Revista Perspectivas Sociales y Administrativas

https://perspectivas.esprint.tech
Vol. 4 N° 1, enero-junio 2026 (164-174)

ISSN: 3028-8983

Artículo de revisión

Análisis de la protección laboral reforzada en la Constitución de Ecuador: revisión normativa y jurisprudencial

Analysis of reinforced labor protection in the Ecuadorian Constitution: a normative and jurisprudential review

Mercy Jackeline Aguilar Rodríguez*
Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quevedo
Quevedo - Ecuador
merckeline33@live.com
https://orcid.org/0000-0002-3295-6395

Carmita Elena Puente Rodríguez
Cuerpo de Bomberos del GADMR Riobamba - Ecuador
cpuente@bomberosriobamba.gob.ec
https://orcid.org/0009-0000-0894-1479

Elvia Rocío Valverde Silva
Consejo de la judicatura
Riobamba - Ecuador
elvia.valverde@funcionjudicial.gob.ec
https://orcid.org/0009-0001-6845-9729

Oliver Cepeda Paca
Universidad Estatal de Bolívar
Riobamba - Ecuador
olivercepeda01@gmail.com
https://orcid.org/0009-0001-7816-7738

***Correspondencia:**
merckeline33@live.com

Cómo citar este artículo:
Aguilar, M., Puente, C., Valverde, E., & Cepeda, O. (2026). Análisis de la protección laboral reforzada en la Constitución de Ecuador: revisión normativa y jurisprudencial. *Perspectivas Sociales y Administrativas,* 4(1), 164-174. https://doi.org/10.61347/psa.v4i1.138

Recibido: *16 de enero de 2026*
Proceso de evaluación:
19 de enero al 23 de febrero de 2026
Aceptado: *26 de febrero de 2026*
Publicado: *5 de marzo de 2026*

Copyright: Derechos de autor 2026 Mercy Jackeline Aguilar Rodríguez, Carmita Elena Puente Rodríguez, Elvia Rocío Valverde Silva, Oliver Cepeda Paca.

Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0.

Resumen: El derecho laboral regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, garantizando condiciones dignas y equitativas. En este marco, la protección laboral reforzada surge como una garantía constitucional orientada a salvaguardar la estabilidad de trabajadores en situación de vulnerabilidad, como personas con discapacidad o quienes tienen a su cargo dependientes. El objetivo de este estudio fue analizar la protección laboral reforzada en el Ecuador desde una revisión normativa y jurisprudencial, complementada con el análisis de la Sentencia No. 2126-19-EP/24. Se empleó un enfoque cualitativo de tipo jurídico-dogmático, basado en el análisis documental de normas y decisiones constitucionales. Los resultados evidencian que, si bien la protección laboral reforzada no se encuentra expresamente regulada en una norma específica, su desarrollo ha sido consolidado a través de la interpretación constitucional, estableciendo que la estabilidad laboral adquiere un carácter reforzado en situaciones de vulnerabilidad. Se determinó que la jurisprudencia constitucional ha limitado la discrecionalidad del empleador, especialmente en el sector público, al establecer que la temporalidad del vínculo laboral no puede prevalecer sobre los derechos fundamentales. El análisis del caso demuestra que la desvinculación de trabajadores en estas condiciones, sin una justificación suficiente ni la adopción de medidas alternativas, constituye una vulneración de derechos. Se concluye que, aunque la protección laboral reforzada constituye un mecanismo esencial para garantizar la igualdad material, persisten limitaciones en su aplicación efectiva, lo que evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de tutela de derechos.

Palabras clave: Derechos fundamentales, derecho laboral, discapacidad, sector público ecuatoriano, sustituto.

Abstract: *Labor law regulates the relationships between employers and workers, ensuring fair and equitable working conditions. Within this framework, reinforced labor protection emerges as a constitutional guarantee aimed at safeguarding the stability of workers in vulnerable situations, such as persons with disabilities or those responsible for dependents. The objective of this study was to analyze reinforced labor protection in Ecuador through a normative and jurisprudential review, complemented by the analysis of Judgment No. 2126-19-EP/24. A qualitative, legal-dogmatic approach was employed, based on the documentary analysis of legal norms and constitutional decisions. The results show that, although reinforced labor protection is not expressly regulated in a specific norm, its development has been consolidated through constitutional interpretation, establishing that labor stability acquires a reinforced character in situations of vulnerability. It was also determined that constitutional jurisprudence has limited the discretion of employers, particularly in the public sector, by establishing that the temporary nature of the employment relationship cannot prevail over fundamental rights. The case analysis demonstrates that the dismissal of workers under these conditions, without sufficient justification or the adoption of alternative measures, constitutes a violation of rights. It is concluded that, although reinforced labor protection represents an essential mechanism to ensure substantive equality, limitations persist in its effective application, highlighting the need to strengthen rights protection mechanisms.*

