



*Estabilidad laboral reforzada como una garantía del derecho de igualdad del sustituto de persona con discapacidad física*

*Reinforced job stability as a guarantee of the right to equality of the substitute for a person with a physical disability*

*Estabilidade no emprego reforçada como garantia do direito à igualdade do substituto da pessoa com deficiência física*

Ab. Dolores Mariela Macías-Moreira I  
[lolitarotario@hotmail.com](mailto:lolitarotario@hotmail.com)

Dra. Jeny Elizabeth Vargas-Yangua II  
[jenyvargasy@gmail.com](mailto:jenyvargasy@gmail.com)  
<https://orcid.org/0000-0002-6907-6893>

**Correspondencia:** [lolitarotario@hotmail.com](mailto:lolitarotario@hotmail.com)

Ciencias de la Sociales y Políticas.  
Artículo de Investigación.

\***Recibido:** 29 de enero de 2022 \***Aceptado:** 21 de febrero de 2023 \* **Publicado:** 23 de marzo de 2023

- I. Abogada, Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- II. Doctora, Pontificia Universidad Católica del Ecuador.



## Resumen

La estabilidad laboral reforzada es una garantía que poseen los sustitutos de persona con discapacidad para la permanencia en sus lugares de trabajo, para proteger el derecho a la igualdad de oportunidades laborales. El objetivo de esta investigación es demostrar como la garantía constitucional de estabilidad laboral reforzada protege el derecho de igualdad del sustituto de persona con discapacidad. La metodología que se aplicó es cualitativa, descriptiva, documental, se analizó informes del Ministerio del Trabajo, Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades y la Corte Constitucional. En la Constitución de la República del Ecuador se garantiza el derecho a la igualdad, mediante medidas de acción para evitar la discriminación de las personas con discapacidad y sustitutos. Además, la jurisprudencia de la Corte Constitucional menciona que el despido de un sustituto de una persona con discapacidad física de 99% es una vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada. A pesar de que la ley y la jurisprudencia protegen a la persona con discapacidad y al sustituto en el ámbito laboral, durante el 2020 se observó una disminución de los contratos de trabajo con relación al 2019, lo que refleja que han existido despidos de este grupo de atención prioritaria. Por otra parte, los datos del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades reflejan que en el sector privado existe mayor cantidad de personas con discapacidad que en las instituciones públicas, generando la desigualdad entre el sector público y privado.

**Palabras Claves:** Discapacidad; Familia; Igualdad; Derecho; Trabajo.

## Abstract

Reinforced job stability is a guarantee that substitutes for people with disabilities have for permanence in their workplaces, to protect the right to equal job opportunities. The objective of this investigation is to demonstrate how the constitutional guarantee of reinforced labor stability protects the right to equality of the substitute of a person with disabilities. The methodology that was applied is qualitative, descriptive, documentary, reports from the Ministry of Labor, the National Council for the Equality of Disabilities and the Constitutional Court were analyzed. The Constitution of the Republic of Ecuador guarantees the right to equality, through action measures to avoid discrimination of people with disabilities and substitutes. In addition, the jurisprudence of the Constitutional Court mentions that the dismissal of a substitute for a person with a physical

disability of 99% is a violation of the right to reinforced job stability. Despite the fact that the law and jurisprudence protect the person with disabilities and the substitute in the workplace, during 2020 a decrease in employment contracts was observed in relation to 2019, which reflects that there have been layoffs of this group priority attention. On the other hand, data from the National Council for the Equality of Disabilities reflect that in the private sector there are more people with disabilities than in public institutions, generating inequality between the public and private sectors.

