



Universidad San Gregorio De Portoviejo
Carrera De Derecho

**Trabajo de investigación de Artículo Científico previo a la obtención
del título de Abogado**

Título:

La estabilidad laboral reforzada en la legislación ecuatoriana

Autores:

Susan Michelle Santana Palma

Melina Ibeth Santos Rivas

Tutor:

Dra. Ana Jessenia Arteaga Moreira Mg. Sc.

Cantón Portoviejo – Provincia de Manabí - República del Ecuador

Octubre 2023 – marzo 2024.

Cesión de Derechos de Propiedad Intelectual

Susan Michelle Santana Palma y Melina Ibeth Santos Rivas, declaramos ser las autoras del presente trabajo investigativo: **La estabilidad laboral reforzada en la legislación ecuatoriana**, cuyo contenido es auténtico y original que no infringe derechos de propiedad intelectual de terceros. En ese sentido, asumimos la responsabilidad correspondiente ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión de la información obtenida en el proceso de investigación.

De manera expresa cedemos los derechos de autor y propiedad intelectual del artículo científico: **La estabilidad laboral reforzada en la legislación ecuatoriana**, a la Universidad San Gregorio de Portoviejo, para que publique el texto impreso y electrónico por ser la institución de Educación Superior que nos acogió en todo el proceso de desarrollo del mismo.

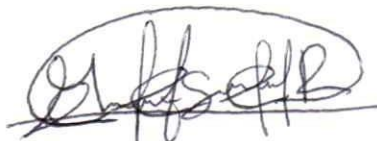
Portoviejo, a los 23 días del mes de abril del año 2024.



Susan Michelle Santana Palma

Cédula ID

1316451382



Melina Ibeth Santos Rivas

Cédula ID

1315934008

La estabilidad laboral reforzada en la legislación ecuatoriana

Labor stability reinforced in Ecuadorian legislation

Autores

Susan Michelle Santana Palma

<https://orcid.org/0009-0003-0008-4857>

Universidad San Gregorio de Portoviejo

Email: susan-michelle@hotmail.com

Melina Ibeth Santos Rivas

<https://orcid.org/0009-0000-7485-9625>

Universidad San Gregorio de Portoviejo

Email: Melina05_12@hotmail.com

Tutor

Dra. Ana Jessenia Arteaga Moreira Mg. Sc.

<https://orcid.org/0000-0002-9536-3036>

Docente de la carrera de Derecho de la Universidad San Gregorio de Portoviejo

Email: ajarteaga@sangregorio.edu.ec

Resumen

En el Ecuador, el principio de continuidad o de estabilidad laboral, destaca la importancia de mantener la estabilidad laboral de los trabajadores, evitando interrupciones injustificadas en la relación laboral. La estabilidad laboral reforzada, se presentó como una problemática que involucra la garantía y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. Este concepto implicó que determinados empleados, por su condición especial o circunstancias particulares, gozan de una mayor protección frente a posibles despidos injustificados o arbitrarios. Esta investigación fue relevante por la complejidad y la importancia de asegurar la integridad de los derechos laborales que tienen las y los ciudadanos, detallando a su vez a las personas de atención prioritaria en el Estado del Ecuador en el derecho laboral. La metodología que se utilizó se centró en el método cualitativo. El objetivo de este trabajo fue analizar cómo está regulado el derecho a la estabilidad laboral reforzada en el Ecuador a través de un análisis detallado de la normativa constitucional y laboral vigente.

Palabras clave: Constitución del Ecuador; derecho laboral; derecho de los trabajadores; estabilidad laboral reforzada; Sectores protegidos.

Abstract

In Ecuador, the principle of continuity or job stability highlights the importance of maintaining the job stability of workers, avoiding unjustified interruptions in the employment relationship. Reinforced labor stability is presented as a problem that involves the guarantee and protection of the fundamental rights of workers. This concept implies that certain employees, due to their special condition or particular circumstances, enjoy greater protection against possible unjustified or arbitrary dismissals. This research is relevant due to the complexity and

importance of ensuring the integrity of the labor rights that citizens have, detailing in turn the people of priority attention in the State of Ecuador in labor law. The methodology used focused on the qualitative method. The objective of this work is to analyze how the right to reinforced labor stability is regulated in Ecuador through a detailed analysis of the current constitutional and labor regulations.

Keywords: Constitution of Ecuador; labor law; Protected sectors; reinforced job stability; workers' rights.

Introducción

La estabilidad laboral reforzada, se presenta como una problemática que involucra la garantía y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. Este concepto compromete que determinados empleados, por su condición especial o circunstancias particulares, gozan de una mayor protección frente a posibles despidos injustificados o arbitrarios. Es necesario constatar si los sectores que incluyen a la protección de este derecho son suficientes y así mismo verificar su cumplimiento dentro del Estado Ecuatoriano.

El mismo es relevante por la complejidad y la importancia de asegurar la integridad de los derechos laborales que tienen las y los ciudadanos, así como a las personas de atención prioritaria dentro del marco de derecho laboral. En el estado del arte actual sobre la estabilidad laboral reforzada, existe una diversidad de enfoques y conceptualizaciones literarias entorno a este principio.

Con este fin, se llevará a cabo una revisión sistemática y crítica de la literatura disponible. Esta revisión incluirá tanto trabajos académicos como legislación nacional, tanto constitucional como legal, así como jurisprudencia relevante de la Corte Constitucional, las

mismas que serán abarcadas dentro del presente trabajo investigativo. Además, se considerarán fuentes de información pertinentes, como el derecho comparado y las resoluciones de la Corte de Justicia de Colombia, a través de este proceso, se buscará proporcionar una visión integral y actualizada sobre la estabilidad laboral reforzada en el Ecuador siendo este el tema investigativo.

Conforme a lo dicho anteriormente resaltamos el propósito de esta investigación la cual es analizar la figura de la estabilidad laboral reforzada en nuestro país. De igual manera investigar de qué manera se encuentra regulada la estabilidad laboral reforzada dentro de la normativa Constitucional. Identificar situaciones en las que el principio de estabilidad laboral reforzada puede estar siendo menoscabado utilizando fuentes de investigación actuales y por ultimo contextualizar la legislación ecuatoriana con la legislación comparada en cuanto a la protección de la estabilidad laboral reforzada.

