



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**EFFECTIVIDAD DEL DERECHO CONSTITUCIONAL DE NO
DISCRIMINACIÓN EN EL CONTEXTO DE COVID-19: CASO
TRABAJADORA DE INSTITUCIÓN BANCARIA CON ENFERMEDAD
CATASTROFICA**

**QUEZADA VALAREZO HILLARY ALENI
ABOGADA**

**VELASQUEZ RODRIGUEZ LEIDY YULIANA
ABOGADA**

**MACHALA
2023**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**EFFECTIVIDAD DEL DERECHO CONSTITUCIONAL DE NO
DISCRIMINACIÓN EN EL CONTEXTO DE COVID-19: CASO
TRABAJADORA DE INSTITUCIÓN BANCARIA CON
ENFERMEDAD CATASTROFICA**

**QUEZADA VALAREZO HILLARY ALENI
ABOGADA**

**VELASQUEZ RODRIGUEZ LEIDY YULIANA
ABOGADA**

**MACHALA
2023**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

ANÁLISIS DE CASOS

**EFFECTIVIDAD DEL DERECHO CONSTITUCIONAL DE NO
DISCRIMINACIÓN EN EL CONTEXTO DE COVID-19: CASO
TRABAJADORA DE INSTITUCIÓN BANCARIA CON
ENFERMEDAD CATASTROFICA**

**QUEZADA VALAREZO HILLARY ALENI
ABOGADA**

**VELASQUEZ RODRIGUEZ LEIDY YULIANA
ABOGADA**

ORELLANA IZURIETA WILLIAM GABRIEL

**MACHALA
2023**

EFFECTIVIDAD DEL DERECHO CONSTITUCIONAL DE NO DISCRIMINACIÓN EN EL CONTEXTO DE COVID-19: CASO TRABAJADORA DE INSTITUCIÓN BANCARIA CON ENFERMEDAD CATASTROFICA

por Hillary Aleni QUEZADA VALAREZO

Fecha de entrega: 19-feb-2024 08:25a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2298751893

Nombre del archivo: TRABAJO_DE_TITULACION.docx (519.88K)

Total de palabras: 17943

Total de caracteres: 105573

EFFECTIVIDAD DEL DERECHO CONSTITUCIONAL DE NO DISCRIMINACIÓN EN EL CONTEXTO DE COVID-19: CASO TRABAJADORA DE INSTITUCIÓN BANCARIA CON ENFERMEDAD CATASTROFICA

INFORME DE ORIGINALIDAD

7%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	esacc.corteconstitucional.gob.ec Fuente de Internet	2%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	www.ces.gob.ec Fuente de Internet	1%
4	sgc.corteconstitucional.gob.ec:8494 Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uasb.edu.ec Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Manuela Beltrán Trabajo del estudiante	1%
7	www.scribd.com Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

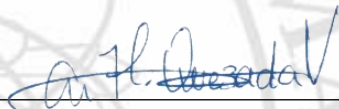
Las que suscriben, QUEZADA VALAREZO HILLARY ALENI y VELASQUEZ RODRIGUEZ LEIDY YULIANA, en calidad de autoras del siguiente trabajo escrito titulado EFECTIVIDAD DEL DERECHO CONSTITUCIONAL DE NO DISCRIMINACIÓN EN EL CONTEXTO DE COVID-19: CASO TRABAJADORA DE INSTITUCIÓN BANCARIA CON ENFERMEDAD CATASTROFICA, otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Las autoras declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

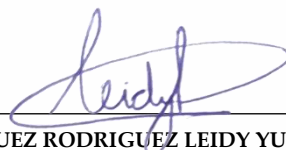
Las autoras como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.



QUEZADA VALAREZO HILLARY ALENI

0705395622



VELASQUEZ RODRIGUEZ LEIDY YULIANA

0705185155

DEDICATORIA

El presente trabajo dedicamos en primer lugar a Dios, por tenernos con salud y vida, por guiarnos por el camino del bien y darnos los impulsos para seguir cumpliendo nuestras metas

A nuestros padres y nuestros compañeros fieles, por darnos esa paz, tranquilidad y amor que sentimos cuando estamos junto a ellos, que son nuestra motivación de seguir cosechando metas y triunfos porque todo lo que somos se lo debemos a ellos.

A mis nuestros amigos, familiares quienes nos apoyaron todo el tiempo y están presentes en todo momento, gracias por todos los consejos que nos dan que han servido para seguir adelante y nunca rendirse.

A mis maestros que con su paciencia y ganas de seguir ayudando a los demás, pudieron inculcarnos la importancia de ser alguien con metas en la vida y en lo que nos gusta hacer.

**HILLARY QUEZADA
LEIDY VELASQUEZ**

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Universidad Técnica de Machala por brindarme los conocimientos que he adquirido durante toda mi etapa universitaria, que me servirán para ser un gran profesional

A mi tutor de tesis, Abg. William Gabriel Orellana Izurieta, por la paciencia y conocimientos impartidos que me ha brindado durante mi formación académica.

HILLARY QUEZADA

LEIDY VELASQUEZ

**“EFECTIVIDAD DEL DERECHO CONSTITUCIONAL DE NO
DISCRIMINACIÓN EN EL CONTEXTO DE COVID-19: CASO TRABAJADORA
DE INSTITUCIÓN BANCARIA CON ENFERMEDAD CATASTRÓFICA”**

Autores

Quezada Valarezo Hillary Aleni
Velasquez Rodriguez Leidy Yuliana

Tutor

Gabriel Orellana Izurieta.

RESUMEN

En la presente investigación se examina la acción de protección presentada por K.P.A.M contra la entidad bancaria, enfocándose en la desvinculación laboral de la trabajadora, diagnosticada con cáncer de ovario en 2017; de tal forma que el objeto central será el determinar si la acción de garantía jurisdiccional antes señalada es la idoneidad para impugnar el acta de finiquito que condujo a la terminación del contrato, por el motivo antes indicado. La relevancia del caso radica en la posible violación de derechos constitucionales y su impacto en la interpretación de la legislación laboral ecuatoriana respecto a enfermedades catastróficas.

El proceso de investigación se realizó a través del análisis de documentos y normas de carácter legal así como en entrevistas a profesionales del derecho.

Al final de la investigación se concluye que la acción de protección si es la vía idónea y se sugiere que el sistema legal ecuatoriano debe considerar la protección necesaria para trabajadores con enfermedades catastróficas, recomendando una revisión y fortalecimiento de las disposiciones legales relacionadas con la estabilidad laboral reforzada en estos casos.

PALABRAS CLAVE: Desvinculación laboral, enfermedades catastróficas, acción de protección, discriminación laboral, estabilidad laboral reforzada.

**"EFFECTIVENESS OF THE CONSTITUTIONAL RIGHT TO
NONDISCRIMINATION IN THE CONTEXT OF COVID-19: CASE OF A BANK
WORKER WITH A CATASTROPHIC ILLNESS"**

Author

Quezada Valarezo Hillary Aleni
Velasquez Rodriguez Leidy Yuliana

Tutor

Gabriel Orellana Izurieta

ABSTRACT

The present investigation examines the protection action filed by K.P.A.M against the banking entity, focusing on the labor disengagement of the worker, diagnosed with ovarian cancer in 2017; in such a way that the central object will be to determine whether the aforementioned jurisdictional guarantee action is the suitability to challenge the termination act that led to the termination of the contract, for the aforementioned reason. The relevance of the case lies in the possible violation of constitutional rights and its impact on the interpretation of Ecuadorian labor legislation regarding catastrophic diseases.

The research process was carried out through the analysis of documents and legal norms as well as interviews with legal professionals.

At the end of the research it is concluded that the action of protection is the ideal way and it is suggested that the Ecuadorian legal system should consider the necessary protection for workers with catastrophic diseases, recommending a revision and strengthening of the legal provisions related to the reinforced labor stability in these cases.

KEYWORDS: Dissociation from employment, catastrophic diseases, protective action, employment discrimination, reinforced labor stability.

INDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	4
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO I.....	11
1. GENERALIDADES DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	11
1.1. DEFINICIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	11
1.1.2 Definición del derecho y principio a la no discriminación.....	12
1.1.2.1 Principio de no discriminación	12
1.1.2.2 Derecho a la no discriminación.....	15
1.2 HECHOS DE INTERÉS.....	16
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.3.1 OBJETIVO GENERAL	18
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	18
CAPÍTULO II.....	19
2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO-EPistemOLÓGICA DEL ESTUDIO.	19
2.1 DESCRIPCIÓN DEL ENFOQUE EPISTEMOLÓGICO DE REFERENCIA	19
2.1.1 Determinar el contexto jurídico constitucional y laboral ecuatoriano de protección a las personas con enfermedad catastrófica, en el sector privado, en la época de la pandemia.	19
2.1.1.2 La enfermedad catastrófica: Definición y requisitos.....	19
2.1.1.3 La protección constitucional de las personas con enfermedad catastrófica.....	22
2.1.1.4 La protección legal en el ámbito laboral de las personas con enfermedad catastrófica.....	26
2.1.1.4.1 La estabilidad laboral reforzada en la legislación ecuatoriana.....	29
2.1.2 Establecer las causas y procedimientos por las que una persona con enfermedad catastróficas podría ser desvinculada legalmente de su ámbito laboral, en el sector privado.	31
2.1.2.1 Causas lícitas para la desvinculación laboral de una persona con enfermedad catastrófica.	31
2.1.2.2 Procedimientos para la desvinculación laboral de una persona con enfermedad catastrófica.	34
2.1.3 Determinar si la garantía jurisdiccional de la acción de protección es la vía idónea para impugnar el visto bueno de un trabajador(a) con enfermedad catastrófica.	36
2.1.3.1 La acción de protección en la legislación ecuatoriana: definición, causas, objeto, derechos que protege, requisitos	36

2.1.3.2 El carácter residual de las acciones de protección	39
CAPITULO III.....	43
3. PROCESO METODOLÓGICO.....	43
3.1. DISEÑO O TRADICIÓN DE INVESTIGACIÓN SELECCIONADA	43
3.1.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN: DOCUMENTAL.....	43
3.1.3. INVESTIGACIÓN CUALITATIVA:.....	44
3.1.4. INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA.....	44
3.1.4. METODOLOGÍA EXEGETICA:.....	45
3.2.1. Técnica de recolección de datos.....	45
CAPITULO IV.....	47
4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	47
4.1. DESCRIPCIÓN Y ARGUMENTACIÓN TEÓRICA DE LOS RESULTADOS....	47
4.2. ARGUMENTACIÓN TEÓRICA DE LOS RESULTADOS.....	48
4.3. CONCLUSIONES.....	49
4.4. RECOMENDACIONES	50

INTRODUCCIÓN

En el complejo entramado de las relaciones laborales, la interacción entre empleadores y empleados implica una red intrincada de derechos y responsabilidades. Sin embargo, al incorporar un factor crítico de salud a esta ecuación, la complejidad de la situación se magnifica. Este estudio de caso se sumerge en una disputa legal que gira en torno a la abrupta desvinculación laboral de una empleada bancaria diagnosticada con una enfermedad catastrófica: cáncer de ovarios (EC IC1).

El proceso constitucional, identificado con el número 07571-2022-00178, y en trámite ante la justicia ordinaria, plantea cuestiones fundamentales relacionadas con los derechos laborales y constitucionales de aquellas personas que enfrentan desafíos de salud significativos en el ámbito laboral ecuatoriano. Dichas cuestiones incluyen garantías constitucionales como el derecho a la no discriminación y la estabilidad laboral reforzada.

El objetivo principal de este estudio de caso es determinar si se ha vulnerado el derecho a la no discriminación y la garantía de la estabilidad laboral reforzada de la empleada bancaria, quien enfrenta una enfermedad catastrófica. Para alcanzar este objetivo, se llevará a cabo un análisis exhaustivo del caso reflejado en el juicio nro. 07571-2022-00178, desglosando los elementos esenciales que lo componen. En este proceso, se emplearán metodologías específicas de investigación, como el enfoque documental y la investigación cualitativa - cuantitativa, para garantizar la rigurosidad del análisis.

En la búsqueda de soluciones para el objetivo principal, este estudio aborda tres objetivos específicos que arrojarán luz sobre la complejidad de la situación:

Se determinará el marco legal y constitucional ecuatoriano relacionado con la protección de las personas que padecen enfermedades catastróficas en el sector privado. Además, se analizarán las implicaciones de la pandemia en este contexto.

Se establecerán las causas y los procedimientos que permiten la desvinculación legal de un trabajador o trabajadora con enfermedad catastrófica en el sector privado, prestando especial atención a los elementos específicos de este proceso.

Se determinará si la garantía jurisdiccional de la acción de protección constituye la vía adecuada para impugnar la terminación laboral de un trabajador o trabajadora con enfermedad catastrófica, específicamente en lo que respecta al visto bueno laboral.

Este análisis no se limita a las circunstancias individuales del caso; más bien, aborda cuestiones más amplias relacionadas con la justicia y la equidad,

apuntando hacia un futuro más inclusivo y equitativo en el ámbito laboral ecuatoriano. Asimismo, ofrece una oportunidad para reflexionar sobre la mejora de las protecciones legales para los empleados que enfrentan desafíos significativos de salud mientras desempeñan sus funciones laborales (Buller et al., 2023).

CAPÍTULO I

1. GENERALIDADES DEL OBJETO DE ESTUDIO

1.1. DEFINICIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.

En el presente trabajo de titulación, se aborda el derecho a la no discriminación, en el ámbito laboral, y su impacto durante el estado de emergencia provocado por la pandemia de COVID-19 (Pazmiño Erazo et al., 2021). El objetivo central de esta investigación es examinar cómo la aplicación y el respeto del principio de no discriminación, consagrado en la Constitución ecuatoriana en sus artículos 3 numeral 1, y el Art. 11 numeral 2, se han visto afectados en el contexto de la crisis sanitaria global. En particular, se analiza el caso específico de personas en situaciones de vulnerabilidad médica, centrándonos en el JUICIO Nro. 07571-2022-00178. Esta paciente, que padece una enfermedad catastrófica, representa un ejemplo emblemático de vulnerabilidad médica (cáncer de ovarios EC IC1).