**Keywords:** Disability; Family; Equality; Right; Job.

## Resumo

A estabilidade laboral reforçada é uma garantia que os substitutos das pessoas com deficiência têm de permanência nos seus locais de trabalho, para proteger o direito à igualdade de oportunidades no trabalho. O objetivo desta investigação é demonstrar como a garantia constitucional da estabilidade trabalhista reforçada protege o direito à igualdade do substituto da pessoa com deficiência. A metodologia aplicada é qualitativa, descritiva, documental, foram analisados relatórios do Ministério do Trabalho, do Conselho Nacional para a Igualdade das Deficientes e do Tribunal Constitucional. A Constituição da República do Equador garante o direito à igualdade, por meio de medidas de ação para evitar a discriminação de pessoas com deficiência e substitutos. Além disso, a jurisprudência do Tribunal Constitucional refere que o despedimento de substituto de pessoa com deficiência física de 99% constitui uma violação do direito ao reforço da estabilidade laboral. Apesar de a lei e a jurisprudência protegerem a pessoa com deficiência e o substituto no local de trabalho, durante o ano de 2020 observou-se uma diminuição dos vínculos laborais face a 2019, o que reflete que houve despedimentos deste grupo de atenção prioritária. Por outro lado, dados do Conselho Nacional para a Igualdade das Deficiências refletem que no setor privado há mais pessoas com deficiência do que nas instituições públicas, gerando desigualdade entre os setores público e privado.

**Palavras-chave:** Deficiência; Família; Igualdade; Direito; Trabalho.

## Introducción

El derecho a la garantía de estabilidad reforzada en el ámbito laboral del sustituto de persona con discapacidad, es el fruto de la lucha de los integrantes de este grupo de atención prioritaria que han sido despedidos de empresas o instituciones públicas. La estabilidad laboral reforzada se concibe

como la protección asignada a los empleados y/i funcionarios, por encontrarse en situación de vulnerabilidad manifiesta respecto al trabajo, con la finalidad de que el empleador no los desvincule del puesto de trabajo ante la imposibilidad en el desempeño de las condiciones normales.

En efecto, la estabilidad laboral es una garantía que poseen los trabajadores para la permanencia en sus lugares de trabajo, con la cual se evita la desvinculación injustificada. Los derechos del trabajador son protegidos mediante las normas jurídicas como el Código de Trabajo (2005) y la Ley Orgánica de Servicio Público (2010), aunque en la práctica existen lagunas legislativas que generan conflictos. Por ejemplo no existe prohibición expresa sobre la desvinculación del personal con discapacidad que se encuentre ocupando un puesto de libre remoción.

Por lo tanto, el problema se fundamenta en los datos del Ministerio del Trabajo (2020) que informa que las personas con discapacidad y sustitutos insertados en el sistema laboral durante el 2020 fueron de 70.273, mientras que en el 2019 fue de 75.460, estos resultados demuestran que existió despido de sustitutos de personas con discapacidad durante este periodo. Esta acción por parte de la instituciones públicas y privada vulneran el derecho a la estabilidad laboral reforzada. Mediante este estudio se busca resolver la pregunta de investigación ¿De qué manera la garantía constitucional de estabilidad laboral reforzada protege el derecho de igualdad del sustituto de personas con discapacidad?

El objetivo de la investigación es demostrar como la garantía constitucional de estabilidad laboral reforzada protege el derecho de igualdad del sustituto de personas con discapacidad. Los objetivos específicos que se desarrollan son fundamentar de manera conceptual las variables de estabilidad laboral reforzada, derecho de igualdad, y al sustituto de la persona con discapacidad. Además, determinar la existencia de prácticas discriminatorias en contra del sustituto de persona de discapacidad en las instituciones públicas y privadas en el Ecuador.

La relevancia de la investigación consiste en el análisis sobre las prácticas discriminatorias que existen en contra de los sustitutos de personas con discapacidad, reflejan vulneración del derecho de libertad porque las instituciones públicas y privadas no respetan la garantía constitucional de estabilidad laboral reforzada que protege a este grupo vulnerable.

## Metodología

El tipo de investigación es cualitativo mediante la recopilación de información de fuentes bibliográficas, jurisprudencia y normativas existentes, para el análisis de las variables estabilidad

laboral reforzada, derecho de igualdad y sustituto de persona con discapacidad. El alcance del estudio es de tipo descriptivo que muestra la situación actual del sustituto de persona con discapacidad en el ámbito laboral de las instituciones públicas y privadas en el Ecuador. Se aplica el estudio documental para el análisis de sentencias de la Corte Constitucional con referencia a la estabilidad laboral reforzada, datos estadísticos que ofrece el Ministerio del Trabajo y el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades en relación al sustituto de discapacidad. A continuación, se muestra una tabla que expone la recopilación de información que brinda sustento a la investigación.