Metodología

La metodología utilizada en este artículo se centra en el método de análisis investigación cualitativa. Cresswell y Poth (2021) conceptualizan que “La investigación cualitativa es un enfoque metodológico que busca comprender la realidad social desde la perspectiva de los sujetos involucrados en ella, a través de la recopilación y análisis de datos no cuantitativos”. (pág. 122) El enfoque cualitativo permite explorar la complejidad y la diversidad de un fenómeno jurídico, así como capturar la riqueza y la profundidad de sus aspectos cualitativos.

En el caso específico del Estado de Ecuador desde la vigencia de la Constitución del año 2008, este enfoque proporciona una herramienta invaluable para analizar y comprender las transformaciones, los desafíos y las oportunidades que han surgido en el ámbito jurídico a lo largo de este período. Al profundizar en las cualidades y características del fenómeno jurídico en

estudio, se puede llegar a conclusiones más fundamentadas y específicas que contribuyan al avance del conocimiento y a la toma de decisiones informadas en el ámbito legal y político.

Denzin y Lincoln (2000) conceptualizan: La investigación cualitativa es una actividad que sitúa al observador en el mundo... y consiste en una serie de prácticas interpretativas que hacen el mundo visible. Estas prácticas interpretativas transforman el mundo, pues lo plasman en una serie de representaciones textuales a partir de los datos recogidos en el campo mediante observaciones, entrevistas, conversaciones, fotografías, etc. (pág. 13)

En esta investigación, se emplearon diversas herramientas metodológicas para abordar el estudio del ordenamiento jurídico ecuatoriano. En primer lugar, se recurrió a la aplicación de documentos legales relevantes, estos documentos proporcionan la base normativa sobre la cual se fundamenta el análisis y la comprensión de las cuestiones jurídicas planteadas. Además, se utilizó la hermenéutica como una metodología complementaria para interpretar los textos normativos.

La hermenéutica es una disciplina que se centra en la interpretación y comprensión de textos, especialmente aquellos de naturaleza jurídica. Al aplicar este enfoque, se buscó analizar los documentos legales en profundidad, considerando su contexto histórico, cultural y social, así como las intenciones y propósitos detrás de su redacción. Asimismo, se recurrió a la aplicación del método histórico para situar los documentos legales en su contexto temporal y comprender su evolución a lo largo del tiempo.

Bulyguin (1989) lo define como “Una técnica utilizada en la interpretación de derechos que tiene en cuenta el desarrollo histórico de las normas e instituciones jurídicas para comprender y aplicar el derecho en su contexto actual”. (pág. 23). Esta investigación sobre la

estabilidad laboral tiene aportes doctrinarios nacionales e internacionales, utilizando técnicas metodológicas jurídicas, documentales y analíticas respaldadas por fuentes bibliográficas actualizadas. Se realiza también un derecho comparado con Colombia y Perú. El enfoque adoptado es crítico y autocrítico, validando rigurosamente el análisis a la luz de la realidad. Este estudio busca proporcionar una comprensión completa y contextualizada de la estabilidad laboral.

Fundamentos teóricos

La estabilidad laboral reforzada

La estabilidad laboral se refiere a la garantía que tienen los trabajadores de mantener su empleo en condiciones normales, sin ser despedidos de manera arbitraria o injustificada. Según Pérez (2017), "la estabilidad laboral es un aspecto crucial para el bienestar de los trabajadores, ya que proporciona seguridad económica y psicológica" (pág. 35). En el informe reciente de la Organización Internacional del Trabajo (2020), se destaca la importancia de políticas laborales efectivas para garantizar la estabilidad en el empleo.

Conforme a lo manifestado anteriormente Rodríguez y Gómez (2018) expresan que "la estabilidad laboral no solo beneficia a los empleados, sino que también contribuye positivamente a la productividad y a la estabilidad económica de las empresas" (pág. 112). Por lo tanto, podríamos argumentar que la estabilidad laboral juega un papel fundamental que busca proteger los derechos de los trabajadores así mismo contribuye de una positiva al crecimiento de las diferentes empresas contratantes. Por otro lado, la estabilidad laboral reforzada es una medida que busca proteger los derechos de ciertos trabajadores frente al despido injustificado o

discriminatorio, proporcionando una mayor seguridad en el empleo y promoviendo la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

De igual manera otros autores como Román (2021) manifiesta: La estabilidad laboral reforzada está surgiendo como un componente clave del bienestar económico y social de los trabajadores, proporcionando una sensación de seguridad que tiene una influencia positiva en la productividad y la calidad de vida. Numerosos estudios sociológicos y económicos han puesto de relieve la relación entre prosperidad individual y estabilidad laboral. (pág. 89)

De acuerdo a lo citado por Román la estabilidad laboral reforzada, es un componente clave del bienestar económico y social de los trabajadores, que proporciona una sensación de seguridad. A su vez, Margaret (2020) sostiene que “Estudios recientes confirman que una mayor estabilidad laboral beneficia tanto a los empleadores como a los trabajadores, y también desempeña un papel fundamental en el mantenimiento de la estabilidad macroeconómica de un Estado” (pág. 72).

Citando nuevamente a Román (2021) también expresa que: La estabilidad laboral reforzada se considera un elemento crucial para el crecimiento sostenible de las empresas y de la economía en su conjunto. Señalan expertos en gestión empresarial y recursos humanos que los factores clave que contribuyen al crecimiento a largo plazo son la retención de talento y la reducción de la rotación de empleados. (pág. 89)

En cuanto a lo citado, Margaret destaca que estudios actuales respaldan la idea de que una mayor estabilidad laboral conlleva beneficios tanto para los empleadores como para los trabajadores. Además, sostiene que este factor desempeña un papel crucial en el mantenimiento

de la estabilidad macroeconómica de un Estado, subrayando así la importancia de la seguridad en el empleo para el bienestar económico general.

En cuanto a la declaración de Román, se enfoca en la perspectiva del crecimiento sostenible de las empresas y de la economía en su conjunto. Según expertos en gestión empresarial y recursos humanos, la estabilidad laboral reforzada se considera un elemento crucial para este crecimiento a largo plazo. Se resalta que la retención de talento y la reducción de la rotación de empleados son factores clave que contribuyen positivamente a la expansión y desarrollo continuo de las organizaciones y la economía.

La OIT reconoce a la estabilidad laboral reforzada a diferentes grupos prioritarios, entre esos menciona a las mujeres embarazadas o periodo de lactancia en el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). En el cual expresa que el mismo se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente. Así mismo este convenio en su artículo 8 prohíbe al empleador despedir a una mujer que esté embarazada, o durante su licencia por maternidad o de la misma manera después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional.