La investigación se enfoca en cómo la pandemia impactó su relación laboral con una institución privada del sistema financiero y cómo se vulneraron sus derechos constitucionales y laborales, especialmente en lo que respecta a la no discriminación. Además, se busca establecer una conexión significativa entre el derecho constitucional de no discriminación y el derecho laboral (Ochoa Díaz et al., 2021). El campo del Derecho Constitucional establece los principios fundamentales que guían la convivencia y garantizan los derechos de los ciudadanos, mientras que el derecho Laboral regula las relaciones entre empleadores y empleados, protegiendo sus condiciones de trabajo y derechos laborales (Makwana & Elizabeth, 2022).

Es esencial definir y diferenciar de forma clara el derecho a no ser discriminado y el principio de no discriminación, especialmente en el contexto legal ecuatoriano. Ecuador ha progresado en la protección de este derecho, con disposiciones específicas en la Constitución de 2008 que prohíben la discriminación en diversas bases, incluyendo la salud (Landa Arroyo, 2021). Es crucial evaluar la implementación y la evolución de estas disposiciones a nivel nacional. A nivel internacional, el derecho a la no discriminación se deriva de la

Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 en su Arts. 2 y 7, que establecen la igualdad de todos ante la ley sin excepciones. Carta Internacional de Derechos Humanos y las convenciones que de ella emanan, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación y Xenofobia (ICERD), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP).

Por lo anteriormente expuesto y siguiendo los parámetros analíticos previamente delineados, el propósito de este estudio de caso es discernir con exactitud si en el juicio Nro. 07571-2022-00178, se produjo la vulneración del derecho a la no discriminación, y al mismo tiempo, producto de aquello, se violó la garantía laboral reforzada que le asistía por encontrarse en este grupo prioritario.

Este análisis se enmarca en una perspectiva jurídica rigurosa, con el propósito de identificar las causas fundamentales de la vulneración alegada por la parte demandante, determinando si la emergencia sanitaria provocada por la pandemia fue un factor determinante en el conflicto laboral subyacente o si se observa una posible instrumentalización de dicha crisis por parte del empleador para justificar prácticas discriminatorias.

1.1.2 Definición del derecho y principio a la no discriminación

1.1.2.1 Principio de no discriminación

La discriminación abarca cualquier acto que promueva la exclusión, limitación o preferencia injustificada basada en diversos motivos, afectando así el ejercicio y disfrute de los derechos humanos. (Naciones Unidas, 1965) En el contexto laboral, este fenómeno se manifiesta como un trato diferencial injustificado hacia un empleado o solicitante de empleo, motivado por razones que no guardan relevancia con el desempeño de sus funciones, ya sea al comienzo de la relación laboral, durante el desarrollo del empleo o al término del mismo. (Organización Internacional del trabajo, 1998)

Este principio fundamental de no discriminación reside en el ámbito del *Ius Cogens*, el cual se refiere a una norma ampliamente aceptada y reconocida por la comunidad internacional de Estados, que no admite acuerdos en sentido contrario (HUMANOS, 2019)

Dentro del marco del Derecho Internacional encontramos El Convenio de la OIT relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (N° 111), el cual establece que: "A los efectos de este Convenio, el término "discriminación" comprende: a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación" (Organización Internacional del trabajo, 1998)

El principio de igualdad ante la ley está arraigado en la Constitución de Ecuador, específicamente en su artículo 11, el cual establece que "todas las personas disfrutan de idénticos derechos, deberes y oportunidades". Esta regla es de aplicación universal, sin hacer distinciones basadas en raza, género, religión, nacionalidad, origen étnico, idioma, discapacidad, posición social, económica o cualquier otro factor (ECUADOR, 2008)

Este principio también se encuentra desarrollado en la Ley Orgánica para la Protección de los Derechos de las Personas con Discapacidad asegura que las personas con discapacidad disfrutan de los mismos derechos que el resto y deben ser resguardadas contra cualquier forma de discriminación.

En la práctica, el principio de no discriminación ha sido aplicado en Ecuador para salvaguardar los derechos de individuos pertenecientes a grupos históricamente marginados, como los pueblos indígenas, las personas con discapacidad y las mujeres. Así por ejemplo, la Corte Constitucional de Ecuador ha emitido fallos que declaran inconstitucionales leyes o prácticas que perjudican a estos colectivos, como las siguientes:

- Sentencia 375-17-SEP-CC (2017): Declara inconstitucional el artículo 18 numeral 5 del Código del Trabajo, que establecía que el empleador podía despedir a un trabajador con una enfermedad catastrófica o profesional si esta le impedía cumplir con sus obligaciones laborales. La Corte consideró que el artículo vulneraba los derechos de las personas con enfermedades catastróficas a la igualdad, a la no discriminación y al trabajo.

Estableciendo como reglas jurisprudenciales con efectos inter pares e inter comunes las siguientes:

“i. Las personas portadoras de enfermedades catastróficas/profesionales gozan de un principio de estabilidad laboral reforzada merecedores de una especial protección; en tal virtud, no podrán ser separados de sus labores en razón de su condición de salud;” (CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR, 2017)

“ ii. Las personas portadoras de enfermedades catastróficas/profesionales que fueren separadas de sus labores, se presume prima facie como violatoria de los derechos constitucionales, por fundarse en criterios sospechosos, a menos que el empleador funde en una causa objetiva - razones válidas y suficientes que justifiquen de manera argumentada y probatoria ante la autoridad competente que no se trata de un despido que se funda en un criterio sospechoso; y,” (CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR, 2017)

“iii. Bajo ningún motivo el empleador podrá justificar la terminación de relaciones laborales fundado en argumentos que se agoten en el rendimiento de las actividades laborales del empleado portador de enfermedades profesionales, pues, el deterioro físico y psicológico que influye en el desempeño de las actividades laborales es propio de una enfermedad de esta naturaleza. Por ello, los trabajadores que padecen enfermedades profesionales deberán tener acceso a la reubicación laboral en su medio de trabajo cuando el desempeño de sus actividades se vea mermado por su condición de salud.” (CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR, 2017)

- Sentencia 041-21-SEP-CC (2021): Declara inconstitucional el artículo 18 numeral 7 del Código del Trabajo, que establecía que el empleador podía despedir a un trabajador con una enfermedad catastrófica o profesional si esta representaba un riesgo para la salud de los demás trabajadores. La Corte consideró que el artículo vulneraba los derechos de las personas con enfermedades catastróficas a la igualdad, a la no discriminación y al trabajo.

En dichos fallos judiciales, la Corte Constitucional ha afirmado que los individuos afectados por enfermedades catastróficas poseen los mismos derechos laborales que cualquier otro empleado; por otro lado, dentro de la sentencia 375-17-SEP-CC determina: La aplicación de la acción de protección según nuestro ordenamiento jurídico representa un método ágil, directo, sumario y eficaz para salvaguardar los derechos fundamentales. Este recurso procesal se ha diseñado con el propósito de simplificar y garantizar la defensa de los derechos humanos. Se activa en casos de violación de los derechos constitucionales "a través de acciones u omisiones de cualquier entidad pública no judicial" (Artículo 88 de la Constitución), buscando asegurar una respuesta eficiente. Por lo tanto, el instrumento constitucional como la acción de protección se constituye como un mecanismo indispensable para proteger los derechos constitucionales. En consecuencia, la Corte ha considerado inconstitucionales las leyes o prácticas que autorizan a los empleadores a despedir a dichas personas debido a su estado de salud; estos veredictos representan un notable avance en la lucha contra la discriminación de los trabajadores que padecen enfermedades catastróficas en el entorno laboral ecuatoriano (Barrionuevo Núñez, 2021). No obstante, aún existen desafíos considerables para garantizar que estos individuos disfruten de idénticos derechos y oportunidades que el resto de los trabajadores.

1.1.2.2 Derecho a la no discriminación

El derecho a la no discriminación en el entorno laboral es un derecho fundamental que garantiza a todas las personas la posibilidad de acceder y mantener un empleo sin ser objeto de trato desigual debido a su raza, género, religión, nacionalidad, origen étnico, idioma, discapacidad, situación social, económica u otros aspectos (RUPERTI-LUCERO et al., 2021).

Este derecho se fundamenta en el principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, que asegura que todas las personas deben gozar de igualdad de condiciones en la búsqueda de empleo, la contratación, el desempeño de sus funciones y el avance en sus carreras profesionales, sin que factores personales o sociales influyan negativamente en su progreso laboral (Vivanco-Saraguro, 2020).

La discriminación laboral constituye una violación de los derechos humanos y de las leyes laborales. En Ecuador, a través de la Constitución en el artículo 11 y la Ley Orgánica de Discapacidades en el artículo 4 numeral 1, se prohíbe de manera explícita la discriminación laboral; y, las personas que experimentan discriminación en el ámbito laboral tienen el derecho de presentar una denuncia ante las autoridades pertinentes, como el Ministerio del Trabajo o la Defensoría del Pueblo. Estas entidades están obligadas a investigar la denuncia y, si encuentran pruebas de discriminación, a emprender un proceso sancionatorio.

Los principales instrumentos internacionales que protegen el derecho a la no discriminación en el ámbito laboral son los siguientes:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948): En su artículo 23, establece que "*toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo*". (Naciones Unidas, 1948)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966): En su artículo 7, establece que "*todos los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en particular: una remuneración que, en su cuantía, sea justa y equitativa y que garantice, en condiciones adecuadas de vida para él mismo y su familia*". (Naciones Unidas, 1966)
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965): En su artículo 5, establece que "*los Estados Parte se comprometen a adoptar todas las medidas necesarias para asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades*

y trato en el empleo y la ocupación, sin distinción de raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico" (Naciones Unidas, 1965).

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979): En su artículo 11, establece que *"los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: el derecho al trabajo, al libre acceso a las ocupaciones, a la igualdad de trato en el empleo, a la capacitación profesional, al ascenso laboral y a la seguridad social".* (Naciones Unidas, 1979)
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006): En su artículo 27, establece que *"los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en condiciones de igualdad con las demás".* (Naciones Unidas, 2006)

Jurisprudencia por la Corte Constitucional:

- Sentencia N.º 080-13-SEP-CC (2013): *"Todas las personas que de una u otra manera se encuentran prestando un servicio, desempeñando una actividad o labor, están sujetas a una condición de trato igualitario con la consecuente prohibición de discriminación cuando las circunstancias son también iguales, pero la situación difiere cuando existen circunstancias particulares que ameritan un trato diferenciado"* (Corte Constitucional del Ecuador, 2013)

1.2 HECHOS DE INTERÉS

El 11 de enero del 2002, la trabajadora inició la relación laboral en un banco privado del sistema financiero ecuatoriano. A lo largo de su empleo, varios eventos significativos ocurrieron:

En el año 2017, la trabajadora pasó por una difícil situación personal, ya que era madre soltera y su hijo fue diagnosticado con una enfermedad compleja. En lugar de recibir apoyo humanitario por parte del Banco, enfrentó un proceso injustificado de visto bueno como una forma de poder desvincularla de su puesto de trabajo, el mismo fue a favor de la trabajadora, puesto que siguió trabajando en el banco. Esto sentó un precedente que se repetiría en el año 2020.

En julio del 2019, se le diagnosticó a la trabajadora un quiste de 7.2 mm en el ovario derecho con resultados tumorales alterados, lo que la llevó a someterse a una cirugía en la que le extirparon sus dos ovarios. A pesar de su diagnóstico de cáncer y su proceso de quimioterapia posterior, continuó trabajando.

El 27 de enero del 2020, La trabajadora completó la primera etapa de quimioterapia para tratar su cáncer. Sin embargo, después de estas quimioterapias, se le diagnosticaron otras enfermedades colaterales, como triglicéridos elevados y niveles de azúcar en sangre por encima de 200, lo que complicó aún más su salud.

El 7 de julio del 2020, a pesar de su condición de salud y la situación de pandemia, el Banco obligó a la trabajadora a volver a trabajar. A pesar de su valentía y su deseo de seguir trabajando y viviendo, el empleador no mostró compasión. Su empleador llegó al extremo de calificar su desempeño laboral con una nota baja del 1%, con el fundamento de que la trabajadora se negaba a trabar en equipo.

Finalmente, el 10 de marzo del 2021, la trabajadora fue despedida de su empleo en la entidad bancaria, de acuerdo al procedimiento establecido en su reglamento interno de trabajo, que en el artículo 87, expresa: *“El banco podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo "visto bueno" en los casos indicados como faltas graves en el art. 74 del presente reglamento, y además, por los motivos estipulados en el art. 172 del Código del Trabajo”* (BANCO DE MACHALA, 2018). Este acto de despido se basó en que el desempeño de la trabajadora no era el “indispensable” o el que se requería para su lugar de trabajo, lo que resultó en la pérdida de su fuente de ingresos y la negación de su derecho a acceder a una jubilación patronal proporcional, que estaba a escasos siete meses de lograr.

Por medio de una acción de protección, la trabajadora plantea la vulneración de la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora debido a su condición de salud y discapacidad, así como la vulneración del derecho y principio a la no discriminación y violación de los derechos constitucionales, tales como a la igualdad, la dignidad humana y el trato igualitario (Becerra-Sarmiento et al., 2021). La trabajadora argumenta que su despido se basó en criterios sospechosos y discriminatorios, y que debe protegerse su estabilidad laboral y su derecho a regresar a su puesto de trabajo. Además, se buscó que se reconozcan los haberes no recibidos desde su desvinculación y se restablezca su acceso a la jubilación patronal proporcional.

Por su parte, el Banco sostuvo que, amparados en el artículo 188 del Código de trabajo, se produjo la terminación unilateral del contrato, y que la trabajadora aceptó voluntariamente un acta de finiquito No. 10036490ACF por el valor de \$18,729.15 como parte de su desvinculación laboral, a lo cual el Banco advierte que se ha pagado todos los valores correspondientes. Además, argumenta que la trabajadora no ha demostrado su condición de discapacidad de acuerdo con los procedimientos administrativos y legales necesarios de acuerdo al Ministerio de Salud Pública; por lo que, sostiene que la trabajadora no siguió los procedimientos necesarios para solicitar acceso a beneficios especiales

relacionados con su enfermedad catastrófica y discapacidad; y, que la trabajadora no ha demostrado que su despido haya sido intempestivo ni que tenga derecho a jubilación patronal.

El Banco afirma que no ha discriminado a la trabajadora y que ha cumplido con las normativas laborales vigentes y considera que la acción de protección es improcedente y sugiere que si la trabajadora busca reconocimiento de derechos, debe hacerlo a través de la justicia ordinaria.