**Tabla 1.** *Recopilación de información sobre el sustituto de persona con discapacidad*

<b>Institución</b>	<b>Documento oficial</b>	<b>Datos</b>
<b>Ministerio del Trabajo</b>	Boletín Estadístico Anual El mercado laboral del Ecuador (2020)	Número de personas con discapacidad y/o sustitutos insertados en el sistema laboral
<b>Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades</b>	Estadísticas de Discapacidad sector afiliador institución público y privado	Número de personas con discapacidad y sustituto de persona con discapacidad laboralmente activas.
<b>Corte Constitucional</b>	Sentencia No.686-19-EP/20	Vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada del accionante que tiene la condición de sustituto de persona con discapacidad
	Sentencia No. 367-19-EP/20	Inobservancia de los precedentes jurisprudenciales relativos a la estabilidad laboral reforzada del trabajador sustituto y a que la condición de discapacidad es un hecho que no está supeditado al reconocimiento que hace el Estado de dicha condición
	Sentencia 1067-17-EP/20	Protección de los derechos de trabajadores sustitutos de personas con discapacidad.
	Sentencia 1735-18-EP/20	Protección de los derechos de trabajadores sustitutos de personas con discapacidad.

*Nota:* Elaboración propia

## Desarrollo

### Estabilidad laboral reforzada

La estabilidad laboral según Rojas y Yepes (2022) es una garantía constitucional que está amparada en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo número 158 sobre la terminación de la relación de trabajo firmada en 1982, donde se prevé garantías adecuadas contra el recurso a contratos de duración determinada cuyo objetivo sea eludir la protección al trabajador. Por otra parte, Jaén y Coronel (2020) mencionan que la estabilidad laboral en Ecuador, Colombia, y Bolivia es motivo de análisis por sus máximos órganos de justicia constitucional, cuyos resultados se han expuesto a través de la jurisprudencia generando precedentes jurídicos.

Mientras que Adriana y Ramos (2019) afirman que a estabilidad laboral reforzada “constituye la aplicación de una garantía de continuidad, que permite al trabajador conservar su puesto de trabajo, aun en contra de la voluntad del empleador y así evitar el despido”. Para Calle y Quintero (2021) la estabilidad laboral reforzada se presenta cuando un Estado, utiliza esta garantía constitucional como mecanismo de protección para la conservación del empleo y la opción del reintegro. Mientras que Millán y Caicedo (2019) indica que la estabilidad laboral reforzada es la conservación del empleo por razones de vulnerabilidad, para permanecer en el trabajo mientras no se configure una causal objetiva de desvinculación.

Como indican los autores la estabilidad laboral reforzada es una garantía que permite que el trabajador conserve el trabajo, cumpliendo con los requisitos establecidos por la ley, en el caso de esta investigación el sustituto de persona con discapacidad. Por lo tanto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía constitucional que protege a los trabajadores para evitar la desvinculación sin justificación que tenga peso para la cesación de la relación laboral.

En el Ecuador la Constitución de la República reconoce el derecho al trabajo, sus formas, principios y garantías como la estabilidad. Por otra parte, en el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Discapacidades, la Ley Orgánica de Servicios Público, también reconoce y desarrolla el derecho al trabajo y la estabilidad laboral a favor de todo trabajador que cuente con un contrato de trabajo, el cual a su vez reúne ciertas características como persona con discapacidad o sustituto.

La estabilidad laboral reforzada según lo expuesto se aplica de manera especial a los grupos de atención prioritaria como son las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, persona con discapacidad o los sustitutos. Aunque en la práctica los empleadores no reconocen la estabilidad

laboral reforzada como una garantía constitucional, se realizan despidos de los sustitutos de personas con discapacidad, lo que genera una vulneración de los derechos laborales como se expone en las sentencias de la Corte Constitucional.

El reconocimiento y desarrollo jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada tiene su origen en la sentencia 080-13-SEP-CC (2013), la cual trató dos temas que son: las categorías sospechosas y la estabilidad laboral reforzada, donde la Corte Constitucional resolvió: “El objetivo de la estabilidad laboral reforzada es asegurar que las personas que ostentan una condición de debilidad manifiesta como es portar VIH o encontrarse enfermo de SIDA, gocen del derecho a la igualdad real y efectiva prevista en la Constitución de la República, y que en materia laboral se traduce en la garantía de permanencia en un empleo como medida de protección especial ante actos de discriminación, cuando ello sea del caso”.