La OIT también menciona a su Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159). En este convenio se hace referencia a las personas inválidas, aquí nos aclara que a estos trabajadores se les dificulta encontrar o mantener un empleo debido a su discapacidad por ende las mismas tienen dificultades para poder progresar y por ende tener una vida digna.

Esto lo expresa más claramente en su Artículo 4 y explica que se debe basar en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en

general. Lo que quiere decir es que los empleadores deberán respetar la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores inválidos, lo que busca con esto es lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato y así mismo evitar que exista discriminación.

La estabilidad laboral reforzada en el Ecuador: Sectores protegidos y derechos del trabajador

Es fundamental reconocer la importancia de los derechos laborales en las relaciones entre empleadores y trabajadores. Es ampliamente aceptado que los trabajadores deben ser protegidos contra diversas formas de injusticia y discriminación en el ámbito laboral. Pérez (2022) dice: Los trabajadores tienen el derecho fundamental a la protección contra el despido arbitrario. Esta medida garantiza que los trabajadores tengan estabilidad en sus puestos de trabajo y no puedan ser despedidos sin una razón justificada. Esta es una protección vital que evita que los empleadores tomen decisiones injustas o discriminatorias, considerando la seguridad laboral y la estabilidad en el lugar de trabajo. (pág. 18)

En relación a lo manifestado por Pérez podemos entender cuál es la importancia de la estabilidad laboral de lo cual podemos destacar que ningún trabajador puede ser despedido de forma injustificada o inclusive arbitrariamente ya que esta figura evitar justamente que ocurran este tipo de acciones contrarias al derecho en el ámbito laboral, sin embargo esto no quiere decir que este tipo de situaciones ocurran.

Muñoa (2016) sostiene:

Todos los trabajadores tienen el derecho a la estabilidad laboral en el puesto de trabajo. Este mecanismo tiene como objetivo abordar las injusticias laborales y restablecer el equilibrio en la relación entre el empleador y el trabajador. (pág. 32) . Este autor sostiene el mismo criterio

que el autor citado anteriormente puesto que resalta el objetivo de la estabilidad laboral, el cual como lo hemos manifestado anteriormente consiste en evitar injusticias laborales o despidos injustificados.

Mendoza (2021) expresa:

Se debe garantizar que todos los trabajadores tengan acceso a las mismas oportunidades laborales, independientemente de su género, edad, origen étnico, orientación sexual, religión, discapacidad u otras características personales, es la igualdad de oportunidades en el empleo. Este derecho protege a los empleados contra la discriminación durante la contratación, la promoción, la capacitación y otros procesos relacionados con el empleo. (pág. 64) . Podemos destacar del texto anterior que todos los trabajadores deben tener las mismas oportunidades laborales protegiéndolos así de posibles discriminaciones hacia los empleados por parte de sus empleadores durante sus entrevistas de trabajo o contrataciones.

En el Ecuador, el principio de continuidad o estabilidad laboral, busca evitar interrupciones injustificadas en la relación laboral. Pallares (2021) dice que “la estabilidad laboral permite a los trabajadores el pleno goce de la continuidad del contrato de trabajo, así como adquirir antigüedad, e impedir la terminación de la prestación de sus servicios profesionales de manera intempestiva”. (pág. 4)

En lo citado, Pallares destaca la importancia de la estabilidad laboral para los trabajadores, subrayando que este principio les brinda seguridad en su empleo al permitirles mantener la continuidad en sus contratos de trabajo, acumular antigüedad en la empresa y evitar la terminación abrupta de su relación laboral de manera injustificada. En ese sentido, la Constitución de la República del Ecuador, (2008) en el artículo 11, dice:

El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: (...) Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. De conformidad a la norma citada, no hay prerequisites para ejercer los derechos y las garantías constitucionales, no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley.

(Constitución de la República del Ecuador, 2008)

El artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador establece el principio de la directa aplicación inmediata de los derechos reconocidos en la Constitución. Esto significa que los derechos consagrados en la Constitución deben ser respetados y aplicados de manera inmediata por todas las autoridades y personas, sin necesidad de una ley que los regule específicamente.

En relación con la estabilidad laboral reforzada, este principio de directa aplicación inmediata implica que los trabajadores tienen derecho a la estabilidad en el empleo desde el momento en que la Constitución reconoce este derecho, sin necesidad de una ley adicional que lo regule. Moreira (2017) expresa: La Constitución del Ecuador en su art. 35 garantiza la protección de las personas consideradas de atención prioritaria. Este artículo reconoce la importancia de asegurar condiciones justas y equitativas para grupos vulnerables.

Sin embargo, en la práctica, en Ecuador en el ámbito laboral se observa una priorización legal únicamente para trabajadores en licencia o permiso, representantes sindicales, personas con discapacidad y constitucionalmente el art. 332 especifica los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo cual incluye la gestación y maternidad. (pág. 21). En efecto podemos

entender que la estabilidad laboral reforzada se prioriza para grupos vulnerables, los cuales son varios, sin embargo en nuestro país se aplica en su mayoría a las mujeres embarazadas.

Es necesario además abordar al despido ineficaz pues este se aplica en muchas ocasiones a las mujeres en estado de gestación o en periodo de lactancia pues esto es contrario a derecho porque aunque el empleador haya tomado la decisión de separar a una trabajadora embarazada, o por motivos que se deriven del mismo, dicha acción carece de validez legal, debido a su naturaleza discriminatoria.

Este despido como su nombre lo dice es ineficaz, puesto que como lo dice la CRE las mujeres embarazadas pertenecen a un grupo de atención prioritaria y por lo tanto no es legal separarla de su lugar de trabajo, por lo que la misma debe ser reintegrada de manera inmediata. Debemos entender además cuál es la finalidad de la acción por Despido Ineficaz la misma que tiene por objeto equiparar la desigualdad existente entre la parte trabajadora y empleadora, si bien se muestra positiva para evitar despidos que sean arbitrarios, de la misma forma despidos injustificados o despidos discriminatorios los cuales afecten al trabajador o trabajadora.