Keywords*: Disability, ecuadorian public sector, fundamental rights, labor law, substitute worker.*

1. Introducción

El Derecho Laboral constituye una disciplina jurídica orientada a regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, mediante un conjunto de normas destinadas a equilibrar sus intereses y garantizar condiciones de trabajo dignas y justas. A lo largo de su desarrollo histórico, Ecuador ha experimentado transformaciones económicas, políticas y sociales que han influido en la configuración de su sistema laboral, desde procesos industriales hasta los desafíos actuales derivados de la globalización (Guamani, 2024).

Los derechos laborales vigentes en el país son el resultado de procesos históricos de lucha y reivindicación de la clase trabajadora, orientados a garantizar condiciones de dignidad en el ámbito laboral. El reconocimiento del derecho al trabajo ha dado lugar a un conjunto de derechos laborales que, al estar legalmente protegidos, pueden ser exigidos cuando son vulnerados. Esta protección se materializa a través de diversas vías jurídicas, como las acciones civiles, penales, laborales, administrativas y constitucionales, siendo estas últimas fundamentales mediante el uso de garantías jurisdiccionales destinadas a salvaguardar los derechos reconocidos en la Constitución (Lombeida, 2024).

La estabilidad laboral reforzada es una figura desarrollada a partir de la jurisprudencia de la Corte Constitucional, cuyo objetivo es proteger al trabajador frente a un despido cuando se encuentra en una situación de vulnerabilidad o debilidad manifiesta, ya sea temporal o permanente. Esta protección, en conexión con otros derechos fundamentales, ha adquirido la categoría de derecho fundamental, ampliando su alcance dentro del ordenamiento jurídico (Yugsi & Pinos, 2021).

En este contexto, la estabilidad laboral reforzada se configura como un mecanismo clave para la protección de los derechos constitucionales y legales de los servidores públicos, especialmente de aquellos en situación de vulnerabilidad, como madres o padres cabeza de familia y personas próximas a la jubilación. Esta figura contribuye a equilibrar la relación laboral entre el Estado y los trabajadores, fortaleciendo sus garantías y ampliando el alcance de sus derechos. De este modo, la estabilidad reforzada se convierte en un instrumento que asegura una protección especial a grupos vulnerables, promoviendo condiciones más justas dentro del ámbito laboral (Arteaga & Ordóñez, 2010).

Torres y Bejarano (2025) destacan que la estabilidad laboral, en el contexto actual, debe concebirse como una garantía que trasciende al trabajador individual y se extiende a su núcleo familiar, especialmente cuando este tiene a su cargo hijos o personas en situación de vulnerabilidad. En estos casos, la protección del empleo resulta fundamental para asegurar un mínimo vital que permita cubrir las necesidades básicas tanto del trabajador como de quienes dependen de él, reforzando así su dimensión social y de protección integral.

En el ámbito internacional el estudio desarrollado por Caicedo y Mingan (2013) examina la protección laboral reforzada de las madres y padres cabeza de familia, a partir del análisis de la evolución jurisprudencial en el sector público colombiano durante el período 1998–2012. La investigación se centra en cómo las decisiones de las altas cortes han configurado criterios interpretativos orientados a garantizar la estabilidad laboral de estos trabajadores, especialmente en contextos de reestructuración estatal y aplicación de mecanismos como el denominado "retén social". Este enfoque busca asegurar la protección de grupos en situación de vulnerabilidad que dependen económicamente del trabajador, extendiendo dicha garantía tanto a madres como a padres cabeza de familia que se encuentren en condiciones de responsabilidad familiar y posible indefensión.

En Perú, el estudio de Cueva (2017) aborda la importancia de la estabilidad laboral reforzada para la madre trabajadora, argumentando que la Constitución peruana y los tratados internacionales

reconocen a la madre y madre gestante como sujeto de especial protección, exigiendo al Estado y al legislador asegurar su permanencia y desarrollo en el empleo. Si bien existen protecciones actuales como la prohibición de despido por embarazo, licencias de maternidad y hora de lactancia, el estudio señala que la estabilidad laboral "relativa" vigente a menudo prioriza la indemnización sobre la reposición. Por ello, se propone implementar una estabilidad laboral reforzada o "fuero por maternidad", una garantía más sólida que asegure la reincorporación y la continuidad laboral.