La trabajadora decidió implementar la acción de protección como medio legítimo para la tutela de sus derechos fundamentales vulnerados; respaldada por el artículo 88 de la Constitución de la República. Esta garantía jurisdiccional tiene como propósito brindar un amparo directo y eficaz a los derechos reconocidos en la Constitución, siendo procedente cuando existe vulneración de derechos constitucionales por parte de autoridades públicas no judiciales, contra políticas públicas que impliquen la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales, o cuando la violación provenga de una persona particular, causando daño grave y en situaciones de subordinación, indefensión o discriminación (Cevallos Altamirano & Villalva Morales, 2020). Esta elección se fundamenta en la política discriminatoria, degradante y excluyente implementada por su ex empleador, quien, en abuso del derecho, ha afectado diversos aspectos esenciales de su vida.

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la existencia de la vulneración del derecho a la no discriminación y garantía de la estabilidad laboral reforzada para la trabajadora paciente con enfermedad catastrófica, a través de un estudio exhaustivo del juicio nro. 07571-2022-00178.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Determinar el contexto jurídico constitucional y laboral ecuatoriano de protección a las personas con enfermedad catastrófica, en el sector privado, en la época de la pandemia.
- Establecer las causas y procedimientos por las que una persona con enfermedad catastrófica podría ser desvinculada legalmente de su ámbito laboral, en el sector privado.
- Determinar si la garantía jurisdiccional de la acción de protección es la vía idónea para impugnar el visto bueno de un trabajador(a) con enfermedad catastrófica.

CAPÍTULO II

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO-EPISTEMOLÓGICA DEL ESTUDIO.

La fundamentación teórico-epistemológica de este estudio de caso se nutre de diversas disciplinas y enfoques conceptuales para abordar los problemas jurídicos planteados por la trabajadora en su acción de protección contra el Banco. Estos son los aspectos clave que respaldan la investigación, con subtemas para una comprensión más detallada (Pulla-Castillo et al., 2020):

2.1 DESCRIPCIÓN DEL ENFOQUE EPISTEMOLÓGICO DE REFERENCIA

2.1.1 Determinar el contexto jurídico constitucional y laboral ecuatoriano de protección a las personas con enfermedad catastrófica, en el sector privado, en la época de la pandemia.

2.1.1.2 La enfermedad catastrófica: Definición y requisitos.

Según la Ley Orgánica de Salud del Ecuador, una enfermedad catastrófica es aquella afecta la vida o la salud de la persona de forma grave e irreversible, tal el caso que requiere de tratamientos complejos y costosos, generando un impacto económico significativo en la familia de la persona afectada (Dutan Yunga & Quinche Lavanda, 2021).

Requisitos para acceder a la atención gratuita

Para acceder a la atención gratuita para enfermedades catastróficas en el Ecuador, las personas deben cumplir con los siguientes requisitos (Batista Hernández et al., 2023):

- Estar inscritas en el Sistema Nacional de Salud (SNS).
- Presentar un diagnóstico médico emitido por un profesional de la salud acreditado.
- Demostrar que el tratamiento requerido es de alta complejidad y requiere de recursos económicos que la familia no puede cubrir.
- Tener un diagnóstico confirmado por un médico.
- Presentar una declaración jurada de no tener seguro médico.
- Presentar una declaración jurada de no tener los recursos económicos necesarios para financiar el tratamiento.

Una vez que una persona cumple con estos requisitos, puede solicitar el reconocimiento de su condición de paciente con enfermedad catastrófica al Ministerio de Salud Pública. Si la solicitud es aprobada, la persona tendrá

derecho a recibir atención médica gratuita en los servicios públicos de salud. Además de la atención médica gratuita, los pacientes con enfermedades catastróficas también tienen derecho a los siguientes beneficios (Abendaño et al., 2023):

- Subsidio económico para el tratamiento.
- Ayudas técnicas y medicamentos.
- Programas de rehabilitación y habilitación.

El objetivo principal de estas medidas es garantizar que las personas con enfermedades catastróficas tengan acceso a la atención médica que necesitan, independientemente de su condición económica (Cevallos Ponce et al., 2020).

Lista de enfermedades catastróficas

La lista de enfermedades catastróficas en el Ecuador está actualizada periódicamente por el Ministerio de Salud Pública. A continuación, se presenta una lista de las enfermedades catastróficas más comunes en el país (Abendaño et al., 2023):

- Cáncer
- Enfermedades cardiovasculares
- Enfermedades respiratorias crónicas
- Enfermedades renales
- Enfermedades mentales
- Enfermedades neurológicas
- Enfermedades raras o huérfanas

Previo a esta conclusión, es imperativo hacer mención de los grupos de atención prioritaria en Ecuador, elementos fundamentales en la consideración de derechos y protección social. Estos grupos, delineados por la legislación y políticas públicas, reflejan el compromiso del país hacia una sociedad inclusiva y equitativa (Ortega-Vivanco, 2020). A continuación, destacaré algunos de estos grupos, señalando su importancia en el contexto de la enfermedad catastrófica, de manera similar a cómo se ha abordado este tema específico.

1. **Grupos Étnicos:** Ecuador reconoce y valora las comunidades indígenas, afroecuatorianas y montubias, entre otras, buscando preservar y reconocer sus derechos culturales. Este enfoque tiene relevancia, ya que la enfermedad catastrófica puede afectar a estas comunidades de manera particular, requiriendo consideraciones específicas para asegurar una atención justa y equitativa (Peña-Contreras et al., 2021).

2. **Niñez y Adolescencia:** La protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes es esencial, y en el contexto de la enfermedad catastrófica, se vuelve aún más crucial. Garantizar su bienestar y desarrollo integral implica abordar de manera especializada las necesidades de este grupo vulnerable (Cabezas Albán, 2020).
3. **Mujeres:** Con un enfoque en la equidad de género, se busca proteger los derechos de las mujeres, especialmente en situaciones de violencia o discriminación. Considerando la prevalencia de ciertas enfermedades catastróficas que afectan de manera desproporcionada a las mujeres, este grupo requiere atención especializada y respuestas inclusivas (Cabezas Albán, 2020).
4. **Personas con Discapacidad:** Ecuador se compromete a garantizar la inclusión y accesibilidad de las personas con discapacidad, reconociendo y respetando plenamente sus derechos fundamentales. En el contexto de la enfermedad catastrófica, este grupo puede enfrentar desafíos adicionales que demandan medidas específicas para su protección y bienestar.
5. **Adultos Mayores:** La protección y promoción de los derechos de las personas de la tercera edad son prioritarias. La enfermedad catastrófica puede afectar de manera significativa a este grupo, requiriendo consideraciones especiales para asegurar una atención integral y respetuosa (Gómez-García, 2020).
6. **Personas en Movilidad Humana:** Ecuador reconoce la importancia de proteger los derechos de migrantes, refugiados y personas desplazadas. En situaciones de enfermedad catastrófica, este grupo puede enfrentar desafíos únicos que demandan enfoques comprensivos y sensibles a sus circunstancias particulares (Gómez García, 2021).

Estos grupos de atención prioritaria, análogos al abordaje de la enfermedad catastrófica, resaltan la necesidad de considerar las distintas dimensiones de la vulnerabilidad y discriminación en la sociedad ecuatoriana (López Moya, 2021). Su reconocimiento y protección son elementos esenciales para construir un entorno inclusivo y justo.

Por tal motivo la trabajadora de la entidad bancaria quien era paciente de enfermedad catastrófica por la enfermedad del cáncer forma parte del grupo de atención prioritaria, según la lista de enfermedades catastróficas emitida por el Ministerio de Salud Pública (Iturralde & Duque, 2021).

2.1.1.3 La protección constitucional de las personas con enfermedad catastrófica.

La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 32, establece que "la salud es un derecho fundamental, deber ineludible del Estado, que se materializa en el acceso universal, oportuno, de calidad y sin discriminación a los servicios de salud".

En el caso de las personas con enfermedad catastrófica, la Constitución establece una protección especial, en el artículo 36, el cual señala que "el Estado garantizará a las personas con discapacidad, en forma prioritaria, el acceso a los servicios de salud, educación, cultura, deporte y recreación, así como a los servicios de rehabilitación social" (Morán et al., 2023).

Esta protección especial se concreta en las siguientes medidas (López Moya, 2021):

- Derecho a la atención médica gratuita. Las personas con enfermedad catastrófica tienen derecho a recibir atención médica gratuita en los servicios públicos de salud, independientemente de su condición económica.
- Derecho a un subsidio económico para el tratamiento. El Estado puede otorgar un subsidio económico a las personas con enfermedad catastrófica para que puedan financiar su tratamiento.
- Derecho a ayudas técnicas y medicamentos. El Estado puede proporcionar ayudas técnicas y medicamentos a las personas con enfermedad catastrófica para que puedan mejorar su calidad de vida.
- Derecho a programas de rehabilitación y habilitación. El Estado puede brindar programas de rehabilitación y habilitación a las personas con enfermedad catastrófica para que puedan recuperar su capacidad funcional.

La Corte Constitucional del Ecuador ha reiterado la importancia de la protección constitucional de las personas con enfermedad catastrófica. En la sentencia 1095-20-EP/22, la Corte señaló que "las personas con enfermedad catastrófica se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, por lo que requieren de una protección especial por parte del Estado"

La Sentencia 375-17-SEP-CC de la Corte Constitucional del Ecuador aborda temas cruciales relacionados con la protección de los derechos laborales de personas con enfermedades catastróficas. Aquí se destacan los puntos clave y su relevancia para el caso que estamos analizando:

1. Vulneración de Derechos:

- La sentencia declara la vulneración del debido proceso y del buen vivir en relación con las sentencias de instancias inferiores.

2. Acción Extraordinaria de Protección:

- Acepta la acción extraordinaria de protección, reconociendo la necesidad de abordar situaciones que implican violaciones a derechos fundamentales.

3. Medidas de Reparación Integral:

- Deja sin efecto las sentencias emitidas por instancias inferiores y dispone medidas de reparación integral.

4. Reincorporación Laboral:

- Establece la reincorporación del trabajador a su posición anterior con remuneración equiparable.

5. Seguridad Social:

- Ordena que se regularice el cumplimiento de obligaciones de seguridad social desde la separación laboral hasta la fecha de reincorporación.

6. Reparación Económica:

- Determina la reparación económica por los haberes no percibidos durante el tiempo de separación laboral, siguiendo una regla jurisprudencial específica.

7. Garantía de No Repetición:

- Impone medidas de garantía de no repetición, incluyendo capacitación en derechos humanos y la incorporación de estándares de protección en la normativa laboral de la empresa.

8. Reglas Jurisprudenciales con Efectos Internos e Ínter Communis:

- Establece reglas jurisprudenciales con efectos internos e ínter comunis, destacando principios como la estabilidad laboral reforzada para personas con enfermedades catastróficas.

9. Presunción de Violación de Derechos:

- Presume que la separación de personas con enfermedades catastróficas de sus labores constituye una violación de derechos constitucionales, a menos que el empleador demuestre razones objetivas y suficientes.

10. Reubicación Laboral:

- Subraya la necesidad de acceso a la reubicación laboral para trabajadores afectados por enfermedades catastróficas cuando su desempeño se vea afectado.

Relevancia para el Caso Actual: La sentencia proporciona un marco jurídico que respalda la protección integral de los derechos laborales de personas con enfermedades catastróficas, incluyendo medidas específicas para la reincorporación, seguridad social y reparación económica. Además, establece reglas jurisprudenciales con efectos generales, creando precedentes significativos para casos similares, fortaleciendo así la posición de la empleada bancaria en nuestro análisis de caso (Ochoa Díaz et al., 2021; Ramos et al., 2020).

Sentencia 041-SEP-CC: Resumen y Relevancia

La Sentencia 041-SEP-CC de la Corte Constitucional del Ecuador aborda la acción extraordinaria de protección presentada por el señor P.V.F.G en contra de un auto dictado por la Sala de Conjuces de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia. Aquí se resume la sentencia y se destaca su relevancia para el caso actual:

1. Declaración de No Vulneración de Derechos:

- La sentencia declara que no existen vulneraciones de derechos constitucionales en relación con la acción extraordinaria de protección presentada por P.V.F.G.

2. Negación de la Acción Extraordinaria de Protección:

- Niega la acción extraordinaria de protección propuesta por P.V.F.G en contra del auto dictado por la Sala de Conjuces de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia.

3. Notificación y Publicación:

- Se emiten instrucciones para la notificación, publicación y cumplimiento de la sentencia.

Relevancia para el Caso Actual: La sentencia 041-SEP-CC, al declarar que no existen vulneraciones de derechos constitucionales y al negar la acción extraordinaria de protección, podría ser considerada como un precedente en casos donde se cuestiona la legalidad de decisiones tomadas por instancias judiciales inferiores. Sin embargo, la relevancia específica para el caso de la empleada bancaria con enfermedad catastrófica dependerá de los detalles y similitudes con las circunstancias de ese caso en particular. Se recomienda un análisis más detallado para evaluar la aplicabilidad directa de esta sentencia al caso en cuestión.

Análisis de la Jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador en la Protección de Personas con Enfermedad Catastrófica en el Ámbito Laboral:

La jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador ha desempeñado un papel crucial en el resguardo de los derechos laborales de las personas con enfermedad catastrófica. A través de diversas sentencias emblemáticas, la Corte ha reafirmado la importancia de la estabilidad laboral reforzada como un pilar fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Sentencia 066-12 (2012): Esta sentencia sienta un precedente significativo al reconocer el derecho a la estabilidad laboral reforzada para las personas con enfermedad catastrófica. La Corte establece claramente que la condición de salud no debe ser motivo de despido, consolidando así la protección de los trabajadores afectados por estas circunstancias.

Sentencia 1095-20-EP/22 (2022): En este caso, la Corte Constitucional se pronuncia sobre la vulneración del derecho a la protección especial en el trabajo para una persona con enfermedad catastrófica y, como consecuencia, con discapacidad. Esta sentencia resalta la necesidad de considerar las circunstancias específicas de cada individuo y subraya la importancia de resguardar sus derechos en el entorno laboral.

Sentencia 012-20 (2020): La Corte, en esta ocasión, declara la vulneración del derecho a la salud de una persona con enfermedad catastrófica al negarse la autorización de un tratamiento médico necesario. Esto destaca la conexión intrínseca entre la salud y el desempeño laboral, subrayando la necesidad de medidas protectoras.