En referencia a los grupos prioritarios existen diferentes autores que se expresan acerca de los grupos prioritarios y entre estos encontramos a los siguientes:

Ochoa (2019) sostiene:

Con la implementación del Constitucionalismo ecuatoriano de 2008, se estableció un marco constitucional para reconocer los derechos laborales de los trabajadores. Se presta especial atención al refuerzo de la estabilidad laboral, que garantiza la protección de ciertos grupos de empleados, incluidos los trabajadores sindicalizados. Esta medida constitucional identifica el papel importante que los sindicatos desempeñan en la defensa de los derechos laborales y reitera

la relevancia de la libertad sindical y la participación activa en actividades sindicales. De esta manera, los empleados afiliados a sindicatos se benefician de protección adicional contra el despido arbitrario, asegurando su estabilidad laboral y fomentando relaciones laborales justas y equitativas en todo el país. (pág. 36)

En lo citado, hace referencia a cómo la Constitución de Ecuador de 2008 estableció un marco normativo que reconoce y protege los derechos laborales de los trabajadores, destacando la importancia de la estabilidad laboral reforzada, que garantiza la protección de ciertos grupos de empleados, como los trabajadores sindicalizados. Se resalta el papel esencial de los sindicatos en la defensa de los derechos laborales, así como la libertad sindical y la participación activa en actividades sindicales. Los trabajadores afiliados a sindicatos reciben una protección adicional contra el despido injustificado, lo que contribuye a mantener su estabilidad laboral y promover relaciones laborales justas y equitativas. También, Briones (2018) expresa:

En el paradigma principialista constitucional, las personas con discapacidad y aquellas que se consideren que requieren atención especial están protegidas contra denegaciones injustificadas basadas únicamente en su condición. Se enfoca garantizar la seguridad laboral y fomentar la inclusión laboral equitativa en la sociedad, este ejercicio constitucional representa el compromiso del Estado ecuatoriano con la protección de los derechos laborales de estos grupos considerados como atención prioritaria. (pág. 10)

De acuerdo a Briones, según el paradigma principialista constitucional, las personas con discapacidad y aquellas que requieren atención especial están protegidas contra la denegación injustificada de oportunidades laborales basadas únicamente en su condición. El enfoque se centra en garantizar la seguridad laboral y promover la inclusión laboral equitativa en la

sociedad. Este ejercicio constitucional refleja el compromiso del Estado ecuatoriano con la protección de los derechos laborales de estos grupos considerados como atención prioritaria.

Sabando y Salazar (2020) expresan:

Al reconocer su importancia en la defensa de los derechos de los trabajadores, la Constitución garantiza su estabilidad en el trabajo y los protege de actos arbitrarios. Garantiza que los trabajadores con licencia (como aquellos que se ausentan por licencia de maternidad o razones médicas) mantengan sus empleos y se reintegren de manera justa. Estas disposiciones constitucionales demuestran el compromiso de Ecuador con la protección de los trabajadores y la equidad en las relaciones laborales (pág. 59). Lo que entendemos aquí es que existe un compromiso por parte del estado de hacer cumplir o validar los Derechos a estos grupos prioritarios, sin embargo, dentro de muchas instituciones no se cumple o por se ignora lo que la norma estipula y esto es lo que conlleva a vulneración de Derechos de dichos grupos.

La CRE (2008) señala:

Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Según Sabando y Salazar, la Constitución de Ecuador reconoce la importancia de grupos laborales como los representantes sindicales, garantizando su estabilidad y protegiéndolos de

despidos injustificados. También asegura que los trabajadores en licencia, como los de maternidad o razones médicas, mantengan sus empleos y se reintegren justamente. Esto refleja el compromiso del país con la protección laboral y la equidad en el trabajo. Además, la Constitución (Artículo 332) garantiza los derechos reproductivos de los trabajadores, incluyendo la eliminación de riesgos laborales para la salud reproductiva, acceso y estabilidad laboral sin discriminación por embarazo, derechos de maternidad y paternidad, y prohíbe el despido asociado a la maternidad, evidenciando el compromiso estatal con la protección de los derechos reproductivos y laborales.

Con respecto a lo manifestado, encontramos casos en nuestro país acerca de la vulneración del Derecho a la estabilidad laboral reforzada tal y como se manifiesta dentro de la sentencia 2006-18-EP/24 de la corte constitucional, en esta sentencia la corte acepta una acción extraordinaria de protección la cual fue planteada en contra del Instituto de Economía Popular y Solidaria, dentro de esta demanda la accionante impugnó la acción de personal que finalizó su nombramiento provisional, a pesar de su estado de embarazo.

En primera instancia mediante sentencia emitida el 23 de mayo de 2018, negó la demanda. En contra de esta decisión judicial, la accionante Adriana Peñafiel interpuso recurso de apelación. A pesar de esto se negó el recurso de apelación y confirmó en todas sus partes la sentencia recurrida. Por consiguiente, la accionante presentó una demanda de acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia de apelación. El Tribunal de la Sala de Admisión de la Corte Constitucional admitió a trámite la demanda.

Frente a esto la parte demandada manifestó que se estaba desnaturalizando la acción de protección debido a que ese no era el medio idóneo para presentar la demanda, frente a esto la corte expresa que el hecho de haber estado la accionante embarazada en el momento de su

desvinculación, implica prima facie una situación de vulnerabilidad frente a las decisiones de la autoridad administrativa que requería una respuesta urgente por lo que la acción de protección era el mecanismo idóneo.

Así mismo la corte expresa que la Constitución reconoce a las mujeres embarazadas, en períodos de maternidad y de lactancia, como un grupo de atención prioritaria y les otorga, entre otros, el derecho a la protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto, y a disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia.

Por todo esto la corte recalca que este estándar de protección, “se da frente a la desventaja en la que esta condición [...] pone [a las mujeres] frente a los hombres dentro de un sistema patriarcal. No sólo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo sino también la permanencia. Al garantizar este derecho, los demás derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia se refuerzan para su pleno ejercicio”.

Es así que la Corte concluye que el IEPS incumplió con su obligación de no desvincular a mujeres embarazadas con nombramientos provisionales y en consecuencia vulneró la protección laboral reforzada como mujer embarazada de la accionante. Por tanto, la corte constitucional acepta la acción de protección presentada por Adriana Paulina Peñafiel Borja en contra del Instituto de Economía Popular y Solidaria y declarar la vulneración de su derecho a la protección laboral reforzada como mujer embarazada.

Derecho comparado entre Colombia y Ecuador

En Colombia la estabilidad laboral reforzada Constituye un derecho de rango constitucional el cual consiste en proteger los derechos de trabajadores en situación de

discapacidad o que se encuentre dentro de los grupos prioritarios, esto ha sido objeto de desarrollo tanto jurisprudencial así como doctrinal y debe entenderse como la certidumbre que debe asistir al empleado en el sentido del cumplimiento de las condiciones del contrato, de lo cual se infiere que existe por el desempeño del trabajador, y por lo tanto no debe ser removido.. (Polo-Montoya & Mezu- Arcila, 2015).