Tapia et al. (2025) menciona que Ecuador se destaca como pionero en América Latina al otorgar derechos de estabilidad laboral a los tutores de personas con discapacidad severa (grado mayor al 75%), una medida que trasciende las cuotas de empleo implementadas en otros países de la región. Sin embargo, también menciona una brecha significativa: la legislación actual no ampara a los sustitutos de personas con discapacidad cuyo grado se encuentra entre el 50% y el 74%, a pesar de que este grupo, clasificado como "discapacidad grave".

Sin embargo, la protección de los derechos laborales en el Ecuador enfrenta importantes desafíos relacionados con la equidad y la justicia social. La persistencia de la informalidad y la subcontratación debilita la aplicación efectiva de la normativa laboral, dejando a muchos trabajadores sin una cobertura adecuada. A pesar de la implementación de reformas orientadas a promover la formalización del empleo y mejorar las condiciones de trabajo, a través de mecanismos como la flexibilización laboral, contratos alternativos y beneficios adicionales, los resultados han sido limitados, lo que evidencia dificultades para garantizar una protección real de los derechos laborales (Espinosa & Barrionuevo, 2023).

Como se evidencia en la literatura, el análisis de la protección laboral reforzada resulta relevante en el contexto ecuatoriano debido a la necesidad de garantizar una tutela efectiva de los derechos de los trabajadores en situación de vulnerabilidad, especialmente frente a decisiones de desvinculación que pueden afectar su estabilidad económica y social. A pesar del desarrollo normativo y jurisprudencial, persisten dificultades en su aplicación práctica, lo que hace necesario examinar críticamente su alcance y efectividad. El objetivo de este estudio fue analizar la protección laboral reforzada en el Ecuador a partir de una revisión normativa y jurisprudencial, complementada con el análisis de un caso relevante, con el fin de identificar sus alcances, limitaciones y criterios de aplicación en el ámbito laboral.

2. Metodología

La investigación se desarrolla bajo un enfoque cualitativo de tipo jurídico-dogmático, orientado al análisis e interpretación de las normas jurídicas y su aplicación en el ámbito constitucional. Se fundamenta en la revisión documental de fuentes normativas, principalmente la Constitución de la República del Ecuador, así como de la jurisprudencia de la Corte Constitucional, con el propósito de comprender el alcance de la protección de los derechos laborales, en especial en contextos de vulnerabilidad.

El estudio emplea el método analítico y el estudio de caso, tomando como unidad de análisis la Sentencia No. 2126-19-EP/24. A través de este enfoque, se examinan los elementos esenciales del fallo, incluyendo los antecedentes fácticos, los problemas jurídicos planteados, los derechos constitucionales involucrados y los criterios establecidos por la Corte. Este análisis permite identificar los estándares constitucionales relacionados con la protección laboral reforzada y su aplicación en el caso concreto.

De manera complementaria, se incorpora un enfoque crítico que permite evaluar la coherencia entre el marco normativo y su desarrollo jurisprudencial, así como su efectividad en la práctica. Para ello, se utiliza la técnica de análisis documental de fuentes primarias y secundarias, lo que facilita la

interpretación sistemática de la información y la formulación de conclusiones sobre el alcance y los desafíos de la protección laboral en el Ecuador.

3. Desarrollo

Análisis normativo de los derechos laborales

La protección de los derechos laborales en el Ecuador se sustenta en un marco constitucional garantista que reconoce al trabajo como un eje central del desarrollo social y económico. La Constitución de la República del Ecuador (2008) establece en su artículo 33 que el trabajo constituye un derecho y un deber social, además de ser una fuente de realización personal y base de la economía. Este reconocimiento impone al Estado la obligación de garantizar condiciones laborales dignas, remuneraciones justas y el respeto integral de los derechos de las personas trabajadoras. Desde esta perspectiva, el derecho al trabajo se configura como un derecho fundamental vinculado directamente con la dignidad humana.

El artículo 34 de la Constitución refuerza esta protección al consagrar el derecho a la seguridad social como un derecho irrenunciable de todas las personas, independientemente de su forma de trabajo. Esta disposición amplía la cobertura de protección hacia trabajadores dependientes, autónomos y aquellos que realizan labores no remuneradas, lo que evidencia un enfoque inclusivo orientado a garantizar el bienestar integral de la población. La seguridad social se convierte en un elemento esencial para la protección frente a contingencias como enfermedad, desempleo o vejez, consolidando el sistema de garantías laborales.