En conjunto, estas sentencias consolidan la estabilidad laboral reforzada como un principio esencial para las personas con enfermedad catastrófica. La jurisprudencia no solo reconoce los derechos laborales de este grupo, sino que también sirve como un elemento disuasorio contra despidos injustificados basados en la condición de salud.

La contribución de la jurisprudencia de la Corte Constitucional es innegable en la creación de un entorno laboral más inclusivo y accesible. Esta ha proporcionado a las personas con enfermedad catastrófica los medios para salvaguardar sus derechos laborales y ha instado a los empleadores a

considerar de manera justa las circunstancias individuales de cada trabajador. En última instancia, la jurisprudencia ha desempeñado un papel fundamental en la construcción de un marco legal que garantiza la equidad y la protección de los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

En estas sentencias, la Corte ha señalado que la estabilidad laboral reforzada es una garantía fundamental para las personas con enfermedad catastrófica. Esta figura jurídica contribuye a proteger los derechos laborales de estas personas y a garantizar su igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha contribuido a crear un entorno laboral más inclusivo y accesible para las personas con enfermedad catastrófica. Esta jurisprudencia ha servido para disuadir a los empleadores de despedir a estas personas por su condición de salud y ha dado a las personas con enfermedad catastrófica la posibilidad de defender sus derechos laborales.

2.1.1.4 La protección legal en el ámbito laboral de las personas con enfermedad catastrófica.

La legislación ecuatoriana establece una serie de medidas de protección en el ámbito laboral para las personas con enfermedad catastrófica. Estas medidas tienen como objetivo garantizar que estas personas puedan ejercer su derecho al trabajo en condiciones de igualdad y equidad.

Las medidas de protección laboral destinadas a las personas con enfermedad catastrófica constituyen un pilar fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades y el ejercicio pleno de sus derechos en el ámbito laboral. Aunque las afirmaciones presentadas han sido formuladas sin citar fuentes específicas, se puede profundizar en cada una de ellas considerando los principios y normativas que respaldan estas medidas en el contexto ecuatoriano.

1. Estabilidad Laboral Reforzada:

- **Fundamento Legal** (Peña & Uribe, 2013): La estabilidad laboral reforzada para personas con enfermedad catastrófica encuentra respaldo en diversos documentos legales, como la Constitución de la República del Ecuador y leyes laborales específicas. Sin embargo, la cita directa de estos documentos permitiría una argumentación más sólida.
- **Explicación de la Estabilidad Laboral Reforzada** (Vásquez Pailaqueo et al., 2021): La estabilidad laboral reforzada implica que el empleado que enfrenta una enfermedad catastrófica no puede ser despedido de manera arbitraria debido a su condición de salud. Esta medida tiene la finalidad de brindar seguridad en el empleo a pesar de las circunstancias de salud, protegiendo así los derechos laborales del trabajador.

2. Adaptación del Puesto de Trabajo:

- **Fundamento Legal** (Ayoví-Caicedo, 2019): La obligación de adaptar el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con enfermedad catastrófica se deriva de normativas específicas, como el Código de trabajo.
- **Explicación Detallada** (Mollericona Alfaro et al., 2022; Sánchez-Marín et al., 2019): La adaptación del puesto de trabajo implica realizar ajustes razonables para garantizar que el empleado con enfermedad catastrófica pueda desempeñar sus funciones de manera efectiva. Esto podría incluir modificaciones en el entorno laboral o en las responsabilidades laborales para asegurar la participación plena y equitativa del trabajador.

3. Permisos y Licencias:

- **Fundamento Legal** (Henderson, 2017; ONU, 2020): El derecho a permisos y licencias para atender necesidades médicas está respaldado por diversas normativas, como en el Código de trabajo. Citas específicas fortalecerían la argumentación.
- **Explicación del Derecho a Permisos y Licencias** (Vizcaíno, 2015): Este derecho garantiza que las personas con enfermedad catastrófica tengan la flexibilidad necesaria para recibir tratamiento médico y atender sus necesidades de salud sin poner en riesgo su estabilidad laboral.

4. Formación y Capacitación:

- **Fundamento Legal** (Mora Miranda et al., 2022): La obligación de proporcionar formación y capacitación a personas con enfermedad catastrófica se encuentra respaldada en leyes laborales y principios de igualdad de oportunidades. Citas específicas aportarían mayor credibilidad.
- **Explicación de la Obligación de Formación y Capacitación** (Cevallos et al., 2022; Hurtado Chiqui et al., 1970): Esta medida busca asegurar que las personas con enfermedad catastrófica tengan acceso a oportunidades de formación y capacitación, permitiéndoles desarrollar y mantener habilidades laborales en condiciones de igualdad con otros empleados.

La importancia y validez de estas medidas se sustentan en normativas específicas, y una mayor precisión y respaldo con citas fortalecerían aún más la argumentación. Estas disposiciones buscan asegurar que las personas con enfermedades catastróficas gocen de sus derechos laborales fundamentales en un entorno inclusivo y equitativo.

En el contexto laboral ecuatoriano, la protección de los derechos de las personas con enfermedades catastróficas se sustenta en un marco legal robusto, destacando principalmente en la Constitución de la República del Ecuador, la Ley de Seguridad Social y el Código del Trabajo. Estas disposiciones son fundamentales para garantizar un entorno laboral inclusivo y equitativo, reconociendo las circunstancias especiales de quienes enfrentan desafíos de salud significativos.

En primer lugar, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 35, establece de manera clara y contundente que las personas adultas mayores, mujeres embarazadas, personas con discapacidad y aquellos que adolezcan de enfermedades catastróficas recibirán atención prioritaria y especializada. Esta disposición constitucional refleja el compromiso del Estado ecuatoriano con la protección de los derechos de estos grupos vulnerables, reconociendo la necesidad de una atención diferenciada y adaptada a sus circunstancias específicas.

En el Código de Trabajo, se detallan varias disposiciones que buscan facilitar la inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad y enfermedades catastróficas. El artículo 42 numeral 2 destaca la obligación de los empleadores de adaptar el puesto de trabajo a las necesidades de los trabajadores con discapacidad, brindando un respaldo concreto para la incorporación de ajustes razonables que permitan la plena participación en el ámbito laboral.

La existencia de estas leyes representa un avance significativo en la protección de los derechos laborales de las personas con enfermedades catastróficas en Ecuador. No obstante, es crucial subrayar que aún persisten retos y desafíos en su implementación efectiva. Se hace necesario un esfuerzo continuo en la sensibilización de la sociedad y los empleadores para asegurar la comprensión y aplicación de estas disposiciones legales. Además, fortalecer las instituciones encargadas de la protección laboral y buscar mejoras en la legislación son pasos esenciales para avanzar hacia un entorno laboral más accesible y equitativo, donde estas personas puedan ejercer su derecho al trabajo en condiciones de igualdad y equidad.

Estas medidas han contribuido a mejorar la situación laboral de las personas con enfermedad catastrófica en Ecuador. Sin embargo, aún queda mucho trabajo por hacer para garantizar que estas personas puedan ejercer su derecho al trabajo en condiciones de igualdad y equidad.

Algunas de las acciones que se pueden tomar para mejorar la situación laboral de las personas con enfermedad catastrófica son las siguientes («Directrices para la prevención y protección de los trabajadores y servidores públicos», 2020):

- Sensibilización y capacitación: Es necesario sensibilizar a la sociedad y a los empleadores sobre la importancia de la inclusión laboral de las personas con enfermedad catastrófica.
- Fortalecimiento de las instituciones: Es necesario fortalecer las instituciones encargadas de la protección laboral de las personas con enfermedad catastrófica.
- Mejora de la legislación: Es necesario mejorar la legislación laboral para garantizar que las personas con enfermedad catastrófica tengan un acceso real y efectivo al mercado laboral.

Estas acciones contribuirían a crear un entorno laboral más inclusivo y accesible para las personas con enfermedad catastrófica, lo que les permitiría ejercer su derecho al trabajo en condiciones de igualdad y equidad.

2.1.1.4.1 La estabilidad laboral reforzada en la legislación ecuatoriana

En el caso de las personas con enfermedad catastrófica, la estabilidad laboral reforzada se aplica durante el tiempo que dure la enfermedad. Esto significa que el trabajador con enfermedad catastrófica no puede ser despedido por su condición de salud, salvo que exista una causa justificada (Piñas Piñas et al., 2021).

La causa justificada debe ser una causa real y objetiva, que no esté relacionada con la enfermedad del trabajador. Por ejemplo, una causa justificada podría ser la desaparición del puesto de trabajo, la quiebra de la empresa, o el incumplimiento grave de las obligaciones laborales por parte del trabajador (Imacaña Núñez & Villacrés López, 2022).

Si un trabajador con enfermedad catastrófica es despedido sin causa justificada, tiene derecho a reclamar su reinstalación en el trabajo. Si el trabajador no es reintegrado en el trabajo, tiene derecho a una indemnización por despido intempestivo (Montero Bonilla et al., 2022).

La estabilidad laboral reforzada es una medida importante para garantizar que las personas con enfermedad catastrófica puedan ejercer su derecho al trabajo en condiciones de igualdad y equidad. Esta figura ayuda a proteger a estos trabajadores de la discriminación y del despido injustificado.

La estabilidad laboral reforzada es una figura jurídica que protege a los trabajadores que se encuentran en una situación de vulnerabilidad, por lo que no pueden ser despedidos sin una causa justificada.

En la legislación ecuatoriana, la estabilidad laboral reforzada está prevista para los siguientes grupos de trabajadores:

- **Personas con discapacidad:** en la Ley Orgánica de discapacidades, en su artículo 51, establece que "los trabajadores con discapacidad gozarán de estabilidad laboral reforzada, por lo que no podrán ser despedidos por su condición de discapacidad".
- **Mujeres embarazadas:** en el Código del trabajo, en su artículo 153, establece que "las mujeres embarazadas gozarán de estabilidad laboral reforzada, por lo que no podrán ser despedidas por su condición de embarazo".

- Personas con enfermedad catastrófica establece que "las personas con enfermedades catastróficas o de alta complejidad tienen derecho a la protección de su fuente de trabajo, en los términos que establezca la ley".

La estabilidad laboral reforzada se aplica a todos los trabajadores, independientemente de su modalidad de contratación (Imacaña Núñez & Villacrés López, 2022).

Para que un trabajador pueda gozar de la estabilidad laboral reforzada, debe cumplir con los siguientes requisitos (Montero Bonilla et al., 2022):

- Tener una relación laboral vigente: El trabajador debe estar contratado por un empleador.
- Encontrarse en una situación de vulnerabilidad: El trabajador debe encontrarse en una situación que le haga susceptible de ser discriminado o despedido por su condición de discapacidad, embarazo o enfermedad catastrófica.

El despido de un trabajador que goza de la estabilidad laboral reforzada es nulo (Imacaña Núñez & Villacrés López, 2022). El trabajador puede demandar al empleador para que se le reinstale en su puesto de trabajo y se le paguen los salarios y prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que estuvo despedido (Montero Bonilla et al., 2022).

La estabilidad laboral reforzada es una importante garantía para los trabajadores que se encuentran en una situación de vulnerabilidad. Esta figura jurídica contribuye a proteger los derechos laborales de estos trabajadores y a garantizar su igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

En el caso específico de las personas con enfermedad catastrófica como en el presente caso de la trabajadora con enfermedad catastrófica, la estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo evitar que sean despedidas por su condición de salud. Esta figura jurídica es importante para garantizar que las personas con enfermedad catastrófica puedan mantener su fuente de ingresos y no vean afectado su nivel de vida.

2.1.1.4.2 Adaptación del puesto de trabajo

La "Adaptación del puesto de trabajo" se presenta como una medida crucial dentro del marco legal y normativo que regula las condiciones laborales, especialmente cuando se aborda la protección de personas con enfermedad catastrófica. Esta disposición busca garantizar que los empleadores realicen ajustes y modificaciones en los lugares de trabajo para adecuarlos a las necesidades específicas de los trabajadores que enfrentan condiciones de salud particulares.

Fundamento Legal: La base legal de la "Adaptación del puesto de trabajo" se encuentra respaldada en diversas legislaciones laborales, entre las cuales se incluyen la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 326 numeral 6, y el artículo 176 del Código del trabajo y otros instrumentos legales que reconocen la importancia de proteger los derechos y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Principales Aspectos:

1. **Ajustes Razonables:** La adaptación del puesto de trabajo implica la implementación de ajustes razonables que permitan a los empleados con enfermedad catastrófica desempeñar sus funciones de manera efectiva. Estos ajustes pueden abarcar desde cambios en la disposición física del lugar de trabajo hasta la flexibilidad en horarios laborales.
2. **Accesibilidad:** La medida busca promover la accesibilidad de las personas con enfermedad catastrófica al entorno laboral. Esto puede incluir la instalación de equipamiento especializado, la creación de espacios accesibles y la implementación de tecnologías que faciliten la ejecución de tareas laborales.
3. **Protección de Derechos:** La adaptación del puesto de trabajo tiene como objetivo fundamental la protección de los derechos laborales de las personas con enfermedad catastrófica. Busca asegurar que estas personas puedan desempeñar sus funciones en igualdad de condiciones y con pleno respeto a su dignidad y autonomía.
4. **Inclusión Laboral:** La adaptación del puesto de trabajo contribuye a fomentar la inclusión laboral al eliminar barreras que podrían dificultar la participación plena de los trabajadores con enfermedad catastrófica. Esto implica una perspectiva proactiva por parte de los empleadores para crear ambientes laborales que valoren la diversidad y la inclusión.
5. **Colaboración Empleador-Empleado:** Para llevar a cabo una adaptación efectiva, se requiere una colaboración estrecha entre empleadores y empleados. Esto implica un diálogo abierto sobre las necesidades específicas, evaluaciones de riesgos, y la implementación de soluciones personalizadas que beneficien tanto al trabajador como al empleador.

2.1.2 Establecer las causas y procedimientos por las que una persona con enfermedad catastrófica podría ser desvinculada legalmente de su ámbito laboral, en el sector privado.