El magistrado Eduardo Cifuentes Muñoz, emite criterio acerca de la estabilidad laboral reforzada en la sentencia C-566 de 1995 emitida el 30 de noviembre de 1995. Esta decisión puede aportar perspectivas sobre cómo la Corte Constitucional ha abordado históricamente los temas vinculados con la estabilidad laboral y las garantías constitucionales asociadas a dicha estabilidad. Roldan (2020) dice:

En cuanto al propósito general de la estabilidad laboral en Colombia, respaldado por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, su objetivo fundamental radica en conferir un carácter permanente a la relación laboral entre empleador y empleado. Este principio distingue entre estabilidad relativa y absoluta, reservando esta última para casos excepcionales donde el derecho al trabajo se considera particularmente robusto y digno de protección reforzada. Este enfoque garantiza un equilibrio justo entre los intereses del empleador y los derechos fundamentales del trabajador, promoviendo así relaciones laborales estables y equitativas en Colombia. (págs. 67-68)

El propósito general de la estabilidad laboral en Colombia, como se establece en la legislación y se respalda en la jurisprudencia, es otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo. El trabajador debe tener la posibilidad de decidir voluntariamente si desea continuar o no en su puesto, y solo en situaciones excepcionales el empleador puede dar por terminada esta relación. Se distingue entre la estabilidad relativa y absoluta, reservando esta última para casos

especiales donde el derecho al trabajo se considera aún más fuerte. En estos eventos, se puede hablar de un derecho constitucional de carácter fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

Dentro del estado colombiano también existe la estabilidad laboral reforzada, en esta legislación los grupos protegidos de trabajadores son los siguientes:

- La mujer en estado de embarazo
- La mujer en lactancia
- Las personas con algún tipo de discapacidad física o psíquica
- Madres cabeza de familia
- Padres cabeza de familia
- Quienes cuentan con fuero sindical
- Personas que están próximas a pensionarse es un proyecto de ley tramitado

por el Congreso de la República en Colombia bajo el número 002 de 2015, por el cual se quiere garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada al trabajador del sector privado que se encuentre en situación de pre-pensionado, es decir que les falte 3 años de edad o tiempo de servicio para adquirir la pensión de jubilación o vejez. (Congreso de la República. Proyecto de Ley N° 002 de 2015. Arts. 1-2, p. 1)

Dicho esto, abordaremos a continuación sentencias emitidas tanto por la corte constitucional de Ecuador como la de Colombia:

En Ecuador, la estabilidad laboral reforzada ha sido objeto de desarrollo jurisprudencial, iniciando con la sentencia 080-13-SEP-CC (2013). En esta sentencia, se desvincula a un servidor público de sus funciones, el accionante presenta una acción de protección la cual fue negada, por lo que el mismo apela la decisión de juez y en segunda instancia es rechazada nuevamente. Por

consiguiente el accionante presenta una acción extraordinaria de protección en contra del GAD de Samborondon, debido a que al ser una persona portadora de VIH estaba siendo discriminado por su condición, así mismo se estaba vulnerando su derecho a la estabilidad laboral reforzada por lo que la Corte Constitucional estableció que “el propósito de la estabilidad laboral reforzada es asegurar que personas en condiciones de debilidad manifiesta, como aquellas que portan el VIH o sufren de SIDA, gocen del derecho a la igualdad real y efectiva, garantizando su permanencia en el empleo como medida de protección especial contra actos de discriminación.”

Otra sentencia N. 367-19-EP/20 presentada contra la apelación que negó la acción de protección para un trabajador sustituto de Petroecuador. En este caso la parte accionante era un trabajador el cual tiene una hija con discapacidad por lo que el mismo tiene derecho a mantener una estabilidad laboral reforzada; sin embargo la parte accionada supo manifestar que el accionante no habría presentado el carnet de discapacidad de su hija para justificar su condición, en este caso, la Corte Constitucional destacó:

La persona con discapacidad y quien tiene a su cargo a otra tiene derecho a la garantía de estabilidad reforzada en el ámbito laboral, independientemente del reconocimiento estatal de la discapacidad. Se argumentó que la condición de discapacidad no está supeditada al reconocimiento estatal, lo que subraya la importancia de la jurisprudencia para interpretar y aplicar correctamente las normas relacionadas con la estabilidad laboral reforzada.

Una sentencia posterior, sentencia N. 1095-20-EP/22, abordó la estabilidad laboral reforzada en situaciones de enfermedades catastróficas y discapacidades. La Corte Constitucional declaró que “sentencias anteriores en una acción de protección vulneraron la garantía de motivación al no pronunciarse sobre la estabilidad laboral reforzada a la que tendría derecho el accionante con fundamento en su enfermedad catastrófica y su discapacidad.” Este

caso subraya la importancia de la jurisprudencia para garantizar la protección especial en el ámbito laboral para personas en situaciones de vulnerabilidad.

Estos ejemplos de jurisprudencia en Ecuador han consolidado el principio de estabilidad laboral reforzada como una herramienta crucial para proteger a trabajadores en situaciones de vulnerabilidad, ya sea por enfermedades catastróficas o discapacidades. La aplicación coherente de la jurisprudencia es esencial para garantizar la igualdad real y efectiva en el ámbito laboral y para proteger los derechos de quienes enfrentan condiciones especiales.

En el caso de Colombia la Sentencia SL1360-2018 , Osmar Alberto Saldarriaga que laboró al servicio de Andes Cast Metals Foundry Ltda mediante contrato a término indefinido, el mismo que desempeñó el cargo de mecánico de mantenimiento durante el periodo comprendido entre 15 de noviembre de 2005 y el 16 de Noviembre 2008, siendo así el 2 de mayo sufre un accidente en el mismo trabajo que generó una lesión severa nervio mediano y total nervio ulnar rama motora, anquilosis en neutra muñeca izquierda y estrés postraumático clase I. Para lo cual refirió que el motivo oculto de su despido fue su discapacidad, y que, para tal efecto, el empleador no solicitó autorización a la autoridad del trabajo. En esta sentencia podemos observar cómo se implementa la figura de despido injusto por parte de la empresa en donde ofrecía sus servicios, la cual presentaba una discapacidad que género en el mismo puesto de trabajo, el cual se podría estar presumiendo como hecho discriminatorio según la normativa legal de ese país en artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Así mismo encontramos la sentencia T-094 DE 2023 de la corte constitucional de Colombia en la cual se manifiesta la vulneración a la estabilidad laboral reforzada al terminar la relación laboral con trabajadora en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, sin la

previa autorización del Ministerio de Trabajo. En este caso la accionante trabajaba en un hospital con un contrato a término fijo, en dicho hospital trabajó hasta el año 2022, sin embargo, la accionante empezó un cuadro clínico de dolor consistente y adormecimiento del codo derecho hasta el quinto dedo por lo que por recomendación de su médico debía evitar ciertos movimientos con los brazos y cambios bruscos de temperatura; hacer pausas activas cada dos horas. Por todo esto el hospital en Casa S.A.S. dio por terminado, de forma unilateral y sin justa causa, el contrato laboral con la accionante.