El artículo 326 desarrolla los principios que rigen el derecho al trabajo, entre los cuales destacan la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, la protección contra la discriminación y el derecho a la organización sindical. Estos principios orientan la interpretación y aplicación de las normas laborales, asegurando que las relaciones de trabajo se desarrollen en condiciones de equidad y respeto a la dignidad de la persona trabajadora. El artículo 328 complementa este marco al establecer que la remuneración debe ser justa, suficiente y capaz de cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia, reforzando el concepto de trabajo digno.

El desarrollo de estos mandatos constitucionales se concreta en el Código del Trabajo (2020), que regula de manera específica las relaciones laborales. El artículo 42 establece las obligaciones del empleador, entre las cuales se incluyen el pago oportuno de remuneraciones, la afiliación del trabajador a la seguridad social y la garantía de condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo. Las disposiciones relativas a la jornada laboral, contempladas en los artículos 44 y 46, buscan evitar la explotación y proteger el bienestar físico y mental del trabajador mediante la limitación de la jornada y el reconocimiento de períodos de descanso.

La legislación laboral también incorpora mecanismos de protección para grupos en situación de vulnerabilidad. El Código del Trabajo reconoce derechos específicos para las mujeres trabajadoras, como la protección de la maternidad, y establece medidas orientadas a garantizar condiciones adecuadas para el cuidado y desarrollo familiar. Estas disposiciones responden al principio de igualdad material, que exige la adopción de acciones diferenciadas para reducir desigualdades estructurales.

El marco normativo se complementa con leyes orgánicas orientadas a fortalecer la protección laboral. La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar amplía el alcance de la seguridad social e incorpora a sectores históricamente excluidos, reconociendo el valor

económico y social del trabajo no remunerado. Por su parte, la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales establece mecanismos para evitar el incumplimiento de obligaciones patronales y sancionar prácticas que vulneren los derechos de los trabajadores.

La Ley Orgánica de Discapacidades (2012) constituye uno de los principales fundamentos normativos de la protección laboral reforzada en el Ecuador, especialmente en relación con personas en situación de vulnerabilidad. En este sentido, el artículo 47 reconoce el derecho de las personas con discapacidad a acceder a un empleo en condiciones de igualdad, lo que implica no solo la posibilidad de inserción laboral, sino también la garantía de permanencia y desarrollo dentro del ámbito de trabajo. Este reconocimiento se vincula con el principio de no discriminación y con la obligación del Estado y de los empleadores de adoptar medidas que permitan la inclusión efectiva de este grupo, superando barreras estructurales que históricamente han limitado su participación en el mercado laboral.

Por su parte, el artículo 48 reconoce la figura de los sustitutos, permitiendo que personas que tienen a su cargo a individuos con discapacidad severa, como familiares o representantes legales, puedan ser consideradas dentro del porcentaje de inclusión laboral. Esta medida responde a un enfoque de protección ampliada, orientado a garantizar la estabilidad económica del núcleo familiar vinculado a la persona con discapacidad. Estas disposiciones evidencian un modelo de inclusión laboral que busca no solo la inserción directa, sino también la protección indirecta de quienes asumen responsabilidades de cuidado en contextos de vulnerabilidad.

En relación a la estabilidad laboral, el Artículo 51 de Ley Orgánica de Discapacidades (2012) establece restricciones específicas en relación con la supresión de puestos de trabajo, especialmente cuando se trata de personas en situación de vulnerabilidad. En este sentido, se dispone que no podrán ser objeto de eliminación los cargos ocupados por personas con discapacidad ni aquellos desempeñados por trabajadores que tengan bajo su cuidado a familiares con discapacidad debidamente certificada. Esta disposición refleja un enfoque de protección reforzada, orientado a garantizar la estabilidad laboral de estos grupos, en atención a su condición de vulnerabilidad y a la necesidad de asegurar su sustento económico.

El ordenamiento jurídico ecuatoriano también incorpora normas internacionales en materia laboral, particularmente los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, que forman parte del bloque de constitucionalidad. Estos instrumentos establecen estándares mínimos de protección relacionados con la libertad sindical, la eliminación del trabajo forzoso, la igualdad de oportunidades y la seguridad en el trabajo, fortaleciendo el sistema de garantías laborales a nivel interno.

El conjunto de normas constitucionales, legales e internacionales configura un sistema de protección integral de los derechos laborales en el Ecuador. Este sistema busca garantizar condiciones de trabajo dignas, promover la justicia social y asegurar el respeto de los derechos humanos en el ámbito laboral. La efectividad de estas disposiciones depende de su adecuada aplicación y del fortalecimiento de los mecanismos institucionales encargados de su cumplimiento.