Mientras que en la sentencia aditiva 172-18-SEP-CC (2018), la Corte declaró la constitucionalidad condicionada del artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, con lo cual prohibió la compra de renuncias obligatorias a personas con discapacidad o de sustitutos, este sustituto goza de los mismos derechos que se le confieren a la persona discapacitada. Es así, que en la Sentencia No. 689-19-EP/20 (2020) de la Corte Constitucional, se menciona que el despido de un sustituto de una persona con discapacidad del 99%, es una vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada. Esta resolución de la Corte Constitucional concuerda con lo que afirma Del Roció (2021) que la desvinculación laboral de las personas con discapacidad y sustitutos, genera una pérdida de afiliación de la seguridad social y la cobertura médica, quedando desprotegida del derecho a la salud. Por lo tanto, la decisión de la sentencia No. 689-19-EP/20 de la Corte Constitucional declaró la vulneración de los derechos a la estabilidad laboral reforzada del señor Giovanny Patricio Riofrío y los derechos a la atención prioritaria y a la salud del niño GJRB.

Por otra parte, la sentencia 367-19-EP/20 (2020) sobre la inobservancia de los precedentes jurisprudenciales, relativos a la estabilidad laboral reforzada del trabajador sustituto y a que la condición de discapacidad es un hecho que no está supeditado al reconocimiento que hace el Estado de dicha condición. La resolución de la Corte Constitucional con voto de mayoría aceptó la acción de protección, mencionaron que el hecho de que el trabajador sustituto no deba avalar la situación de la persona a su cargo implicaría que la mera afirmación del trabajador constituye una notificación al empleador.



En la sentencia 1067-17-EP/202 (2022) sobre la protección de los derechos de trabajadores sustitutos de personas con discapacidad. La resolución de la Corte afirmó que el Hospital en un plazo no mayor a 120 días contados a partir de la notificación de la sentencia, pague al accionante una indemnización, por haber vulnerado la garantía de estabilidad reforzada, aplicada a los padres de personas con discapacidad, sin distinción del tipo de contrato que tengan, y en el caso de la suspensión laboral deben indemnizar conforme a la Ley.

Así mismo, en la sentencia 1735-18-EP/20 (2020) sobre la protección de los derechos de trabajadores sustitutos de personas con discapacidad. La Corte declaró la vulneración del derecho a la seguridad por cuanto, para que el accionante pueda acceder a su información personal con la finalidad de acreditar la condición de discapacidad de su hijo, la Sala le impuso un requisito no previsto ni en la Ley ni en la Constitución para dicha acción.

### **Derecho a la igualdad laboral**

El derecho a la igualdad y no discriminación laboral implica que el trabajador tenga las mismas oportunidades cuando accede al mercado de trabajo o permanecer en el, se reconoce como discriminación cualquier distinción, exclusión o preferencia por motivos de raza, color, sexo, religión, y condición física (Palacios, 2020). Según la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con discapacidad (en adelante, “Convención”), las personas con discapacidad tienen derecho a acceder a todos los aspectos de la sociedad en pie de igualdad con otras personas, incluyendo el entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, y otras instalaciones y servicios públicos.

La Convención asume, a través de sus principios, y en la regulación de los derechos que ampara, una concepción amplia de igualdad, que no se queda en un simple trato no discriminatorio igualdad formal, sino que asume la igualdad de oportunidades, que requiere en ciertos casos de medidas activas igualdad material (Alemany, 2020). Debe pasar necesariamente por el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana, ello implica necesariamente la adopción de políticas de reconocimiento, que tiendan a alcanzar una participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.

De esta manera, la igualdad formal lucha contra la discriminación directa tratando de manera similar a las personas que están en situación similar (Chamby, 2020). Puede ayudar a combatir los

estereotipos negativos y los prejuicios, pero no puede ofrecer soluciones al dilema de la diferencia, ya que no tiene en cuenta las diferencias entre los seres humanos. La igualdad sustantiva, en cambio aborda también la discriminación indirecta y estructural, tiene en cuenta las relaciones de poder.