Es por todo esto que la corte constitucional evidencia que hubo un despido sin justa causa y la misma resuelve la ineficacia de la terminación del vínculo laboral entre la accionante y Hospital, y de la misma manera hace saber a la entidad demandada que debe reintegrar a la accionante a la empresa y la reubique en un cargo que ofrezca condiciones similares o mejores que las del cargo desempeñado por ella hasta su desvinculación, acorde con sus condiciones de salud.

En los países de Colombia y Ecuador, el reconocimiento del derecho a la estabilidad laboral reforzada se encuentra plasmado en sus respectivas constituciones. En Colombia, establece que "el Estado garantiza el derecho al trabajo", prohibiendo expresamente los despidos sin justa causa. Por su parte, en Perú, en la Constitución Política reconoce el derecho a la estabilidad en el trabajo y asegura que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Resultados y Discusión

La estabilidad laboral, tanto en su forma convencional como reforzada, emerge como un pilar fundamental en el bienestar de los trabajadores y el crecimiento económico sostenible.

Morales y Paguay sostienen que “el principio de estabilidad laboral en el derecho laboral, constituye una política de estado que propende garantizar la estabilidad laboral en sus ciudadanos” (pág. 346). Esta afirmación resalta la necesidad de abordar esta problemática desde una perspectiva constitucional, reconociendo su relevancia para la protección de los derechos laborales.

Es que, de acuerdo a esta investigación como resultado se reconoce la relevancia de los derechos laborales en las dinámicas entre empleadores y trabajadores. Existe un amplio consenso en que los trabajadores deben estar protegidos contra diversas formas de injusticia y discriminación en el entorno laboral. Lo cual concuerda con lo manifestado por Pérez, quien estableció que el derecho fundamental de los trabajadores a la protección contra el despido arbitrario, garantizando así la estabilidad en sus puestos de trabajo y evitando despidos injustificados que pongan en riesgo su seguridad laboral y estabilidad en el lugar de trabajo.

Es así que, conforme a todo lo investigado y analizado, tomando en consideración los casos en los que se vio menoscabado el derecho a la estabilidad laboral reforzada tanto en el caso de Ecuador como de Colombia, como lo fue en el caso de la sentencia No 2006-18-EP/24, en donde se vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada al desvincularse a una mujer en estado de embarazado. Lo que coincide con lo que sostuvo Muñoa y Mendoza acerca de la importancia de poder garantizar igualdad de oportunidades a los trabajadores, aun más cuando nos referimos a personas con atención prioritaria y así protegerlos contra la discriminación, garantizándoles a todos que tengan acceso a las mismas oportunidades laborales independientemente de su género, edad, religión, discapacidad u otras características personales.

Se abordó también acerca de la estabilidad laboral reforzada en los casos de enfermedades catastróficas y discapacidad para ser más específicos en la sentencia N. 1095-20-EP/22 en donde se puede resaltar la importancia de la jurisprudencia para garantizar la protección especial en el ámbito laboral para personas en situaciones de vulnerabilidad, lo que apoyamos el criterio de la OIT con respecto al convenio sobre la readaptación profesional y empleo a personas invalidas (con discapacidad).

Además de esto podemos mencionar, nos encontramos con diversos casos en que los trabajadores son despedidos sin justa causa solo por presentar una discapacidad dando incumpliendo con los derechos resaltados en la Carta Magna, aun mas cuando se encuentra respaldada por la Constitución de la República del Ecuador, que establece el principio de la directa aplicación inmediata de los derechos reconocidos en ella, asegurando así la protección de los derechos laborales sin necesidad de una ley adicional que los regule (Artículo 11).

Es que, este principio garantiza la protección de ciertos grupos de empleados, como los trabajadores sindicalizados, contra el despido injustificado, asegurando así su estabilidad laboral y promoviendo relaciones laborales justas y equitativas en todo el país, concordando con Briones quien mencionó que el paradigma principia lista constitucional protege a las personas con discapacidad y otros grupos considerados de atención prioritaria contra la denegación injustificada de oportunidades laborales basadas en su condición, reflejando el compromiso del Estado ecuatoriano con la protección de los derechos laborales de estos grupos.

La discusión se amplía al considerar cómo se interpreta y aplica la normativa constitucional relacionada con la estabilidad laboral reforzada, ya que de acuerdo al artículo 332 de la Constitución el Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas

trabajadoras o por su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos, haciendo visible que la norma constitucional no generaliza la protección debida a todas los ciudadanos o personas de atención prioritaria.

Además, la investigación sobre presuntas vulneraciones dentro del marco jurídico ecuatoriano identifico situaciones en las que el principio de estabilidad laboral reforzada y otros derechos constitucionales están siendo menoscabados. Esto incluye la evaluación de si los grupos de trabajadores incluidos en la protección de la estabilidad laboral reforzada en la ley laboral no son suficientes dentro del Estado Constitucional de Derechos y Justicia. Lo que ha resultado objeto de un desarrollo jurisprudencial significativo, destacando la importancia de sentencias clave como la 080-13-SEP-CC (2013), en donde se estableció que su propósito es asegurar la igualdad real y efectiva para personas que padecen VIH o SIDA.

En el contexto del derecho comparado, pudimos observar que existen similitudes con la legislación ecuatoriana pues observamos que también existe la figura de la estabilidad laboral reforzada, sin embargo es importante destacar que existen algunos grupos protegidos diferentes a nuestro País, como por ejemplo las madres o padres de familia que son cabeza de hogar. Dentro de la jurisprudencia pudimos evidenciar que al igual que en nuestro país existían ciertos casos en los que se evidenciaba la vulneración al Derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Se pudo hacer el análisis de sentencias de la corte constitucional de Colombia y además observar que en estos casos en concreto los trabajadores habrían desarrollado su discapacidad dentro de sus puestos de trabajo, por lo que por esta razón fueron despedidos de manera injustificada y de manera unilateral por parte de sus empresas contratantes. Es así que al igual

que en casos anteriores se observó una clara omisión de lo que expone la OIT en su convenio sobre la readaptación profesional y empleo a personas inválidas.