2.1.2.1 Causas lícitas para la desvinculación laboral de una persona con enfermedad catastrófica.

En Ecuador, las personas con enfermedades catastróficas gozan de una estabilidad laboral reforzada, lo que significa que no pueden ser despedidas por su condición de salud. Sin embargo, existen algunas causas lícitas para la desvinculación laboral de estas personas, siempre que no estén relacionadas con su enfermedad (Ochoa Ochoa & Morales Guevara, 2020; Pena Dopico, 2020).

1. Análisis

- *Descripción:* La renuncia voluntaria es una opción abierta para las personas con enfermedad catastrófica. No se requiere justificación y el trabajador puede renunciar en cualquier momento.
- *Consideración:* Aunque esta opción ofrece libertad al trabajador, es fundamental asegurar que la renuncia sea completamente voluntaria y no resultado de presiones indebidas.

2. Despido por Causas Económicas (Montero Bonilla et al., 2022):

- *Descripción:* El empleador puede despedir a un trabajador con enfermedad catastrófica por causas económicas, siempre que demuestre que esta medida es necesaria para la continuidad de la empresa.
- *Consideración:* La justificación económica debe ser respaldada adecuadamente, asegurando que el despido sea una medida proporcionada y no discriminatoria.

3. Despido por Causas Disciplinarias (Piñas Piñas et al., 2021):

- *Descripción:* El empleador puede despedir a un trabajador con enfermedad catastrófica por causas disciplinarias.
- *Requisitos:*
 - Notificar al trabajador con al menos 30 días de anticipación.
 - Pagar al trabajador una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicio.
- *Consideración:* La notificación anticipada y la indemnización buscan brindar una cierta protección al trabajador, asegurando un tiempo para la preparación y proporcionando una compensación por la pérdida del empleo.

Es esencial destacar que, a pesar de estas causas lícitas, la normativa laboral ecuatoriana prohíbe cualquier forma de discriminación basada en la condición de salud. Los empleadores deben cumplir con los principios fundamentales de igualdad y no discriminación, incluso en situaciones de desvinculación laboral. La interpretación y aplicación de estas normas requieren un análisis cuidadoso y respeto riguroso por los derechos laborales de las personas con enfermedad catastrófica, asegurando que cualquier acción tomada esté alineada con los principios legales y constitucionales (Rosero Morán, 2020).

Si el despido es considerado como injustificado o improcedente, el trabajador puede demandar al empleador para que se le reintegre a su cargo o para que se le indemnice por los perjuicios causados (Batista Hernández et al., 2023).

En la práctica, la mayoría de los despidos de personas con enfermedades catastróficas se producen por causas económicas. En estos casos, el empleador debe acreditar que la medida es necesaria para la continuidad de la empresa. Para ello, debe presentar documentación que demuestre que la empresa atraviesa por una situación económica difícil y que el despido del trabajador es la única forma de evitar la quiebra (Dutan Yunga & Quinche Lavanda, 2021).

En el contexto legal ecuatoriano, se establecen causas lícitas para la desvinculación laboral de personas con enfermedad catastrófica. Dichas causas incluyen (Abendaño et al., 2023; López Moya, 2021):

1. **Renuncia voluntaria:** La persona con enfermedad catastrófica puede decidir renunciar a su empleo en cualquier momento, sin necesidad de justificación.
2. **Despido por causas económicas:** El empleador tiene la facultad de despedir a un trabajador con enfermedad catastrófica por razones económicas, siempre y cuando pueda demostrar que la medida es esencial para la continuidad de la empresa.
3. **Despido por causas disciplinarias:** El empleador puede despedir a un trabajador con enfermedad catastrófica por motivos disciplinarios. Sin embargo, para llevar a cabo despidos disciplinarios, el empleador debe cumplir con ciertos requisitos, como notificar al trabajador con al menos 30 días de anticipación y pagar una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicio.

En caso de considerarse un despido injustificado o improcedente, el trabajador tiene la opción de demandar al empleador para ser reintegrado a su puesto de trabajo o ser indemnizado por los perjuicios causados.

En situaciones prácticas, la mayoría de los despidos de personas con enfermedades catastróficas están relacionados con causas económicas. Aquí, el empleador debe respaldar la necesidad de la medida, presentando documentación que evidencie la difícil situación económica de la empresa y demuestre que el despido es crucial para evitar la quiebra (Meneses et al., 2021).

En el caso de despidos por causas disciplinarias, el empleador debe justificar la falta grave cometida por el trabajador, presentando pruebas que respalden la decisión. En todos estos escenarios, el empleador está sujeto a los requisitos establecidos por la legislación ecuatoriana para los despidos laborales y se espera que indemnice al trabajador por la terminación del contrato laboral (Morán et al., 2023).

Es importante señalar que, si el empleador despidió a un trabajador con enfermedad catastrófica por una causa no lícita, el trabajador puede demandar al empleador. En este caso, el trabajador puede solicitar la restitución de su trabajo, el pago de los salarios caídos y una indemnización por daños y perjuicios

2.1.2.2 Procedimientos para la desvinculación laboral de una persona con enfermedad catastrófica.

En el Ecuador, los procedimientos para la desvinculación laboral de una persona con enfermedad catastrófica son los siguientes:

Renuncia voluntaria del trabajador. - En caso de que el trabajador con enfermedad catastrófica renuncie voluntariamente a su trabajo, el empleador no puede impugnar la decisión. Sin embargo, el trabajador debe cumplir con los requisitos establecidos en el Código del trabajo en el artículo 184 para la renuncia voluntaria o desahucio, que son los siguientes . La renuncia debe ser libre y espontánea (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021). El empleador no puede presionar al trabajador para que renuncie.

- La renuncia debe ser comunicada al empleador por escrito o por medios electrónicos.
- La renuncia debe ser presentada con al menos 15 días de anticipación a la fecha efectiva de la desvinculación.

Vencimiento del plazo del contrato laboral.-Si el contrato laboral del trabajador con enfermedad catastrófica es de duración determinada, el empleador puede despedirlo al vencimiento del plazo. Sin embargo, el empleador debe notificar al trabajador con al menos de un mes de anticipación al vencimiento del plazo contados a partir de la fecha que ocurrieron los hechos de acuerdo con lo establecido en el artículo 172 del Código de trabajo. (Vidal Chica et al., 2022a, 2022b).

Incapacidad permanente e irreversible para el trabajo.- Si la enfermedad catastrófica del trabajador le impide realizar sus funciones de manera permanente e irreversible, el empleador puede despedirlo. Sin embargo, el empleador debe contar con una certificación médica que acredite la incapacidad permanente e irreversible del trabajador (Alvarado Verdezoto & Gavilánez Puente, 2022).

Conducta grave o injuriosa del trabajador.- Si el trabajador con enfermedad catastrófica comete una conducta grave o injuriosa, el empleador puede despedirlo, siempre y cuando se haya seguido el procedimiento establecido en la ley. El procedimiento para el despido por causa grave o injuriosa es el siguiente (Alvarado Verdezoto & Gavilánez Puente, 2022):

1. El empleador debe realizar una investigación interna para determinar la veracidad de los hechos denunciados.
2. Si la investigación determina que el trabajador cometió una conducta grave o injuriosa, el empleador debe notificar al trabajador de su despido por escrito.
3. El trabajador tiene derecho a defenderse ante el empleador.
4. El empleador debe otorgar al trabajador una indemnización por despido intempestivo.

Ineficacia del trabajador.- Si el trabajador con enfermedad catastrófica no cumple con las obligaciones de su contrato laboral, el empleador puede despedirlo, siempre y cuando se haya seguido el procedimiento establecido en la ley. El procedimiento para el despido por ineficacia es el siguiente (Alvarado Verdezoto & Gavilánez Puente, 2022):

1. El empleador debe realizar una evaluación del desempeño del trabajador.
2. Si la evaluación determina que el trabajador es ineficaz, el empleador debe notificar al trabajador de su despido por escrito.
3. El trabajador tiene derecho a defenderse ante el empleador.
4. El empleador debe otorgar al trabajador una indemnización por despido intempestivo.

En todos los casos, el empleador debe cumplir con los requisitos establecidos en la ley para el despido de un trabajador. Además, debe indemnizar al trabajador por la terminación del contrato laboral. Es importante señalar que, si el empleador despidió a un trabajador con enfermedad catastrófica por una causa no lícita, el trabajador puede demandar al empleador ante la justicia laboral.

El empleador debe verificar si existe alguna causa lícita para la desvinculación. Si la causa es la renuncia voluntaria del trabajador, el empleador no debe realizar ningún procedimiento adicional. Si la causa es el vencimiento del plazo del contrato laboral, el empleador debe notificar al trabajador en un plazo de un mes antes de que prescriba la acción de visto bueno contados a partir de la fecha que ocurrieron los hechos de acuerdo con lo establecido en el artículo 172 del Código de trabajo. Si la causa es la incapacidad permanente e irreversible para el trabajo, el empleador debe obtener un certificado médico que lo acredite. Si la causa es la conducta grave o injuriosa del trabajador, el empleador debe iniciar un proceso disciplinario. Si la causa es la ineficacia del trabajador, el empleador debe iniciar un proceso de evaluación del desempeño.

2. Si existe una causa lícita para la desvinculación, el empleador debe notificar al trabajador de su decisión. La notificación debe realizarse por escrito y debe contener los siguientes datos (Romero Carrera et al., 2021):

- La fecha de la notificación.
- La causa de la desvinculación.
- La fecha de terminación del contrato laboral.
- El monto de la indemnización que se pagará al trabajador.

3. El trabajador tiene derecho a impugnar la decisión del empleador. Para ello, el trabajador debe presentar una demanda ante la ley.

En caso de que el trabajador impugne la decisión del empleador, el juez laboral deberá analizar los hechos del caso para determinar si la desvinculación fue lícita o no. Si la desvinculación fue declarada ilegítima, el juez ordenará la restitución del trabajador a su puesto de trabajo, el pago de los salarios caídos y una indemnización por daños y perjuicios ("Los Vacíos Jurídicos de Los Riesgos Laborales Del Teletrabajo En Ecuador," 2021).

2.1.3 Determinar si la garantía jurisdiccional de la acción de protección es la vía idónea para impugnar el visto bueno de un trabajador(a) con enfermedad catastrófica.

2.1.3.1 La acción de protección en la legislación ecuatoriana: definición, causas, objeto, derechos que protege, requisitos

Se denomina a la acción de protección como el instrumento fundamental a través del cual se protegen los derechos fundamentales consagrados en la Constitución de la Republica del Ecuador de 2008, y los cuales el estado tiene la obligación de protegerlos. Siendo así que, la acción de protección es uno de los instrumentos más importantes para la protección de estos derechos.

Rodrigo Trujillo Orbe (2012), define a la acción de protección como:

"Un mecanismo constitucional de garantía, que se da frente al acto u omisión de la autoridad pública o contra las políticas públicas que priven el ejercicio de derechos constitucionales o su goce, con el objeto de que se dé la protección inmediata de los derechos subjetivos públicos, frente a aquella omisión.

Para la Corte Constitucional del Ecuador, la acción de protección es un instrumento fundamental para la protección de los derechos humanos, que permite a las personas reclamar la protección de sus derechos ante las autoridades judiciales, cuando estos se vean vulnerados por actos u omisiones de las autoridades". (Sentencia 005-12-SEP-CC, 2012)

Para el jurista Francisco J. Carrión Mena, la acción de protección es:

"un mecanismo constitucional de tutela judicial efectiva, que permite a las personas obtener la protección de sus derechos fundamentales, frente a cualquier acto u omisión de una autoridad pública no judicial, o contra políticas públicas, cuando supongan la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales".

José Gregorio Hernández Galindo, establece que:

"La acción de protección es una garantía jurisdiccional que tiene por objeto la protección inmediata y eficaz de los derechos fundamentales, frente a actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial, o contra políticas públicas, cuando supongan la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales." (La acción de protección en el Ecuador, 2014)

Causas

La acción de protección procede cuando se vulneran los derechos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial, o contra políticas públicas, cuando supongan la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales (Piñas Piñas et al., 2021).

Por ejemplo, una persona podría interponer una acción de protección si es detenida arbitrariamente por la Policía Nacional, o si el Estado le niega el acceso a la educación.

Objeto

El objeto de la acción de protección es la protección o amparo eficaz e inmediata de los derechos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Esta acción procede cuando se vulneran los derechos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial, o contra políticas públicas, cuando supongan la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales (Montero Bonilla et al., 2022).

La acción de protección tiene como finalidad (Pena Dopico, 2020):

- Declarar la vulneración del derecho o derechos.
- Ordenar a la autoridad pública responsable que adopte medidas para reparar la vulneración.
- Indemnizar a la persona afectada por la vulneración.

Derechos que protege

La acción de protección protege todos los derechos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, incluyendo (Ochoa Ochoa & Morales Guevara, 2020; Rosero Morán, 2020):

- Los derechos civiles y políticos, como el derecho a la vida, a la libertad, a la integridad personal, a la libertad de expresión, a la libertad de reunión, a la libertad de asociación, al derecho a la participación política, etc.
- Los derechos económicos, sociales y culturales, como el derecho al trabajo, al acceso a la salud, a la educación, al agua, a la alimentación, etc.
- Los derechos colectivos, como el derecho a la naturaleza, al territorio, al autogobierno, etc.

Requisitos

Para interponer la acción de protección, se requiere (Vidal Chica et al., 2022a):

Los requisitos de procedencia de la acción de protección están claramente establecidos en la Constitución y en el Art. 10 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC). Estos requisitos garantizan que la acción solo sea utilizada en casos de vulneración de derechos constitucionales como en el presente caso.

De acuerdo al marco legal quien desee presentar una acción de protección debe cumplir completamente con los requisitos formales establecidos en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC). En la solicitud, el solicitante debe indicar sus nombres y apellidos. En caso de no ser la misma persona, la ley permite que terceros presenten garantías en nombre y representación del afectado o víctima, quien puede intervenir en el proceso en cualquier momento (Art. 9, letra a) y 11 de la LOGJCC). Para participar en la audiencia pública (Art. 86, N° 3 CE y 14 de la LOGJCC), el solicitante debe informar el lugar donde se le debe notificar a él o al afectado, si no son la misma persona.