Con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad formal, material y de no discriminación a los grupos de atención prioritaria, la Constitución de la República del Ecuador (2008) ha previsto que “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”. Sin embargo, pese al desarrollo normativo y jurisprudencial, la discriminación en la práctica no ha desaparecido, sino que ha tomado otras formas como la discriminación laboral, que son muy difíciles de probar en la realidad procesal, porque los accionantes tienen temor de denunciar, o por desconocimiento de la ley por parte de los accionante, también por no tener recursos para buscar ayuda legal (Bregaglio y Constantino, 2020).

Los sistemas jurídicos procuran legislar para evitar que la discriminación quede en la impunidad, buscando siempre una sociedad más justa, donde se respete y garantice la dignidad de las personas, sin excluir a los grupos de atención prioritaria. Se puede concluir que la estabilidad laboral reforzada es una garantía que protege el derecho a la igualdad laboral del sustituto de personas con discapacidad, porque la regla jurisprudencial de la sentencia No. 689-19-EP/20 de la Corte Constitucional, indica que el despido del sustituto de la persona con discapacidad vulnera los derechos de igualdad y estabilidad laboral.

### **Sustituto de la persona con discapacidad**

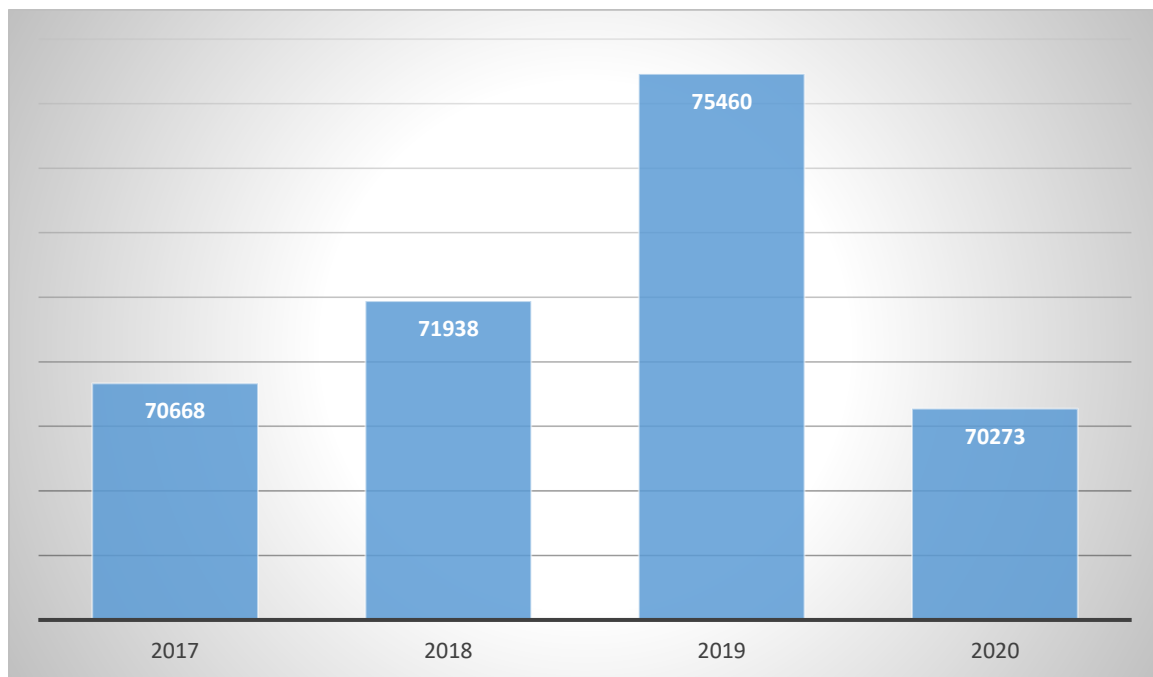
En el Ecuador se desarrollan políticas públicas que identifican a las personas con discapacidad como un grupo de atención prioritaria, dentro de la Constitución (2008) se prevé la protección de las familias que tienen a su cargo a una persona con discapacidad. Así mismo, en la Ley Orgánica de Discapacidades (2012), establece la figura de sustituto, a través de la cual las personas debido al grado severo de discapacidad no pueden trabajar directamente (Aguilar y Villamar, 2020). Pueden ser sustituidas por un familiar hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