Análisis de sentencia No. 2126-19-EP/24

Antecedentes

La Sentencia No. 2126-19-EP/24 de la Corte Constitucional del Ecuador analiza la desvinculación de una trabajadora del sector público que se encontraba en una situación de vulnerabilidad al tener bajo su cuidado a una persona con discapacidad. El caso se origina a partir de una acción de protección presentada el 18 de octubre de 2018 en contra de la Coordinación Zonal 8 del Ministerio de Salud

Pública y de la Procuraduría General del Estado, mediante la cual se impugnó el acto administrativo que dispuso la terminación de un nombramiento provisional. La accionante sostuvo que dicha decisión no consideró su condición de cuidadora de una persona con síndrome de Down y discapacidad intelectual grave, lo que configuraría una situación de especial vulnerabilidad. Las instancias judiciales ordinarias rechazaron la pretensión, lo que dio lugar a un posterior análisis constitucional sobre la posible vulneración de derechos fundamentales, particularmente en relación con la protección laboral reforzada y la motivación de las decisiones judiciales (Corte Constitucional del Ecuador, 2024).

La Corte examinó aspectos relacionados con la motivación de las decisiones judiciales, la tutela judicial efectiva y la protección del derecho al trabajo, determinando que la resolución impugnada no cumplía con los estándares de motivación exigidos por la Constitución. En el análisis de fondo, se consideró la situación de vulnerabilidad de la trabajadora, estableciendo que en estos casos se requiere una protección reforzada frente a decisiones de desvinculación laboral. A partir de estos elementos, la Corte fijó criterios sobre la necesidad de adoptar medidas diferenciadas que garanticen la protección efectiva de los derechos en contextos de especial vulnerabilidad.

Análisis jurídico

La entidad empleadora sustentó su decisión en las disposiciones de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP, 2010), específicamente en las normas que permiten finalizar nombramientos provisionales por razones administrativas, considerando que este tipo de vínculo no genera estabilidad laboral. En este contexto, la administración pública actuó bajo el criterio de que la temporalidad del nombramiento habilitaba la desvinculación sin necesidad de justificar una causa reforzada.

Sin embargo, el caso presenta una particularidad relevante: la trabajadora había informado a la institución, en varias ocasiones, que tenía bajo su cuidado a una persona con discapacidad severa, condición que fue acreditada mediante documentos y comunicaciones formales. A pesar de ello, la entidad no adoptó medidas diferenciadas ni valoró esta circunstancia al momento de la desvinculación, limitándose a aplicar el régimen general del nombramiento provisional. Incluso se evidenció una actuación contradictoria por parte de la administración, ya que inicialmente incluyó a la trabajadora en un listado como "trabajadora sustituta", para posteriormente excluirla de dicha condición días antes de su desvinculación, lo que evidencia una posible intención de evitar el reconocimiento de la protección especial.

Otro elemento de conflicto radica en la exigencia de la entidad de que la trabajadora cuente con un certificado formal de sustituta emitido por el MIES para acceder a la protección laboral reforzada. La administración sostuvo que, al no existir dicho documento al momento de la desvinculación, no estaba obligada a otorgar un trato diferenciado. No obstante, se comprobó que la trabajadora había iniciado el trámite de acreditación y que el certificado fue emitido pocos días después de su despido, lo que pone en evidencia una interpretación formalista de la norma por parte del empleador. La Corte Constitucional cuestiona esta postura, señalando que la condición de vulnerabilidad no depende exclusivamente de un documento administrativo, sino de la realidad material del trabajador y de su entorno.

En el ámbito procesal, el caso transitó por varias instancias. En primera instancia, la acción de protección fue aceptada y se dispuso el reintegro de la trabajadora. Sin embargo, en apelación, la Corte Provincial revocó esta decisión, argumentando que el nombramiento provisional no otorgaba estabilidad y que la vía adecuada para impugnar el acto administrativo era la contencioso-administrativa. Posteriormente, la Corte Constitucional conoció el caso mediante acción extraordinaria de protección, identificando que la sentencia de apelación incurrió en una motivación insuficiente, al no analizar de manera adecuada los derechos alegados ni la situación de vulnerabilidad de la trabajadora.

Desde la perspectiva constitucional, se determinó la vulneración de varios derechos, entre ellos el derecho al debido proceso en la garantía de la motivación, el derecho al trabajo y, de manera central, el derecho a la protección laboral reforzada. La Corte consideró que las autoridades judiciales no realizaron un análisis integral de los derechos involucrados ni de las circunstancias específicas del caso, omitiendo valorar la condición de vulnerabilidad derivada del cuidado de una persona con discapacidad, lo que implicaba una obligación reforzada de protección por parte del Estado.