Es necesario que el solicitante elija una casilla judicial tanto en primera como en última instancia. Antiguamente, el Tribunal Constitucional (ya extinto) requería que el amparo presentado en primera instancia tuviera casilla judicial. Sin embargo, si se apelaba la resolución, el solicitante debía indicar casilla constitucional, de lo contrario, no recibiría notificaciones, ya que la apelación se tramitaba ante dicho tribunal. El solicitante debe proporcionar al juez los datos necesarios para identificar a la persona, entidad u órgano demandado (Art. 10, N°2 LOGJCC), aspecto crucial ya que, si la acción es aceptada, el juez no solo declarará la vulneración de derechos y ordenará la reparación integral, sino que

también especificará las obligaciones del destinatario de la decisión, indicando las condiciones para su cumplimiento (Art. 86, N° 3 CE).

Con el fin de evitar violaciones al debido proceso, el solicitante también debe especificar el lugar donde se puede notificar a la persona o entidad demandada (Art. 10, N°4 LOGJCC). Es obligatorio que el solicitante describa el acto u omisión que viola el derecho causante del daño, proporcionando una relación o circunstancia de los hechos, y citando la norma o jurisprudencia que fundamenta su acción. Este requisito es esencial, ya que el solicitante debe motivar su demanda en los hechos para que el juez pueda determinar si hay o no violación de derechos (Art. 10 N° 8 LOGJCC).

Asimismo, el solicitante debe declarar que no ha presentado otra acción de protección contra el mismo acto u omisión, la misma persona y con la misma pretensión, para evitar un doble juzgamiento sobre los mismos hechos o la misma materia (Art. 23 numerales 6 de la LOGJCC). Además, la demanda de acción de protección puede incluir, si así lo desea el solicitante, la solicitud de medidas cautelares vinculadas a la garantía. Estas medidas no anticipan la violación de derechos ni constituyen prueba en el proceso principal; en caso de concederse, deben ser incluidas en el auto de inadmisión de la garantía (Art. 32 inciso 2 de la LOGJCC).

Proceso

El proceso de la acción de protección se inicia con la presentación de una demanda ante un juez o jueza de primera instancia. El juez o jueza deberá resolver la demanda dentro de los 15 días siguientes a su presentación. La sentencia del juez o jueza puede ser apelada ante la Corte Provincial de Justicia (Alvarado Verdezoto & Gavilánez Puente, 2022).

Importancia

La acción de protección es una herramienta fundamental para la protección de los derechos humanos en Ecuador. Gracias a esta acción, las personas pueden reclamar la protección de sus derechos ante las autoridades judiciales, cuando estos se vean vulnerados por actos u omisiones de las autoridades públicas.

2.1.3.2 El carácter residual de las acciones de protección

¿Qué es carácter residual en materia de garantías jurisdiccionales?

En materia de garantías jurisdiccionales, el carácter residual se refiere a la condición de que una garantía solo puede ser utilizada en aquellos casos en los que las garantías ordinarias no sean suficientes para proteger un derecho fundamental. En el caso de Ecuador, la acción de protección es una garantía jurisdiccional de carácter residual. Esto significa que, antes de interponer una acción de protección, se deben agotar previamente todos los recursos ordinarios

y extraordinarios existentes en el sistema judicial nacional (Dutan Yunga & Quinche Lavanda, 2021; Morán et al., 2023).

La razón de esta condición es garantizar el principio de subsidiariedad, el cual establece que la jurisdicción constitucional debe intervenir solo en aquellos casos en los que los órganos ordinarios de justicia no hayan sido capaces de proteger los derechos constitucionales. En este sentido, la residualidad de la acción de protección se justifica por la necesidad de evitar que la jurisdicción constitucional se convierta en una instancia ordinaria más, sobrecargando su trabajo y desnaturalizando su función (Ortiz et al., 2020).

Sin embargo, el carácter residual de la acción de protección también puede limitar el acceso a la justicia constitucional y, por lo tanto, la protección de los derechos fundamentales. En este sentido, los detractores de la residualidad argumentan que esta condición puede impedir que las personas accedan a la justicia constitucional en casos de vulneración grave de sus derechos, en los que los órganos ordinarios de justicia no hayan sido capaces de brindar una protección efectiva (Meneses et al., 2021).

La Corte Constitucional del Ecuador ha adoptado una posición intermedia sobre el carácter residual de la acción de protección. En su jurisprudencia, la Corte ha reconocido que la acción de protección es una garantía jurisdiccional de carácter subsidiario, pero ha aclarado que esta condición no debe interpretarse de manera rígida. En este sentido, la Corte ha establecido que la residualidad de la acción de protección puede ser flexibilizada en casos en los que se acredite que la vulneración de los derechos fundamentales es grave o que los órganos ordinarios de justicia no han sido capaces de brindar una protección efectiva (Alvarado Verdezoto & Gavilánez Puente, 2022).

El carácter residual de las acciones de protección se aplica a todas las acciones de protección, incluidas las siguientes (López Moya, 2021; Morán et al., 2023):

- Acción de protección constitucional: Esta acción se interpone para proteger los derechos constitucionales que no estén protegidos por otro mecanismo judicial.
- Acción extraordinaria de protección: Esta acción se interpone para proteger los derechos constitucionales que han sido vulnerados por una decisión judicial.

Esta característica se encuentra prevista en el artículo 40 numeral 3 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC), que establece que "la acción de protección podrá ser interpuesta cuando no exista otro medio judicial, ordinario o extraordinario, que permita la tutela efectiva del derecho o garantía constitucional vulnerado".

Teniendo como objetivo evitar que estas acciones se utilicen de forma abusiva o indiscriminada. Además, tiene como objetivo garantizar que los derechos constitucionales sean protegidos a través de los mecanismos judiciales adecuados.

Para determinar si existe otro medio judicial eficaz, se debe analizar los siguientes factores (Abendaño et al., 2023):

- **La naturaleza del derecho o garantía constitucional vulnerado:** Algunos derechos constitucionales son de naturaleza subjetiva, por lo que pueden ser protegidos mediante acciones judiciales ordinarias. Otros derechos constitucionales son de naturaleza objetiva, por lo que requieren de la intervención de la Corte Constitucional para su protección (López Moya, 2021).
- **La posibilidad de obtener una tutela efectiva a través de otros medios judiciales:** Si el medio judicial ordinario o extraordinario permite obtener una tutela efectiva del derecho o garantía constitucional vulnerado, entonces no procede la acción de protección (Ochoa Ochoa & Morales Guevara, 2020; Pena Dopico, 2020).
- **La urgencia de la protección:** Si la vulneración del derecho o garantía constitucional vulnerado es urgente, entonces la acción de protección puede ser interpuesta aún cuando exista otro medio judicial eficaz (Meneses et al., 2021; Ortiz et al., 2020).

Si el accionante no acredita que no existe otra vía judicial para la protección de los derechos constitucionales que alega, la acción de protección será declarada inadmisibile.

El carácter residual de las acciones de protección ha sido objeto de debate en la jurisprudencia ecuatoriana. En algunas sentencias, la Corte Constitucional ha señalado que este principio debe aplicarse de forma flexible, de modo que las acciones de protección puedan interponerse incluso cuando exista otra vía judicial para la protección de los derechos constitucionales (Chica Ortiz & Pangol Lascano, 2021).

En otras sentencias, la Corte Constitucional ha señalado que el carácter residual de las acciones de protección debe aplicarse de forma estricta, de modo que estas acciones solo puedan interponerse cuando no exista otra vía judicial adecuada para la protección de los derechos constitucionales (Morán et al., 2023)

La residualidad en la acción de protección implica, en términos generales, que antes de interponer esta acción, se deben agotar todos los recursos ordinarios y extraordinarios disponibles en el sistema judicial nacional. No obstante, existen circunstancias particulares en las que no es necesario agotar estos recursos previos.

Por ejemplo, cuando la vulneración de derechos es tan evidente y grave que se hace urgente intervenir para evitar un perjuicio irreparable, la acción de protección puede presentarse de manera inmediata, sin esperar el agotamiento de los recursos ordinarios. En situaciones donde la dilación en la intervención judicial podría causar daños irreparables o agravar la situación, la presentación directa de la acción de protección se justifica como una medida excepcional para garantizar la protección efectiva de los derechos fundamentales (“Los Vacíos Jurídicos de Los Riesgos Laborales Del Teletrabajo En Ecuador,” 2021; Romero Carrera et al., 2021).

Los defensores del carácter residual de la acción de protección sostienen que esta condición es necesaria para garantizar el principio de subsidiariedad, el cual establece que la jurisdicción constitucional debe intervenir solo en aquellos casos en los que los órganos ordinarios de justicia no hayan sido capaces de proteger los derechos constitucionales. En este sentido, la residualidad de la acción de protección se justifica por la necesidad de evitar que la jurisdicción constitucional se convierta en una instancia ordinaria más, sobrecargando su trabajo y desnaturalizando su función (Vidal Chica et al., 2022b).

A continuación, se presentan algunas opiniones específicas de juristas ecuatorianos sobre el carácter residual de la acción de protección:

Para el jurista Fernando Carrión Mena, la acción de protección es una garantía jurisdiccional de carácter subsidiario, pero no residual. En su opinión, la residualidad de la acción de protección implicaría que solo se puede interponer en casos en los que los órganos ordinarios de justicia no hayan sido capaces de proteger los derechos fundamentales. Sin embargo, Carrión Mena sostiene que esta interpretación es demasiado restrictiva y puede limitar el acceso a la justicia constitucional (“Los Vacíos Jurídicos de Los Riesgos Laborales Del Teletrabajo En Ecuador,” 2021).

Para el jurista Daniel Ortiz, la acción de protección es una garantía jurisdiccional de carácter residual, pero esta condición debe ser flexibilizada en casos en los que se acredite que la vulneración de los derechos fundamentales es grave o que los órganos ordinarios de justicia no han sido capaces de brindar una protección efectiva. En su opinión, esta flexibilización de la residualidad es necesaria para garantizar el acceso a la justicia constitucional y la protección de los derechos fundamentales (Romero Carrera et al., 2021).

En Ecuador, la garantía jurisdiccional de la acción de protección se utiliza generalmente para la protección de derechos fundamentales y, en el ámbito laboral, para casos que involucren derechos constitucionales directos y que no tengan una vía legal específica.

Para determinar si la acción de protección es la vía idónea debe entenderse que en el presente caso no se impugna el acto de iniquito mediante esta vía, o ningún otro aspecto referente a la relación laboral. La Corte Constitucional ha dicho que la vía constitucional será la idónea para solucionar conflictos laborales; 1.

Cuando las pretensiones escapen de la determinación de haberes patrimoniales. 2. Se requiera por urgencia o necesidad de atender una situación particular. Sentencia 1679-12-EP. Así también ha dicho, que la vía laboral es adecuada para reparar derechos laborales, pero cuando existan situaciones fácticas excepcionales que convierte a la vía ordinaria en inadecuada e ineficaz, la vía constitucional será la más idónea para la protección de los derechos. Sentencia N°878-11-EP.

Finalmente, en sentencias No. 1617-16- EP/21; y, 1679-12-EP/20, la Corte, estableció que, Sin embargo, afirmó que pueden existir controversias que tienen en su origen un conflicto laboral, pero las actuaciones en contra de los trabajadores han afectado otro tipo de derechos tales como situaciones de discriminación, esclavitud o trabajo forzado, afectaciones al derecho a la integridad personal de los trabajadores, en cuyo caso la acción de protección constituye la vía idónea para su reparación. Siendo así que la acción de protección suele reservarse para situaciones donde los derechos constitucionales directos estén en juego y no haya una vía legal específica disponible.

CAPITULO III

3. PROCESO METODOLÓGICO

3.1. DISEÑO O TRADICIÓN DE INVESTIGACIÓN SELECCIONADA

3.1.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN: DOCUMENTAL

El tipo de estudio documental representa una de las estrategias dentro de la investigación cualitativa que se encarga de reunir, compilar y seleccionar datos derivados de la exploración de documentos, revistas, libros, grabaciones, filmaciones, periódicos, artículos de investigaciones, memorias de eventos, entre otros, por lo que se constituye en una investigación crítica y reflexiva. En este enfoque, la observación se integra en el análisis de los datos, incluyendo su identificación, selección y conexión con el objeto de estudio. Este método se destaca por su empleo de método de análisis, síntesis, deductivo e inductivo. Su objetivo fundamental consiste en orientar la investigación de dos maneras: en primer lugar, estableciendo relaciones entre datos ya existentes provenientes de diversas fuentes, y posteriormente, proporcionando una visión global y sistemática de una problemática específica elaborada en múltiples fuentes dispersas. Es esencial llevar a cabo una revisión lógica de los datos del expediente en revisión dentro de este estudio de caso, para tener en cuenta los eventos pasados, presentes y futuros.

3.1.3. INVESTIGACIÓN CUALITATIVA:

Dentro de esta investigación el diseño del estudio se basa en la investigación cualitativa escogida por la naturaleza del objeto de estudio y la funcionalidad de este tipo investigación cualitativa; la investigación cualitativa se enfoca en examinar la calidad de diversas actividades, relaciones, asuntos, medios, materiales o instrumentos en situaciones o problemas específicos. Su objetivo principal es lograr una descripción integral, analizando detalladamente un caso en particular. La misma se centra en comprender la dinámica y el proceso en el que se desarrolla el asunto o problema. Según Maanen (1983), el enfoque cualitativo abarca métodos y técnicas con valor interpretativo, buscando describir, analizar, descodificar, traducir y sintetizar el significado de eventos que ocurren de manera más o menos natural. (JW, 1998)

Este enfoque adopta una perspectiva interpretativa y naturalista hacia el objeto de estudio, explorando la realidad en su contexto natural y analizando el significado de los fenómenos según las percepciones de las personas involucradas. Las metodologías cualitativas no se limitan a ser subjetivas u objetivas, sino que adoptan un enfoque interpretativo, incorporando la observación y el análisis de la información en entornos naturales para explorar fenómenos, comprender problemas y responder preguntas. En términos de objetivos, la investigación cualitativa busca explicar, predecir, describir o explorar el "por qué" o la naturaleza de las conexiones entre la información no estructurada. Se caracteriza por un proceso inductivo en lugar de un enfoque deductivo en los resultados. Los datos obtenidos ofrecen información no sobrecargada, lo que impulsa al investigador a identificar patrones narrativos explicativos entre las variables de interés y realizar la interpretación y descripción correspondiente. En lugar de partir de hipótesis, teorías o conceptos precisos que se pretenden probar, la investigación cualitativa comienza con observaciones preliminares y culmina con hipótesis explicativas y una teoría fundamentada.