La Norma para la calificación y certificación de sustitutos directos de personas con discapacidad (2018) menciona que se consideran como “sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales”. Los mismos que podrán formar parte del

porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral (25 trabajadores un mínimo de 4% de persona con discapacidad), y para efectos tributarios, siempre y cuando el niño, niña o adolescente tenga discapacidad igual o mayor al 30%; de igual manera se consideran como sustitutos directos a los parientes hasta cuanto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho legalmente constituida, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad o cuidado a una persona con discapacidad severa igual o mayor al 75%.

El sustituto goza de los mismos derechos que se le confieren a la persona con discapacidad. Es así, que en la Sentencia No. 689-19-EP/20 de la Corte Constitucional, menciona que el despido de un sustituto de una persona con discapacidad física del 99%, es una vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada.

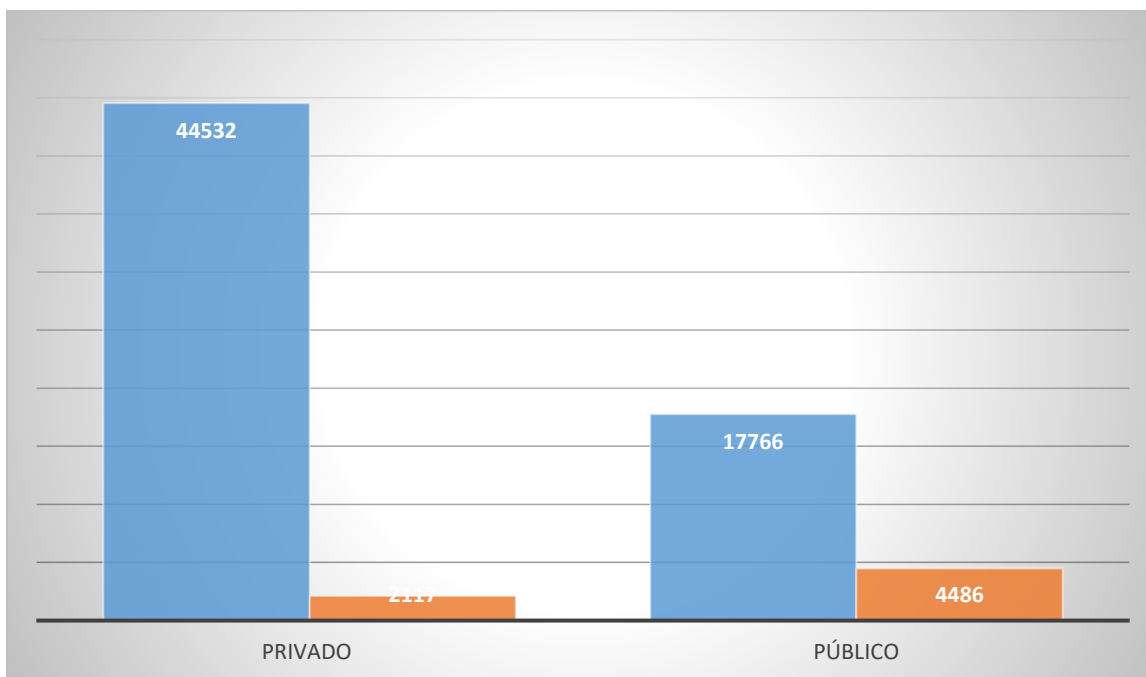
En la actualidad según informes del Ministerio del Trabajo (2020) las personas con discapacidad laboralmente activas son 62.298 personas, de los cuales 6.603 son sustitutos de personas con discapacidad. A continuación, se muestra una figura que indica las personas con discapacidad o sustitutos insertados en el sistema laboral en el periodo de 2017 a 2020.