En cuanto a la decisión final, la Corte Constitucional aceptó la acción extraordinaria de protección, declaró la vulneración del derecho al debido proceso por falta de motivación y, tras realizar un examen de mérito, determinó que también se vulneró el derecho a la protección laboral reforzada. En consecuencia, dejó sin efecto la sentencia de apelación y reconoció la necesidad de garantizar una protección especial en casos donde el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad, particularmente cuando tiene a su cargo a una persona con discapacidad. El proceso, iniciado en 2018, concluyó con la sentencia constitucional en 2024, evidenciando una duración aproximada de seis años.

Este caso sienta un precedente relevante en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, al establecer que la naturaleza provisional del nombramiento no puede prevalecer sobre los derechos constitucionales, especialmente cuando se trata de personas en situación de vulnerabilidad. La Corte reafirma que la protección laboral reforzada constituye un límite a la discrecionalidad administrativa y que la ausencia de una norma expresa no impide su aplicación, pues se fundamenta en principios constitucionales como la igualdad material, la protección de grupos de atención prioritaria y la dignidad humana. También se destaca que la falta de un certificado formal no puede ser utilizada como justificación para desconocer derechos cuando la condición de vulnerabilidad es evidente y ha sido comunicada al empleador.

En síntesis, el caso evidencia una tensión entre la normativa administrativa que regula los nombramientos provisionales y los principios constitucionales de protección reforzada, resolviéndose a favor de estos últimos. La decisión fortalece la jurisprudencia constitucional en materia laboral, al consolidar la idea de que la estabilidad laboral no se limita a relaciones permanentes, sino que puede extenderse de manera excepcional cuando se trata de proteger derechos fundamentales de personas en condiciones de especial vulnerabilidad.

4. Discusión

El análisis jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada se orienta a garantizar la protección de los derechos del trabajador y su permanencia en el empleo frente a despidos arbitrarios, especialmente en situaciones de vulnerabilidad. Esta figura no implica una inamovilidad absoluta, sino que exige que la terminación de la relación laboral esté debidamente justificada en causas objetivas y verificables. En este marco, la jurisprudencia ha desarrollado criterios que consideran condiciones como la discapacidad, enfermedades o circunstancias especiales del trabajador. Sin embargo, como lo menciona Torres (2023), en el contexto ecuatoriano persisten limitaciones en la aplicación efectiva de esta protección, particularmente en relación con grupos vulnerables, evidenciándose la necesidad de fortalecer los mecanismos de cumplimiento de las decisiones judiciales para garantizar una protección real de los derechos laborales.

En el caso analizado se evidencia que la trabajadora tenía a su cargo a una persona con discapacidad intelectual severa, con un porcentaje del 78%, lo que configura una condición de alta vulnerabilidad. De acuerdo con Zambrano (2022), la discapacidad severa, conforme a la Resolución No. 0052 (CONADIS, 2013), corresponde a un grado igual o superior al 75%, en el cual la persona presenta limitaciones significativas que le impiden desarrollar actividades laborales y, en muchos casos, incluso

realizar su autocuidado. Esta condición implica la necesidad de asistencia permanente por parte de un tercero, lo que refuerza la responsabilidad del cuidador y su dependencia económica del empleo. En este contexto, la desvinculación laboral adquiere una dimensión más compleja, al no solo afectar el derecho al trabajo del servidor público, sino también comprometer indirectamente el bienestar de la persona con discapacidad, lo que justifica la aplicación de una protección laboral reforzada.

Como señalan Maigua y Barrionuevo (2025) que, si bien los nombramientos provisionales en el sector público no generan estabilidad automática, la jurisprudencia constitucional ha establecido que la protección laboral reforzada constituye un límite a la discrecionalidad administrativa. En este sentido, la Corte Constitucional ha priorizado los derechos fundamentales sobre la temporalidad del vínculo laboral, especialmente en casos de vulnerabilidad como discapacidad o maternidad. Bajo este criterio, la desvinculación de trabajadores en estas condiciones solo es válida si se justifica como última alternativa, se analizan medidas como la reubicación y se garantizan las compensaciones correspondientes, caso contrario se configura una vulneración de derechos.