3.1.4. INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA

La investigación adopta un enfoque cuantitativo para complementar la perspectiva cualitativa en el análisis del caso. Aunque la naturaleza cualitativa de la investigación implica una limitada accesibilidad a las partes directamente involucradas, como la víctima o el juez de la acción constitucional, la inclusión de elementos cuantitativos se justifica por varias razones significativas (García-Ruiz & Lena-Acebo, 2018).

En primer lugar, se busca recopilar datos objetivos y medibles que aporten una dimensión cuantitativa al análisis legal. Esto incluye la recopilación de estadísticas sobre casos similares, la aplicación de encuestas a profesionales del derecho y la evaluación de datos numéricos pertinentes al ámbito jurídico relacionado con enfermedades catastróficas y terminación laboral (Cassiani Cassiani & Zabaleta de A, 2016).

En segundo lugar, la inclusión de datos cuantitativos contribuirá a robustecer los hallazgos cualitativos, proporcionando una validación adicional a través de análisis estadísticos y comparativos. La combinación de métodos cualitativos y cuantitativos permite una comprensión más completa y matizada de la complejidad legal que rodea el caso (Sánchez et al., 2021).

Asimismo, se emplearán técnicas cuantitativas para evaluar patrones, tendencias y posibles correlaciones en relación con la interpretación de la legislación laboral en casos similares. Este enfoque permitirá identificar elementos cuantificables que respalden y refuercen las conclusiones derivadas del análisis cualitativo (Romero-Martínez et al., 2017).

La inclusión de aspectos cuantitativos en la investigación busca enriquecer la comprensión del caso, proporcionando una perspectiva más completa y respaldando las conclusiones cualitativas con datos medibles y objetivos. Este enfoque mixto refuerza la solidez metodológica del estudio y contribuye a una evaluación más integral de las cuestiones legales planteadas en el contexto de la enfermedad catastrófica y la terminación laboral (Orellana-Fernández et al., 2020).

3.1.4. METODOLOGÍA EXEGETICA:

3.2. PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.2.1. Técnica de recolección de datos

En el contexto de nuestro estudio de caso, la selección de la técnica de recolección de datos juega un papel fundamental en la adquisición de información precisa y valiosa que respalde nuestra investigación. Nos inclinamos por llevar a cabo entrevistas con profesionales en derecho especializados en la materia que estamos investigando, con el propósito de obtener una visión experta y detallada que contribuya a profundizar y enriquecer de manera significativa nuestro análisis. Por lo que, los abogados, gracias a su experiencia, cuentan con un conocimiento profundo y especializado en la materia objeto de nuestra investigación. Dada la naturaleza técnica de nuestro estudio, aseguramos que la información recopilada a través de estas entrevistas producto de este grupo de profesionales permitirá una comprensión más exhaustiva de los aspectos legales y conceptuales que aborda nuestra investigación.

Para la realización de las entrevistas, hemos realizado las preguntas de acuerdo con nuestros objetivos de esta investigación, formuladas de la siguiente manera:

1. ¿Puede una persona con enfermedad catastrófica ser desvinculada de su trabajo por motivos de su enfermedad?
2. ¿Qué recomendaciones se podrían hacer para fortalecer la protección legal a las personas con enfermedad catastrófica en el sector privado ecuatoriano?
3. ¿Es la acción de protección la vía idónea para impugnar el visto bueno de un trabajador(a) con enfermedad catastrófica?
4. ¿Cuáles son los procedimientos que deben seguirse para desvincular legalmente a una persona con enfermedad catastrófica de su trabajo?

ENTREVISTAS:

Síntesis de las preguntas realizadas a distintos abogados que corresponden 10% del foro.

1. ¿Puede una persona con enfermedad catastrófica ser desvinculada de su trabajo por motivos de su enfermedad?
 - No, de acuerdo con el artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, que señala: “2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.”
2. ¿Qué recomendaciones se podrían hacer para fortalecer la protección legal a las personas con enfermedad catastrófica en el sector privado ecuatoriano?
 - indemnización de 24 meses en el caso de que sea desvinculado
3. ¿Es la acción de protección la vía idónea para impugnar el visto bueno de un trabajador(a) con enfermedad catastrófica?
 - El visto bueno tiene su trámite propio, pero si vas por la acción de protección, esta trata sobre vulneración de derechos por x motivos; son cosas distintas.
4. ¿Cuáles son los procedimientos que deben seguirse para desvincular legalmente a una persona con enfermedad catastrófica de su trabajo?

Otros resultados mayormente similares

1. ¿Puede una persona con enfermedad catastrófica ser desvinculada de su trabajo por motivos de su enfermedad?
 - No, es inconstitucional
2. ¿Qué recomendaciones se podrían hacer para fortalecer la protección legal a las personas con enfermedad catastrófica en el sector privado ecuatoriano?
 - El procedimiento y la sobreprotección de estas personas ya está normado en la constitución, una vez que existe esta violación de derechos se debe de realizar las acciones pertinentes.

3. ¿Es la acción de protección la vía idónea para impugnar el visto bueno de un trabajador(a) con enfermedad catastrófica?
 - la acción correcta para conocer vulneraciones constitucionales es la acción de protección, además que es la más rápida y eficaz, por lo que cabe su admisibilidad, bajo el precepto constitucional del Art. 35 de la Constitución de la República del Ecuador, que consagra la atención prioritaria y especializada en los ámbitos públicos y privado.

4. ¿Cuáles son los procedimientos que deben seguirse para desvincular legalmente a una persona con enfermedad catastrófica de su trabajo?
 - La Corte Constitucional ha establecido que las personas portadoras de enfermedades catastróficas gozan de una estabilidad laboral reforzada y no podrán ser despedidos por esta condición. Así mismo señala que el empleador deberá justificar la razón del despido en causas objetivas y válidas y no podrá fundamentarla en argumentos relacionados con el rendimiento de las actividades del trabajador, toda vez que el deterioro físico o psicológico del trabajador es parte de la naturaleza propia de la enfermedad. Por lo tanto, si el empleador no justifica las razones del despido, se presumirá que el mismo se ha realizado en violación de los derechos del trabajador por razón de su condición.

CAPITULO IV

4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. DESCRIPCIÓN Y ARGUMENTACIÓN TEÓRICA DE LOS RESULTADOS

La investigación documental revela resultados significativos en relación con la protección laboral de personas con enfermedad catastrófica en Ecuador. Según el análisis jurídico, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 11 numeral 2, establece la igualdad de derechos sin discriminación por motivos de salud. La estabilidad laboral reforzada se presenta como un derecho fundamental, respaldado por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, que ha declarado la nulidad de despidos basados en la condición de salud de los trabajadores.

Las entrevistas con la opinión de los distintos abogados que pertenecen al 10% del foro fueron aparejadas en el presente estudio. Adicionalmente, se destaca la relevancia de la estabilidad laboral reforzada, respaldada por la Corte Constitucional, que impide despidos injustificados y exige justificación objetiva por parte del empleador. La normativa legal, junto con la interpretación de expertos, enfatiza la necesidad de una indemnización de 24 meses en caso de desvinculación.

Estos resultados subrayan la importancia de fortalecer la protección legal a personas con enfermedad catastrófica, reafirmando la necesidad de acciones afirmativas para garantizar la igualdad real en el ámbito laboral. La descripción y argumentación teórica de estos hallazgos proporciona un marco sólido para comprender la situación y abogar por mejoras legislativas que aseguren derechos laborales equitativos.

4.2. ARGUMENTACIÓN TEÓRICA DE LOS RESULTADOS

La evidencia recopilada a través de la investigación documental y las entrevistas con expertos legales brinda un sustento teórico robusto para comprender la protección laboral de las personas con enfermedad catastrófica en Ecuador.

4.2.1. Estabilidad Laboral Reforzada como Derecho Constitucional

La base teórica de los resultados se fundamenta en el artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, que proclama la igualdad de derechos sin discriminación por motivos de salud. Este principio constitucional se traduce en la estabilidad laboral reforzada, respaldada por la jurisprudencia de la Corte Constitucional. La Sentencia 066-12 (2012), entre otras, ha sentado precedentes al reconocer que la estabilidad laboral reforzada es esencial para las personas con enfermedad catastrófica.

4.2.2. Jurisprudencia de la Corte Constitucional como Fundamento Legal

Las sentencias analizadas, como la Sentencia 1095-20-EP/22 (2022), evidencian la importancia de la jurisprudencia de la Corte Constitucional en la protección de los derechos laborales. La nulidad de despidos basados en la condición de salud de los trabajadores refuerza el marco legal existente y destaca la necesidad de interpretaciones coherentes con el principio de igualdad.

4.2.3. Acción de Protección como Garantía de Derechos Constitucionales

La acción de protección surge como la vía idónea para impugnar vulneraciones constitucionales. Entrevistas con expertos legales confirman que, aunque el visto bueno tiene su trámite específico, la acción de protección es eficaz al abordar violaciones constitucionales. Esto subraya la importancia de comprender la naturaleza dual de los procesos legales y elegir la vía más apropiada según el contexto.

4.2.4. Estabilidad Laboral Reforzada y Necesidad de Indemnización

La teoría respalda la estabilidad laboral reforzada como una medida esencial para proteger a las personas con enfermedad catastrófica. Además, se destaca la necesidad de una indemnización de 18 meses de la mejor remuneración en casos de desvinculación establecido en el artículo 51 de la Ley Orgánica de discapacidades, proporcionando seguridad y compensación económica adecuada para los trabajadores afectados.

En conjunto, la argumentación teórica de los resultados establece una base conceptual sólida que aboga por la protección y promoción de los derechos laborales de las personas con enfermedad catastrófica en Ecuador.

4.3. CONCLUSIONES

La presente investigación se enfocó en analizar la vulneración del derecho a la no discriminación y la garantía de la estabilidad laboral reforzada para una trabajadora paciente con enfermedad catastrófica, centrándose en el estudio del juicio nro. 07571-2022-00178. Para cumplir con este objetivo, se plantearon tres objetivos específicos.

Existe una clara vulneración de los derechos a la no discriminación y a la garantía de la estabilidad laboral reforzada de la empleada bancaria, quien enfrenta una enfermedad catastrófica. La revisión detallada de los hechos revela que la desvinculación laboral de la trabajadora, diagnosticada con cáncer de ovario en 2017, ha sido injustificada y discriminatoria.

La vulneración se fundamenta en la falta de claridad y especificidad en la normativa laboral ecuatoriana, especialmente en el Código del Trabajo, que no proporciona salvaguardas suficientes para proteger a los trabajadores en situaciones de enfermedad catastrófica. La ausencia de disposiciones explícitas que prohíban la desvinculación injustificada en estos casos contribuye a la vulneración de los derechos laborales de la empleada.

La acción de protección, en este contexto, se presenta como la vía adecuada para remediar la situación de la trabajadora. Debería demostrarse en la acción judicial que la desvinculación laboral se realizó sin justificación válida, basada únicamente en la condición de salud de la empleada, lo cual constituye una clara discriminación. La acción busca, por tanto, restituir la estabilidad laboral reforzada a la trabajadora y reparar los perjuicios ocasionados por la desvinculación injusta.

En la sentencia resultante, se espera que el tribunal reconozca la vulneración de los derechos de la trabajadora y dicte medidas que restauren su situación laboral. Esto podría incluir la reinstalación en su puesto de trabajo, el pago de salarios caídos y la aplicación de sanciones proporcionales al empleador por su conducta discriminatoria e injustificada. La sentencia debería enviar un mensaje claro sobre la importancia de respetar los derechos de los trabajadores con enfermedades catastróficas, instando a la modificación y fortalecimiento de la normativa laboral para evitar situaciones similares en el futuro.

El segundo objetivo específico se centró en establecer las causas y procedimientos por los cuales una persona con enfermedad catastrófica podría ser desvinculada legalmente de su ámbito laboral en el sector privado. La información recopilada señala que, si bien existen causas lícitas para la desvinculación, el despido injustificado por motivos de salud de una persona con enfermedad catastrófica se considera inconstitucional. La jurisprudencia de la Corte Constitucional y la legislación laboral vigente respaldan la estabilidad laboral reforzada para este grupo de trabajadores.

El tercer objetivo específico se propuso determinar si la garantía jurisdiccional de la acción de protección es la vía idónea para impugnar el visto bueno de un trabajador(a) con enfermedad catastrófica. Las conclusiones indican que, si bien el visto bueno tiene su trámite propio, la acción de protección es una vía eficaz para abordar vulneraciones constitucionales y buscar la restitución de derechos.

4.4. RECOMENDACIONES

Basándonos en los resultados obtenidos y las conclusiones derivadas de la investigación sobre la vulneración del derecho a la no discriminación y la garantía de la estabilidad laboral reforzada para trabajadores con enfermedad catastrófica, se presentan las siguientes recomendaciones:

4.4.1 Revisión y Mejora de la Normativa Laboral

Instamos a las autoridades competentes a realizar una revisión minuciosa y fortalecimiento preciso del Código del Trabajo de Ecuador, específicamente en lo referente a la protección de los derechos de las personas con enfermedad catastrófica. La modificación y aclaración de disposiciones específicas es esencial para abordar las desvinculaciones laborales injustificadas de estos trabajadores. Se proponen las siguientes acciones:

1. **Aclaración de Normas sobre Desvinculación Laboral:** Se requiere una clarificación y fortalecimiento de las normas en el Código del Trabajo relacionadas con las circunstancias que justifican la terminación laboral. Es fundamental definir criterios específicos que determinen cuándo la desvinculación de un trabajador con enfermedad catastrófica es legalmente justificada.
2. **Inclusión de Prohibición Expresa de Desvinculación Injustificada:** Se insta a incorporar en el Código del Trabajo una prohibición expresa de la desvinculación laboral injustificada de personas con enfermedad catastrófica. Esta disposición debe delinear claramente las situaciones en las que dicho despido se consideraría ilegal.
3. **Establecimiento de Sanciones:** Se propone la inclusión de sanciones específicas y proporcionales para los empleadores que violen las

disposiciones relacionadas con la desvinculación injustificada de trabajadores con enfermedad catastrófica. Estas sanciones deben ser lo suficientemente disuasorias para garantizar el cumplimiento de las normas y fomentar un ambiente laboral justo y respetuoso.