**Figura 1.** Personas con discapacidad y sustitutos insertados en el Sistema Laboral

*Nota:* Información del Ministerio de Trabajo (2020)

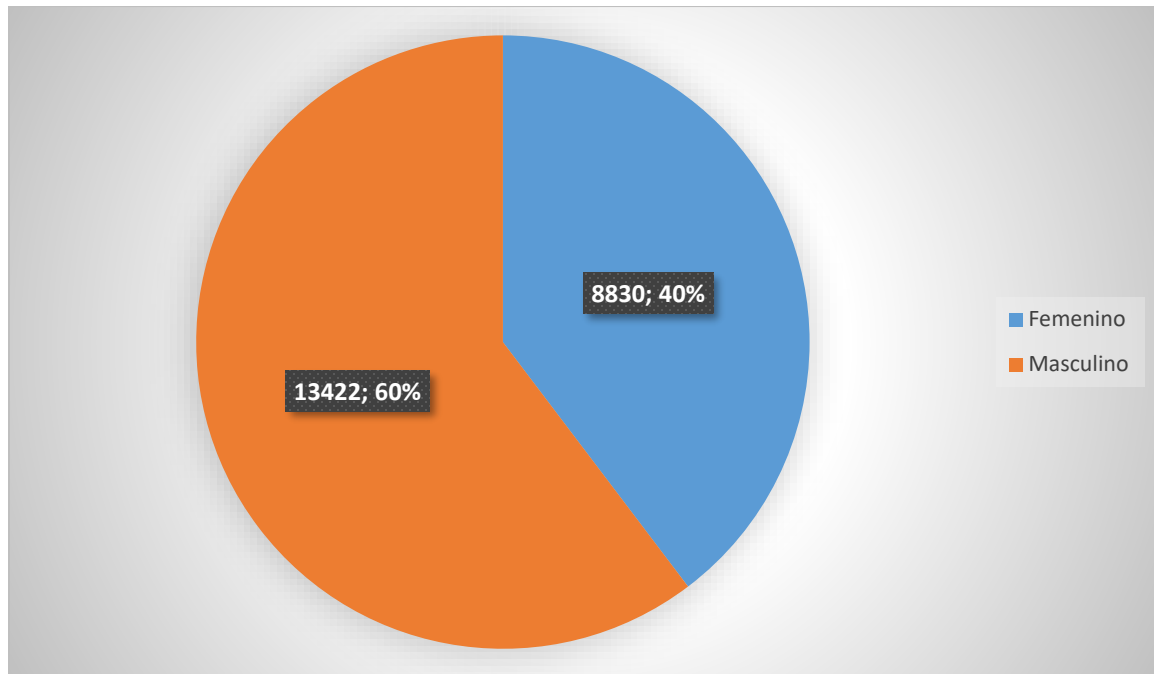
Los resultados del informe del Ministerio del Trabajo que indica las personas con discapacidad o sustitutos insertados en el sistema laboral en el periodo de 2017 a 2020, reflejan que durante el 2019 existió un incremento de contratos de trabajos para las personas con discapacidad y sustitutos, mientras que en el 2020 disminuyó considerablemente, de esta manera se incumple con la garantía constitucional de la estabilidad laboral reforzada. Mientras que según datos del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, sobre la contratación de personas con discapacidad y sustitutos en el sector público y privado se reflejan los siguientes datos:



**Figura 2.** Personas con discapacidad y sustitutos en las instituciones públicas y privadas

*Nota:* Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2020)

Los resultados del Consejo Nacional para la igualdad de discapacidades en el periodo del 2020, refleja que el sector privado tiene la mayor cantidad de personas con discapacidad con un total de 46.649 mientras que el sector público 22.252, aunque en relación a los sustitutos de personas con discapacidad las instituciones públicas tienen mayor número de contratados 4.486 personas en relación a las empresas públicas. Estos resultados demuestran que se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades laborales en el sector público para las personas con discapacidad y los sustitutos. Por otra parte, en relación a la igualdad de género en el sistema laboral de personas con discapacidad y sustitutos se muestra en la siguiente figura.



**Figura 3.** Personas con discapacidad y sustitutos según el género

*Nota:* Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2020)

Los resultados del Consejo Nacional para la igualdad de discapacidades en el periodo del 2020, menciona que según el género de las personas con discapacidad y sustitutos que están insertados en el sistema laboral, corresponden a un 60% masculino y 40% femenino, lo que genera una desigualdad y discriminación en las mujeres con discapacidad y sustitutos que no se benefician del trabajo que es un derecho fundamental, ya que ninguna persona puede ser discriminada en su empleo u ocupación por motivos de raza, color, sexo, ideas políticas, creencias religiosas y condición social.