Conclusión

La normativa constitucional ecuatoriana, específicamente el artículo 332 que garantiza el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras o por su condición de gestación y maternidad, revela que la protección no se generaliza a todas las personas en la normativa constitucional, lo que resalta la necesidad de una revisión exhaustiva de las disposiciones constitucionales para garantizar una protección equitativa y efectiva para todos los trabajadores.

También se demostró la aplicación de la estabilidad laboral reforzada para los sectores de sindicatos es fundamental para garantizar la libertad sindical y la participación activa en actividades sindicales. Protege a los trabajadores contra represalias por ejercer sus derechos laborales y contribuye a mantener un equilibrio de poder entre empleadores y trabajadores en el lugar de trabajo.

Pero, en el desarrollo jurisprudencial constitucional, sentencias como la N. 367-19-EP/20 y la 1095-20-EP/22, han consolidado el principio de estabilidad laboral reforzada como una herramienta crucial para proteger a trabajadores vulnerables, garantizando la igualdad real y efectiva en el ámbito laboral y protegiendo los derechos de aquellos que enfrentan condiciones especiales, como personas con discapacidad o enfermedades catastróficas.

Entre ellos se encuentran los trabajadores con condiciones de debilidad manifiesta, como aquellos que portan el VIH o sufren de SIDA, quienes tienen garantizado el derecho a la igualdad real y efectiva en el empleo, asegurando su permanencia laboral como medida de protección especial contra actos de discriminación. Este reconocimiento subraya la importancia

de la jurisprudencia para interpretar y aplicar correctamente las normas relacionadas con la estabilidad laboral reforzada. Pero, se demuestra que quienes tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada en Ecuador son varios grupos específicos y no todos los sectores.

En conclusión, la investigación sobre presuntas vulneraciones dentro del marco jurídico ecuatoriano ha puesto de manifiesto situaciones en las que el principio de estabilidad laboral reforzada y otros derechos constitucionales están siendo menoscabados. Se ha evaluado si los grupos de trabajadores incluidos en la protección de la estabilidad laboral reforzada en la ley laboral no son suficientes dentro del Estado Constitucional de Derechos y Justicia.

Referencias

Americanos, O. d. (2021). *Funciones de la OEA*. Washington: OEA.

Añez, J. C. (2020). INTERPRETACION DEL SISTEMA CARCELARIO ECUATORIANO.

Revista Universidad y Sociedad, 19. Recuperado el 13 de Diciembre de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400016

Asamblea Constitucional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*.

Montecristi: Registro Oficial.

Asamblea Constitucional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*.

Montecristi: Registro Oficial.

Asensi Artiga, V., & Parra Pujante, A. (2002). *El método científico y la nueva filosofía de la ciencia*. Madrid: Anales de Documentación.

Avila, H. (2010). *Seguridad Jurídica*. Quito: Derechos Humanos.

- Borbor-Mite, V. P. (2022). *La seguridad jurídica en el ordenamiento constitucional Ecuatoriano*. Guayaquil: FIPCAEC (Edición 37) Vol. 8, No1. Obtenido de <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/756/1371>
- Briones Sabando , E., & Salazar Mijares, E. S. (2020). La permanencia de la regla de Onus Probandi en la legislación laboral. *Revista Scielo// Revista Brasileira de Enfermagem*, 50-62.
- Briones, E. B. (2018). *El Constitucionalismo Latinoamericano y el Principio Pro Operario*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Bulyguin, E. (1989). *Interpretación y aplicación del derecho*. Ariel.
- Cardenas, L. (2020). Prisión preventiva y garantías procesales en el sistema de justicia penal ecuatoriano. . *Revista Jurídica*, 25-35.
- Carrión, L. C. (2001). *El debido proceso*. Quito: Impreseñal Cía. Ltda., 1era. ed, p. 62.
- Carvajal, P. (2015). *Manual Practico de Derecho Penal*. Quito: Porrúa.
- Centro de Derechos Económicos y Sociales. (2020). *La prisión preventiva en el Ecuador: Un análisis desde la perspectiva de los derechos humanos*. . Quito: Centro de Derechos Económicos y Sociales.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2020). *Situación de los derechos humanos en Ecuador*. Quito: OEA.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (17 de junio de 2020). *Comisión Interamericana de Derechos Humanos*. Obtenido de Funcionamiento del Sistema

Interamericano de Derechos Humanos.:

<https://www.oas.org/es/cidh/sistema/funcionamiento.asp>

Comisión Interamericana de los Derechos Humanos. (2019). *Informe Anual de la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos*. Washington D. C: OEA.

Comité Permanente por la Defensa de los Derechos Humanos. (2019). *Resumen de Informe sobre Crisis Carcelaria en Ecuador*. Recuperado el 13 de Diciembre de 2022, de <https://www.cdh.org.ec/informes/398-resumen-del-informe-del-cdh-sobre-crisis-carcelaria-en-ecuador.html>

Córdova, P. S. (2020). *La aplicación de la prisión preventiva y el principio de presunción de inocencia*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (10 de Abril de 2023). *Sentencia T- 094 DE 2023*. Obtenido de Corte Constitucional de la República de Colombia: <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/T-094-23.htm>

Corte Constitucional del Ecuador. (13 de Marzo de 2024). *Sentencia 2006-18-EP/24 (Protección laboral reforzada de mujeres embarazadas con nombramientos provisionales)*. Obtenido de Corte Constitucional del Ecuador: http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOic1MWI4MGM3MC00ZDg5LTRmYzItYTZkYi1jM2YzZmYzNjExODMucGRmJ30=

Corte Suprema de Justicia de la República de Colombia. (11 de Abril de 2018). *Sentencia SL1360-2018*. Obtenido de Corte Suprema de Justicia de la República de Colombia:

<https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/Novedades/SL1360-2018.pdf>

Creswell , J., & Poth, C. (2021). *Investigación cualitativa y diseño de investigación: elección entre cinco enfoques (5ª ed.)*. Salvia: Publicaciones de Salvia.