Esta revisión detallada del Código del Trabajo garantizará una mayor protección de los derechos de los trabajadores con enfermedad catastrófica, asegurando la aplicación efectiva de medidas preventivas y correctivas en línea con la legislación laboral ecuatoriana.

4.4.2 Promoción de Recursos Jurídicos Específicos

Se sugiere promover y difundir recursos jurídicos específicos para trabajadores con enfermedad catastrófica, facilitando el acceso a información detallada sobre sus derechos y los procedimientos legales disponibles en caso de desvinculación laboral injustificada. Para llevar a cabo esta actividad, se recomienda que la Universidad Técnica de Machala, a través de la Carrera de Derecho y del Consultorio Jurídico de la Carrera, participe activamente en su implementación.

Esto puede incluir la creación de guías informativas, asesorías legales especializadas y campañas de concientización sobre la importancia de respetar los derechos laborales de este grupo vulnerable. La participación activa de la universidad garantizará la calidad y el alcance de estas iniciativas, brindando un respaldo académico y profesional a las acciones propuestas.

Estas recomendaciones buscan contribuir a la protección efectiva de los derechos laborales de las personas con enfermedad catastrófica, promoviendo un ambiente laboral justo, inclusivo y respetuoso de la diversidad. La colaboración de la universidad en esta tarea refuerza la aplicación práctica de estas sugerencias, asegurando un impacto más significativo y sostenible en la comunidad laboral.

BIBLOGRAFIA

- Abendaño, M. V. del C., Cevallos, O. F. J., Quizhpe, G. J. C., & Mena, M. P. L. (2023). Falta de medicamentos por parte del estado en enfermedades catastróficas y su aplicación en acción de protección constitucional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 9234–9257. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6022
- Alvarado Verdezoto, J. F., & Gavilánez Puente, I. J. (2022). Las garantías del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 42–56. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.233>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). *Código del Trabajo*. <Http://Biblioteca.Defensoria.Gob.Ec/Handle/37000/3364>.
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación En Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN : 2588-090X . *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 4(10), 58–76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Barrionuevo Núñez, J. L. (2021). El efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020. *Sociedad & Tecnología*, 4(2), 223–234. <https://doi.org/10.51247/st.v4i2.106>
- Batista Hernández, N., Andrade Carrera, A. R., & Leyva Vázquez, M. Y. (2023). Medidas cautelares para proteger el derecho laboral de personas con enfermedades catastróficas, terminales y raras en Ecuador. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v11iEspecial.3959>
- Becerra-Sarmiento, M., Valencia-González, E., & Revelo-Oña, R. (2021). Análisis del desempleo durante la pandemia COVID-19 y el impacto en diferentes sectores económicos del Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(3), 442–451. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.3.454>
- Buller, A. M., Pichon, M., Chevalier, C., & Treves-Kagan, S. (2023). The role of gender and romantic jealousy in intimate partner violence against women, a mixed-methods study in Northern Ecuador. *Culture, Health & Sexuality*, 25(2), 223–240. <https://doi.org/10.1080/13691058.2022.2031299>
- Cabezas Albán, V. (2020). El Covid-19 y el Derecho del Trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia. *Iuris Dictio*, 17. <https://doi.org/10.18272/iu.v26i26.1868>
- Cassiani Cassiani, D., & Zabaleta de A, M. I. (2016). Metodologías utilizadas en la enseñanza de contabilidad internacional: una propuesta. *Revista Interamericana de Investigación, Educación y Pedagogía-RIIEP*. <https://doi.org/10.15332/s1657-107X.2016.0001.06>
- Cevallos Altamirano, A., & Villalva Morales, M. G. (2020). El impacto del COVID-19 en el Trabajo Infantil del cantón Ambato provincia de Tungurahua, Ecuador. *Revista Ruptura*, 02, 401–430. <https://doi.org/10.26807/rr.vi02.44>
- Cevallos, G. F., Zhiminaicela, J. B., Fernández, M. F., & Santos, S. P. dos. (2022). El tema de la donación de órganos en Facebook. *Texto Livre: Linguagem e Tecnologia*, 14(3), e29687. <https://doi.org/10.35699/1983-3652.2021.29687>
- Cevallos Ponce, G. K., Calle Lino, A. del R., & Ponce Cedeño, O. S. (2020). Impacto social causado por la COVID-19 en Ecuador. *3C Empresa. Investigación y*

- Pensamiento Crítico*, 115–127.
<https://doi.org/10.17993/3cemp.2020.edicionespecial1.115-127>
- Chica Ortiz, J. L., & Pangol Lascano, A. M. (2021). La Fuerza mayor como causal de terminación de la relación laboral en Ecuador, post COVID-19. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 608–623. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.173>
- Dutan Yunga, J. M., & Quinche Lavanda, D. J. (2021). El derecho a la salud de las personas con enfermedades catastróficas o degenerativas. *Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 256–271. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS1.134>
- García-Ruiz, M. E., & Lena-Acebo, F. J. (2018). Aplicación del metodo delphi en el diseño de una investigación cuantitativa sobre el fenómeno FABLAB. *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 40, 129.
<https://doi.org/10.5944/empiria.40.2018.22014>
- Gómez García, A. R. (2021). Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(3), 232–239.
<https://doi.org/10.12961/aprl.2021.24.03.01>
- Gómez-García, A. R. (2020). Retorno al trabajo y la COVID-19. *CienciAmérica*, 9(2), 11–15. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i2.277>
- Henderson, T. P. (2017). La reestructuración de los sectores del café y el cacao en México y Ecuador Control agroempresarial de la tierra y trabajo campesino. *LiminaR*, 15(1), 128–141. <https://doi.org/https://doi.org/10.2536/liminar.v15i1.499>
- Hurtado Chiqui, Y. M., Mendoza Ureta, R. S., & Viejó Vintimilla, A. belén. (1970). Los desafíos de la formación docente inclusiva: Perspectivas desde el contexto latinoamericano. *Revista Internacional de Apoyo a La Inclusión, Logopedia, Sociedad y Multiculturalidad*, 5(2). <https://doi.org/10.17561/riai.v5.n2.9>
- Imacaña Núñez, S. A., & Villacrés López, J. M. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 170–183. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>
- Iturralde, C., & Duque, L. (2021). PRECARIZACIÓN DEL TELETRABAJO EN ECUADOR EN CONTEXTO DE COVID-19: VARIABLES DE ANÁLISIS DESDE EL ENFOQUE MARXISTA. *CHAKIÑAN, REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES*, 14, 146–162. <https://doi.org/10.37135/chk.002.14.10>
- Landa Arroyo, C. (2021). El derecho fundamental a la igualdad y no discriminación en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú. *Estudios Constitucionales*, 19(2), 71–101. <https://doi.org/10.4067/S0718-52002021000200071>
- López Moya, D. F. (2021). La protección legal a las mujeres embarazadas como grupo de atención prioritario. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 654–666.
<https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.176>
- Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador. (2021). *FORO. Revista de Derecho*. <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.2>
- Makwana, G., & Elizabeth, H. (2022). Problems faced by Children in Ecuador: Realizing the Rights of Children. *Himalayan Journal of Social Sciences and Humanities*, 17(1). <https://doi.org/10.51220/hjssh.v17i1.1>
- Meneses, K., Córdova Montero, G., & Aguirre Soria, K. (2021). Lo más destacado y sobresaliente que caracteriza al mercado laboral ecuatoriano en siete hechos estilizados. *Revista Economía y Política*, 1–33.
<https://doi.org/10.25097/rep.n33.2021.01>
- Mollericona Alfaro, M. D., Tarqui Delgado, M., & Blanco Villacorta, M. W. (2022). Trabajos de investigación realizados en la Estación Experimental Patacamaya,

- Facultad de Agronomía-UMSA: una sistematización y estudio bibliométrico. *Revista Apthapi*, 8(3), 2443–2455. <https://doi.org/10.53287/rzku6959qa75n>
- Montero Bonilla, H. L., Romero Carrera, E. C., & López Soria, Y. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 223–236. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.245>
- Mora Miranda, N., Martínez-Otero Pérez, V., Gaeta González, M. L., & Santander Trigo, S. (2022). Inteligencia emocional en la formación del profesorado de educación infantil y primaria. *Perspectiva Educativa*, 61(1). <https://doi.org/10.4151/07189729-Vol.61-Iss.1-Art.1234>
- Morán, G. M. C., Rivera, S. G. N., & Triviño, V. K. C. (2023). La violación de derechos en comunidades de atención prioritaria en el contexto de la pandemia de COVID-19 en Ecuador. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v11iEspecial.3953>
- Ochoa Díaz, C. E., Guamán Chacha, K. A., Hernández Ramos, E. L., Ortega Sinche, A. C., & Castillo Vizuete, J. R. (2021). La aplicación del principio de interculturalidad en las sentencias por el delito de peculado. ¿Discriminación inversa? *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2692>
- Ochoa Ochoa, M. E., & Morales Guevara, G. (2020). La mujer embarazada y sus derechos laborales en Ecuador. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i1.2432>
- ONU. (2020). *Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*.
- Orellana-Fernández, O. F., García-Herrera, D. G., Castro-Salazar, A. Z., & Erazo-Álvarez, J. C. (2020). Iniciación a la lectura a través de las TIC: Una propuesta metodológica. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(1), 673. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i1.804>
- Ortega-Vivanco, M. (2020). Efectos del Covid-19 en el comportamiento del consumidor: Caso Ecuador. *Retos*, 10(20), 233–247. <https://doi.org/10.17163/ret.n20.2020.03>
- Ortiz, A., Ortiz, S., Paredes, J., & Córdova, M. (2020). TELETRABAJO: UN ANÁLISIS NORMATIVO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 24(106), 20–26. <https://doi.org/10.47460/uct.v24i106.391>
- Pazmiño Erazo, E. E., Alvear Velásquez, M. J., Saltos Chávez, I. G., & Pazmiño Pullas, D. E. (2021). Factores relacionados con efectos adversos psiquiátricos en personal de salud durante la pandemia de COVID-19 en Ecuador. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 50(3), 166–175. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2020.12.007>
- Pena Dopico, S. (2020). El desgaste de la salud laboral como estrategia de rentabilidad en Ecuador. Un análisis de la legislación de seguridad y salud bajo el neodesarrollismo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(2), 365–385. <https://doi.org/10.5209/crla.70895>
- Peña, X., & Uribe, C. (2013). Economía del cuidado: valoración y visibilización del trabajo no remunerado. In *Economía del cuidado: valoración y visibilización del trabajo no remunerado* (p. 40). Instituto de Estudios Peruanos - Nuevos Retos.
- Peña-Contreras, E., Calderón, M. del C., Arias-Medina, P., & Sacaquirin, C. (2021). Teletrabajo, trabajo no remunerado y violencia de género en el Ecuador durante

- la pandemia por COVID-19. *MASKANA*, 12(2), 11–18.
<https://doi.org/10.18537/mskn.12.02.02>
- Piñas Piñas, L. F., Viteri Naranjo, B. D. C., & Álvarez Enriquez, G. F. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2690>
- Pulla-Castillo, C. H., Erazo-Álvarez, J. C., Narváez-Zurita, C. I., & Pozo-Cabrera, E. E. (2020). Protección del derecho constitucional al trabajo en tiempos de COVID – 19 en el Ecuador. *IUSTITIA SOCIALIS*, 5(9), 236.
<https://doi.org/10.35381/racji.v5i9.733>
- Ramos, V., Ramos-Galarza, C., & Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 54(3), e1450. <https://doi.org/10.30849/ripij.v54i3.1450>
- Romero Carrera, E. C., Pachano Zurita, A. C., & Pangol Lascano, A. M. (2021). Responsabilidad solidaria en el derecho al trabajo en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 680–693. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.178>
- Romero-Martínez, M., Shamah-Levy, T., Cuevas-Nasu, L., Méndez Gómez-Humarán, I., Gaona-Pineda, E. B., Gómez-Acosta, L. M., Rivera-Dommarco, J. Á., & Hernández-Ávila, M. (2017). Diseño metodológico de la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición de Medio Camino 2016. *Salud Pública de México*, 59(3, may-jun), 299. <https://doi.org/10.21149/8593>
- Rosero Morán, C. M. (2020). Los elementos constitutivos del teletrabajo y su incidencia en la legislación ecuatoriana. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v35i1.2256>
- RUPERTI-LUCERO, E., ESPINEL-GUADALUPE, J., NARANJO-CABRERA, C., & AGUILAR-PITA, Diana. (2021). Conciliación de la vida familiar y bienestar laboral, análisis de roles sociales y género en tiempo de Covid-19. Caso ECUADOR. *CHAKIÑAN, REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES*, 15, 18–30.
<https://doi.org/10.37135/chk.002.15.01>
- Sánchez, J., Lesmes, M., González-Soltero, R., R-Learte, A. I., García Barbero, M., & Gal, B. (2021). Iniciación a la investigación en educación médica: guía práctica metodológica. *Educación Médica*, 22, 198–207.
<https://doi.org/10.1016/j.edumed.2021.04.004>
- Sánchez-Marín, F. J., Parra-Meroño, M. C., & Peña-Acuña, B. (2019). Experiencias de trabajo cooperativo en la educación superior. Percepciones sobre su contribución al desarrollo de la competencia social. *Vivat Academia. Revista de Comunicación*, 87–108. <https://doi.org/10.15178/va.2019.147.87-108>
- Vásquez Pailaqueo, M. P., Inostroza Naranjo, R. F., & Acosta Antognoni, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de Psicología*, 30(1). <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>
- Vidal Chica, J. I., Stefos, E., Gilar Corbi, R., & Stefos, P. (2022a). Child labour and education in Ecuador during the COVID-19 Pandemic. *Sociedad & Tecnología*, 5(3), 436–446. <https://doi.org/10.51247/st.v5i3.254>
- Vidal Chica, J. I., Stefos, E., Gilar Corbi, R., & Stefos, P. (2022b). Child labour and education in Ecuador during the COVID-19 Pandemic. *Sociedad & Tecnología*, 5(3), 436–446. <https://doi.org/10.51247/st.v5i3.254>

- Vivanco-Saraguro, A. (2020). Teleducación en tiempos de COVID-19: brechas de desigualdad. *CienciAmérica*, 9(2), 166–175. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i2.307>
- Vizcaíno, M. (2015). La formación para la convivencia: un reto para la gestión escolar. *Espacio Abierto*, 24(3), 115–129.