### Conclusiones

La garantía constitucional de estabilidad laboral reforzada al sustituto de persona con discapacidad, protege a este grupo de atención prioritaria para que no se les desvincule del trabajo, porque esto implica una vulneración de los derechos de igualdad al ser discriminados por su condición de discapacidad, además sin percibir recursos económicos difícilmente se puede brindar atención médica fundamental debido a la condición de discapacidad.

A pesar de que la estabilidad laboral reforzada está estipulada en la ley algunas instituciones públicas y privadas según datos del Ministerio del Trabajo, durante el periodo de 2020 en relación al 2019 han disminuido los contratos de trabajos a las personas con discapacidad y los sustitutos, estos resultados demuestran que existe cesación laboral para este grupo de atención prioritaria.

En el análisis de la Sentencia No. 689-19-EP/20 de la Corte Constitucional donde un padre de familia es despedido de una institución pública, confirmado mediante documentos que era sustituto del hijo con discapacidad del 99%, la Corte declaró que existió vulneración de los derechos a la estabilidad laboral reforzada y a los derechos a la atención prioritaria en temas de salud. Por lo tanto, los resultados de la sentencia constituyen de manera obligatoria para la argumentación jurídica en otros casos con la misma naturaleza, donde la estabilidad laboral reforzada garantiza el derecho a la igualdad laboral evitando la discriminación del sustituto de la persona con discapacidad.

Los datos del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades reflejan que existe una vulneración del derecho a la igualdad oportunidades laborales, debido a que en el sector público existe un porcentaje de personas con discapacidad y sustitutos insertados en el sistema laboral. Por otra parte, en relación al género de las personas contratadas con discapacidad y sustitutos son de género masculino en su gran mayoría, estos resultados demuestran que existe desigualdad y discriminación en el ámbito laboral.

## Referencia

1. Adriana, C. R., Catalina, M., & Ramos, R. (2019). De la estabilidad laboral relativa, ¿La estabilidad laboral absoluta? Estabilidad laboral reforzada en el empleo. Editorial Universidad del Rosario.
2. Alemany, M. (2020). Representación y derechos de las personas con discapacidad mental y/o intelectual.
3. Aguilar Rivera, T. E., & Villamar Perez, P. S. (2020). Análisis de la aplicación del principio de estabilidad laboral en personas con discapacidad en Guayaquil a partir de la expedición del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas).

4. Bregaglio, R., & Constantino, R. (2020). Un modelo para armar: La regulación de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad en el Perú a partir del Decreto Legislativo 1384. *Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos*, 4(1).
5. Calle, F. C. T., Castaño, J. F. D., & Quintero, P. D. H. (2021). Utilización del despido legal sin justa causa como elemento para vulnerar derechos humanos en el ámbito laboral en Colombia. *Aequitas*, (5), 225-267.
6. Chambi Vásquez, M. (2020). La transición al sistema de apoyos y salvaguardias como garantía del derecho fundamental a la igualdad de las personas con discapacidad en el Perú.
7. Código del Trabajo (2005) Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre del 2005. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
8. del Rocío Yugsi-Yugsi, M., & Pinos-Jaén, C. E. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. *Dominio de las Ciencias*, 7(3), 191-213.
9. Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP (2010) Registro Oficial Suplemento 294 de 06 de octubre 2010. <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>
10. Ministerio del Trabajo (2020). Boletín Estadístico Anual. El mercado laboral del Ecuador. En línea [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/BoletinAnual\\_V7.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/BoletinAnual_V7.pdf)
11. Millán Villegas, A. M., & Caicedo Ardila, N. (2019). Estabilidad laboral reforzada.
12. Palacios, A. (2020). Discapacidad y derecho a la igualdad en tiempos de pandemia. *Pensar-Revista de Ciencias Jurídicas*, 25(4).
13. Rojas, M. N. M., Martínez, C. A. C., Gutiérrez, A. M. G., & Yepes, P. A. U. (2022). La Estabilidad Laboral Reforzada y el COVID-19 en Colombia. *Verba Iuris*, 47(1), 91-105.

© 2023 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).