2 aprobado por la Asamblea Constituyente el 24 de enero de 2008, acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito o cualquier otra forma de acuerdo o bajo cualquier denominación, que estipule el pago de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de relaciones individuales de trabajo, bajo la figura de despido intempestivo, no podrán ser superiores a trescientos 300 salarios básicos unificados del trabajador privado (Anchundia et al., 2021).

### **Causales de terminación de la relación laboral en la Ley Orgánica de Servicio Público**

Las causas de terminación de la relación laboral en el caso de servidores públicos se encuentran señalada en el art 47 de la Ley Orgánica de Servicio Público que señala lo siguiente: Art. 47.- Casos de cesación definitiva. La servidora o servidor público cesará definitivamente en sus funciones en los siguientes casos (Munuera, 2015)

Por renuncia voluntaria formalmente presentada.

Por incapacidad absoluta o permanente declarada judicialmente.

Por supresión del puesto.

Por pérdida de los derechos de ciudadanía declarada mediante sentencia ejecutoriada.

Por remoción, tratándose de los servidores de libre nombramiento y remoción, de período fijo, en caso de cesación del nombramiento provisional y por falta de requisitos o trámite adecuado para ocupar el puesto. La remoción no constituye sanción.

Por destitución.

Por revocatoria del mandato.

Por ingresar al sector público sin ganar el concurso de méritos y oposición.

Por acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización.

Por acogerse al retiro por jubilación; k)  
Por compra de renunciaciones con indemnización.

Por muerte.

### **Análisis de Sentencias de Corte Constitucional, respecto al Derecho a la Estabilidad Laboral en el Ecuador para las Personas con Discapacidad y enfermedades catastróficas**

Al tener esta evolución de sentencias, trajo consigo importantes avances en la protección de derechos para las personas con discapacidad, más que todo para los servidores públicos regidos para la LOSEP, excluyendo de esta lógica al personal regido al Código de Trabajo, sin hacer un análisis exhaustivo a los términos jurídicos, en razón que se menciona las palabras despido intempestivo que son usadas única y exclusivamente para los trabajadores regidos al Código de Trabajo, y que de manera errónea la Corte Constitucional, la utiliza para motivar las sentencias en favor de los servidores regidos para la LOSEP (Turizo, 2016).

Estos aspectos esenciales, dejan a merced a que los trabajadores con discapacidad regidos al código de trabajo sean despedidos de manera intempestiva y que tengan que recurrir a la justicia ordinaria hacer valer sus derechos para aplicar el proceso de indemnización de 18 remuneraciones que se encuentra sujeto en la Ley Orgánica de Discapacidades, o en su defecto recurrir a una acción de protección para discutir el 102 derecho que le asigna el empleador según el artículo 51 de la Ley Orgánica de discapacidad que se fundamenta en la seguridad jurídica señalada en el art 82 de la Constitución de la República del Ecuador y el derecho al trabajo conjuntamente con los derechos de grupo de atención prioritaria que puede ser utilizado por el trabajador con discapacidad (Valencia, 2021).

### **Conclusiones**

Los trabajadores y servidores se encuentran regidos por dos normas jurídicas distintas y excluyentes en su aplicación, en el caso de los trabajadores u obreros se rigen al Código de Trabajo y los servidores se rigen a la Ley Orgánica de Servicio Público, siendo el efecto jurídico distinto para iniciar y terminar las relaciones laborales. Los trabajadores regidos al Código de Trabajo generan una estabilidad indefinida cuando el contrato supera los 90 días de labores, cuando no se ha utilizado otra modalidad contractual establecida en la norma; en cambio los servidores de regulados por la Ley Orgánica de Servicio Público, deben generar un concurso de méritos y oposición, para acceder a una estabilidad permanente.

Los servidores con discapacidad regidos por la Ley Orgánica de Servicio Público, no pueden ser desvinculados cuando se encuentran bajo la modalidad de contratos ocasionales, siempre y cuando el puesto o denominación sea de interés institucional para la entidad, en ese orden de ideas, se mantiene la denominación o puesto y procede la renovación del contrato. Cuando estén sujetos a la modalidad de nombramiento provisional no puede darse terminado hasta que se realice el concurso de méritos y oposición, y por último no están sujetos a la compra de renuncia obligatoria, cuando los servidores tienen nombramientos definitivos.

No existe prohibición expresa en la Ley Orgánica de Servicio Público, Reglamento, acuerdos ministeriales y sentencias constitucionales de no desvincular al personal con discapacidad que se encuentre ocupando un puesto de libre remoción. Tampoco existen las mismas consideraciones para el personal que se encuentra regido al Código de Trabajo, y denominados trabajadores de confianza de conformidad a lo señalado en el art 58 del Código de Trabajo. En el caso de las personas privadas de la libertad no puede exigirse una estabilidad indefinida, por cuanto las actividades que realizan son inherentes a las penas privativas de libertad que puede ser un día como varios años, en virtud de aquello, no es conveniente generar una estabilidad indefinida cuando la naturaleza de las responsabilidades tiene otra finalidad en atención al tiempo.

Finalmente, es necesario deducir que las normas laborales en nuestro país transgreden la igualdad formal ante la ley, debido a la existencia de normas con diferentes derechos y obligaciones, que regulan el acceso, régimen disciplinario y la salida al trabajo de los servidores y trabajadores, situación que es reflejada en las personas con 119 discapacidad como actores de grupo de atención prioritaria y la Corte Constitucional no se ha pronunciado de manera integral para solucionar de forma efectiva este problema sustancial que desmedra derechos de manera constante.

## Referencias bibliográficas

- Anchundia, G., Cuenca, R., & Moreira, J. (2021). INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA INCLUSIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social "Tejedora,"* 4(8), 1–9.
- Ayodeji, M. (2015). Protecting the Rights of Old People in Nigeria: Toward a Legal Reform. *Journal of Law, Policy and Globalization*, 40(2012), 131–143. <https://www.kent.edu/sociology/resources/jaee/upload/obashoro.pdf>
- Babu, V. (2020). International Journal of Multidisciplinary Educational Research. In *International Journal of Multidisciplinary Educational Research* (Vol. 9, Issue 6).
- Claudia, M., & Echeverría, M. (2019). Análisis de la estabilidad laboral reforzada en trabajadores no calificados. *Revista DERECTUM*, 5(1), 1–24.
- Cristancho, J. (2019). EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COLOMBIA: LAS MUJERES DESVINCULADAS DEL “FONDO ROTATORIO DE LA POLICÍA NACIONAL. *Revista de La Facultad de Derecho y Ciencias Políticas (Cusco)*, 4(11), 217–232. <https://doi.org/10.51343/rfdcp.v4i11.153>
- Gómez, N., & Turizo, F. (2016). Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: retos frente a las personas con discapacidad. *Revista CES Derecho*, 7(2), 1–11.
- Marín, L. (2021). Aplicación de la estabilidad laboral reforzada a los docentes de cátedra en situación de discapacidad de las universidades públicas de Colombia. *Revista Diálogos de Derechos y Política*, 11(28), 179–207.
- Munuera, P. (2015). Inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad. Mediación laboral. *REVESCO Revista de Estudios Cooperativos*, 121(56), 7–32. <https://doi.org/10.5209/rev>
- Valencia, L., & López, Y. (2021). Los trabajadores con discapacidad y su emancipación. *Revista Polo Del Conocimiento*, 6(9), 185–202. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i9.3018>
- Wahab, H. A., & Ayub, Z. A. (2016). Persons with disabilities act 2008: The economic promises for people with disabilities? *International Journal of Economics and Financial Issues*, 6(7Special Issue), 313–319.