Ulloa-Quizhpi (2022) señala que la Corte Constitucional del Ecuador ha determinado que las actuaciones de los empleadores que afectan a trabajadores en situación de vulnerabilidad, especialmente cuando comprometen derechos como la estabilidad laboral, pueden evidenciar prácticas discriminatorias. Estas conductas reflejan un patrón orientado a limitar la permanencia o participación de estos grupos en el ámbito laboral debido a su condición.

A pesar del desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional en materia laboral, persisten limitaciones en la eficacia real de estas garantías. Si bien se han consolidado criterios orientados a proteger la estabilidad laboral y a reforzar la tutela de grupos en situación de vulnerabilidad, en la práctica continúan evidenciándose escenarios de precarización laboral y dificultades en el acceso efectivo a la justicia. Esta situación refleja una brecha entre el reconocimiento normativo y su aplicación concreta, lo que pone en cuestionamiento la efectividad de los mecanismos de protección existentes. En esta línea, Pinos y Guerra (2022) señalan que, a pesar de la existencia de normas jurídicas que reconocen la estabilidad laboral, su aplicación resulta insuficiente, persistiendo prácticas discriminatorias en contra de personas que, conforme a la Constitución, deberían gozar de una protección especial y reforzada.

5. Conclusiones

El análisis realizado evidencia que la protección laboral reforzada en el Ecuador no se encuentra configurada como una institución normativa autónoma, sino como una construcción jurídica que surge de la interpretación sistemática de la Constitución, la legislación laboral y, principalmente, de la jurisprudencia de la Corte Constitucional. Este desarrollo ha permitido consolidar un enfoque garantista orientado a proteger a trabajadores en situación de vulnerabilidad, reconociendo que la estabilidad laboral adquiere una dimensión reforzada cuando se vincula con derechos fundamentales como la igualdad, la dignidad humana y la protección de grupos prioritarios.

Desde el ámbito normativo, se observa que existen disposiciones que respaldan esta protección, como las contenidas en la Constitución y en la Ley Orgánica de Discapacidades; sin embargo, estas normas no desarrollan de manera expresa la figura de la estabilidad laboral reforzada, lo que ha generado la necesidad de una construcción jurisprudencial para delimitar su alcance. En este contexto, la Corte Constitucional ha desempeñado un rol fundamental al establecer criterios que permiten identificar los supuestos de aplicación de esta protección, especialmente en casos de discapacidad, maternidad o situaciones de dependencia familiar.

El análisis del caso evidencia una tensión entre la normativa administrativa que regula los nombramientos provisionales y los principios constitucionales de protección reforzada. Mientras la administración pública fundamenta la desvinculación en la temporalidad del vínculo laboral, la jurisprudencia constitucional ha determinado que dicha condición no puede prevalecer sobre los derechos fundamentales cuando se trata de personas en situación de vulnerabilidad. Este criterio refuerza la idea de que la protección laboral reforzada opera como un límite a la discrecionalidad del empleador, incluso en el sector público.

El caso analizado permite evidenciar la existencia de una brecha entre el reconocimiento normativo y jurisprudencial de la protección reforzada y su aplicación efectiva en la práctica. La duración del proceso y las decisiones contradictorias de las instancias judiciales reflejan dificultades en la garantía oportuna de los derechos laborales, lo que afecta directamente a los trabajadores y a sus núcleos familiares, especialmente cuando dependen de dichos ingresos para su subsistencia.

Se concluye que la protección laboral reforzada constituye un mecanismo indispensable para garantizar la igualdad material y la justicia social en el ámbito laboral. No obstante, resulta necesario fortalecer su desarrollo normativo y su aplicación institucional, a fin de evitar interpretaciones restrictivas y asegurar una tutela efectiva de los derechos de los grupos en situación de vulnerabilidad, consolidando así un sistema jurídico coherente con los principios constitucionales del Estado ecuatoriano.

Referencias

Arteaga, M., & Ordóñez, M. (2010). *La estabilidad laboral reforzada en virtud del retén social: Madres/padres cabezas de familia y prepensionados* [Tesis de especialización, Universidad de Nariño]. https://sired.udenar.edu.co/10696/

Caicedo, C., & Mingan, M. (2013). *Principio de la estabilidad laboral reforzada en la protección a la madre cabeza de familia, trazo jurisprudencial 1998–2012* [Tesis de especialización, Universidad de Nariño]. https://sired.udenar.edu.co/2542/

Código del Trabajo. Art. 42, Art. 44, Art. 153-155. 22 de junio de 2020. (Ecuador) https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS). (2013). *Resolución No. 0052. Registro Oficial del Ecuador*. https://n9.cl/zu58k