De la Cuesta Aguado, P. (2011). *Medidas cautelares en el proceso penal y derechos fundamentales*. . s-c: Dykinson.

Defensoria del Pueblo . (2018). *INFORME TEMÁTICO SOBRE LA PRISIÓN PREVENTIVA DESDE LA PREVENCIÓN DE LA TORTURA Y OTROS MALOS TRATOS EN EL ECUADOR 2018*. Quito: Mecanismo Nacional de Prevención de la Tortura, Tratos Crueles, Inhumanos o Degradantes.

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. (2000). *La disciplina y la práctica de la investigación cualitativa*. Washington: Thousand Oaks: Sage Publications.

Emperatriz, C. E. (2014). *La aplicabilidad del debido proceso en la legislación ecuatoriana*. Quito: Universidad Central del Ecuador.

Falconi, G. (18 de Abril de 2013). *Seguridad Juridica*. Obtenido de Seguridad juridica : <http://blogs.udla.edu.ec/igualdadyjusticia/2013/04/18/seguridad-juridica/>

Fernández, A. (2020). La prisión preventiva en la historia del derecho penal. *Revista Jurídica*, 23-36.

Fundación ESQUEL. (2005). *Segunda Evaluación del Sistema procesal Penal-Fondo de Justicia y Sociedad*. Quito: ESQUEL USAID.

- Gallardo, R. (2020). La prisión preventiva y la garantía de un juicio justo. *Revista de Derecho Penal*, 32-44.
- García, J. (2020). La evolución histórica de la prisión preventiva en Europa. . *Anales de Derecho Penal*, 39-52.
- Gómez, L. A., & Rodríguez, S. (2018). Perspectivas Empresariales sobre la Estabilidad Laboral. *Revista de Gestión Empresarial*, 110-130.
- Guerrón, B. (2011). *El derecho a la tutela judicial efectiva*. Quito: Heliasta.
- Hernández, M. (2020). Alternativas a la prisión preventiva en el siglo XX. *Cuadernos de Criminología*, 55-67.
- HOY. (12 de 10 de 2020). HOY. *el 37% de las instrucciones fiscales finalizó en dictámenes abstentivos* , págs. 4-7.
- IDH, C. (2020). Cuadernillo de jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos . *CIDH*.
- Intriago Muñoz & Arrias Añez. (2020). Hacinamiento de los centros penitenciarios del Ecuador y su incidencia en la transgresión de los derechos humanos de los reclusos. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 18. Recuperado el 13 de Diciembre de 2022, de <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/591>
- Jordán Naranjo et al. (2019). Crisis carcelaria en América Latina y su comparación con la situación penitenciaria del Ecuador. *Dilemas Contemporáneos*, 3.
doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1i1.1186>

La prisión preventiva, Sentencia No. 025-10-SIN-CC (Corte Constitucional del Ecuador 03 de Diciembre de 2010).

LEMA, J. L. (2017). *“LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA EN EL ECUADOR*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil .

Macias, M. (2017). *Derecho a la Reincursión Laboral: En caso de despido injustificado*. Loja: Universidad de Loja.

Marfetán, V. d. (2017). El despido Ineficaz y los Derechos del empleador. 32-34. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25992/1/FJCS-DE-1028.pdf>

Margaret, R. R. (2020). *El derecho al trabajo en el Ecuador*. Quito: Universidad de los Andes.

Martínez, J. (2020). La prisión preventiva como medida cautelar en el proceso penal: análisis crítico de su aplicación en el Ecuador. *Derecho & Sociedad*, 41-53.

Medranda, N. E. (2016). *La Tutela Judicial Efectiva y el Debido Proceso*. Quito: UNIANDES.

Mendoza, L. M. (2021). *La estabilidad laboral como pilar fundamental para el empoderamiento de trabajadores con discapacidad: Un análisis desde la perspectiva de los derechos laborales*. Quito: Legis S.A.

Mora, D. D. (2021). El habeas corpus frente a la crisis carcelaria en el Ecuador en el 2021. *Uniandes Episteme*, 444-459. Recuperado el 13 de Diciembre de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8591147>

Muñoa, A. (2016). *El Derecho al Trabajo en Guatemala*. Guatemala: Universidad de Guatemala.

Noreña, D. (2020). La estabilidad absoluta en el Derecho Laboral de Colombia. *SCIELO*, 12-40.

Ochoa, R. (2019). Estabilidad laboral especial reforzada como garantía del debido proceso en el Ecuador. (D. J. Fuentes, Ed.) *Scielo*, 17-67.

Organización de los Estados Americanos. (S/D de S/M de 2021). *OEA*. Obtenido de Sistema Interamericano de Derechos Humanos.: <https://www.oas.org/es/cidh/sistema/>

Organización de los Estados Americanos. (21 de Marzo de 2021). *Organización de los Estados Americanos*. Obtenido de ¿Qué es la OEA?: https://www.oas.org/es/sobre/que_es_la_OEA.asp

Organización internacional del trabajo. (1 de Junio de 1983). *Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)*. Obtenido de Organización internacional del trabajo: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304

Organización Internacional del Trabajo. (30 de Mayo de 2000). *Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Informe Anual sobre Estabilidad Laboral*. . Quito: OIT-Ecuador.

Paguay Duchi, M. A., & Morales Navarrete, M. A. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, pp.346-354.

- Pallares, J. S. (2021). *La Estabilidad Reforzada Ecuador, Una Garantia Para las Victimas de Riesgos del Trabajo*. Santo Domingo : Universidad Regional Autonoma de los Andes.
- Perez, A. (2017). *Dinámicas de Estabilidad Laboral*. Quito: Academica- UESS.
- Perez, E. (2022). "*La importancia de la estabilidad laboral para los trabajadores con discapacidad: Un enfoque hacia el desarrollo integral de derechos laborales*". Quito: Universidad de los Andes .
- Roman, E. A. (2021). *Los trabajadores en el Ecuador. Un paradigma Constitucional*. Quito: Universidad de los Andes.
- Sandoval, J. (2015). *Medidas cautelares en el proceso civil*. s-c: Editorial Jurídica.
- Teran, M. H. (2010). *Seguridad Juridica*. Quito: Marving.
- Vega, J. N. (2006). La crisis del sistema penitenciario en Ecuador. *Flacso*, 6.
- Velásquez, J. A. (2018). *Estabilidad laboral reforzada*. Obtenido de Universidad Católica de Colombia: <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/4154bd6d-082d-4cef-8f30-79e9ec5fc061/content>