Constitución de la República del Ecuador [CRE]. Art. 33, Art. 34, Art. 326. 20 de octubre de 2008. (Ecuador). https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Corte Constitucional del Ecuador. (2024). Sentencia No. 2126-19-EP/24. https://n9.cl/eg0lej

Cueva, L. (2017). *La estabilidad laboral reforzada de la madre trabajadora* [Tesis de especialización, Pontificia Universidad Católica del Perú]. http://hdl.handle.net/20.500.12404/8396

Espinosa, J., & Barrionuevo, J. (2023). Los derechos constitucionales de los trabajadores: La estabilidad laboral en el Ecuador. *Código Científico Revista de Investigación, 4*(2), 901–926. https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v4/n2/254

Guamani, J. (2024). La justicia laboral y reconocimiento del derecho al trabajo en el Ecuador. *Ciencia Latina: Revista Multidisciplinar, 8*(2), 6867–6889. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11098

Ley Orgánica de Discapacidades. Registro Oficial Suplemento No. 796, 25 de septiembre de 2012. https://n9.cl/zxfj

Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). Registro Oficial Suplemento No. 294, 6 de octubre de 2010. (Ecuador). https://n9.cl/63ao3

Lombeida, M. (2024). Revisión sistemática del derecho laboral en Ecuador: Análisis de contratos, vulneraciones y legislación actual. *Revista Pertinencia Académica, 8*(2), 93–118. https://revistas.utb.edu.ec/index.php/rpa/article/view/3185

Maigua, J., & Barrionuevo, J. (2025). El derecho a la estabilidad laboral reforzada: Análisis de la sentencia 2126-19-EP/24. *Ciencia y Educación, 6*(9.3), 180–192. https://doi.org/10.5281/zenodo.18124125

Pinos, C., & Guerra, M. (2022). Estado actual de la estabilidad laboral reforzada en Ecuador. *IUS Constitutionale, 3*, 53–66. https://n9.cl/opb7xt

Tapia, M., Estrella, J., García, R., Auz, H., Camuendo, K., & Guerra, E. (2025). Protección a los derechos laborales de los servidores públicos y privados como representantes o tutores de discapacitados graves. *Revista Veritas de Difusão Científica, 6*(1), 3742–3772. https://doi.org/10.61616/rvdc.v6i1.596

Torres, L.., & Bejarano, L. (2025). Estabilidad laboral reforzada para cuidadores: Fuero por personas a cargo en situación de vulnerabilidad. *Revista Jurídica del Trabajo, 6*(17), 103–122. https://www.revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/277

Torres, M. (2023). *Análisis jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada en Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Loja]. https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/28067

Ulloa-Quizhpi, P. (2022). El principio de la estabilidad laboral especial reforzada y la regla de la movilidad de la carga de la prueba en los casos de despido intempestivo por discriminación. *UDA Law Review, 4*, 13–22. https://revistas.uazuay.edu.ec/index.php/udalawreview/article/view/608

Yugsi, M., & Pinos, C. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. *Dominio de las Ciencias, 7*(Extra 3), 191–213. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229672

Zambrano, V. (2022). *La estabilidad laboral reforzada: El derecho al trabajo de personas con discapacidad en el Ministerio de Inclusión Económica y Social* [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. https://n9.cl/e0zxtn

https://perspectivas.esprint.tech
Vol. 4 N° 1, enero-junio 2026 (164-174)
ISSN: 3028-8983

Transparencia

Conflicto de interés

Los autores declaran que no existen conflictos de interés de naturaleza alguna como parte de la presente investigación.

Fuente de financiamiento

Los autores financiaron completamente la investigación.

Contribución de autoría

Mercy Jackeline Aguilar Rodríguez: Conceptualización, metodología, validación, análisis formal, investigación, visualización, redacción - preparación del borrador original, redacción - revisión y edición, financiamiento, administración del proyecto, recursos, supervisión.

Carmita Elena Puente Rodríguez: Conceptualización, metodología, software, validación, análisis formal, investigación, gestión de datos, visualización, redacción - preparación del borrador original, redacción - revisión y edición, financiamiento, recursos, supervisión.

Elvia Rocío Valverde Silva: Software, análisis formal, investigación, gestión de datos, redacción - preparación del borrador original, redacción - revisión y edición, financiamiento, recursos.

Oliver Cepeda Paca: Validación, análisis formal, investigación, gestión de datos, visualización, redacción - preparación del borrador original, redacción - revisión y edición, financiamiento, recursos.

Los autores contribuyeron activamente en el análisis de los resultados, revisión y aprobación del manuscrito final.