

Maestría en

Derecho Laboral y Seguridad Social

**Trabajo de investigación previo a la obtención del título de
Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social**

AUTORES:

Diana Marianela Armas Casanova
Patricia Alexandra Cornejo Enríquez
Doménica Micaela Gómez Ochoa
Andrea Soledad Mena Berrazueta
Magaly Patricia Morillo Benavides

TUTORES:

Ángel Guillén Pajuelo
Saskya Espín Pozo
Tanya Torres Castillo
Alba Guevara B.

**Estabilidad Laboral Reforzada de Personas con
Enfermedades Catastróficas**

Quito, mayo 2026

Certificación de autoría

Nosotros, Diana Marianela Armas Casanova, Patricia Alexandra Cornejo Enríquez, Doménica Micaela Gómez Ochoa, Andrea Soledad Mena Berrazueta, Magaly Patricia Morillo Benavides, declaramos bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de nuestra autoría; que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional y que se ha consultado la bibliografía detallada.

Firma del graduando
Diana Marianela Armas Casanova

Firma del graduando
Patricia Alexandra Cornejo
Enríquez

Firma del graduando
Doménica Micaela Gómez Ochoa

Firma del graduando
Andrea Soledad Mena Berrazueta

Firma del graduando
Magaly Patricia Morillo Benavides

Autorización de Derechos de Propiedad Intelectual

Nosotros, Diana Marianela Armas Casanova, Patricia Alexandra Cornejo Enríquez, Doménica Micaela Gómez Ochoa, Andrea Soledad Mena Berrazueta, Magaly Patricia Morillo Benavides, en calidad de autores del trabajo de investigación titulado Estabilidad Laboral Reforzada de Personas con Enfermedades Catastróficas, autorizamos a la Universidad Internacional del Ecuador (UIDE) para hacer uso de todos los contenidos que nos pertenecen o de parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Los derechos que como autores nos corresponden, lo establecido en los artículos 5, 6, 8, 19 y demás pertinentes de la Ley de Propiedad Intelectual y su Reglamento en Ecuador.

D.M. Quito 15 de junio de 2026

Firma del graduando
Diana Marianela Armas Casanova

Firma del graduando
Patricia Alexandra Cornejo
Enríquez

Firma del graduando
Doménica Micaela Gómez Ochoa

Firma del graduando
Andrea Soledad Mena Berrazueta

Firma del graduando
Magaly Patricia Morillo Benavides

Aprobación de dirección y coordinación del programa

Yo Andrea Guadalupe, Coordinador/a UIDE, declaro que los graduandos: (Diana Marianela Armas Casanova, Patricia Alexandra Cornejo Enríquez, Doménica Micaela Gómez Ochoa, Andrea Soledad Mena Berrazueta, Magaly Patricia Morillo Benavides) son los autores exclusivos de la presente investigación y que ésta es original, auténtica y personal de ellos.

Dra. Andrea Guadalupe

Coordinador/a de la
Maestría en Derecho Laboral y
Seguridad Social

DEDICATORIA

Lo dedico a mis padres, esposo e hijo, por ser mi motor, mi refugio y la mayor fuente de amor y paciencia. A ti Fabiolita, por tu fe inquebrantable en mis capacidades y por ser la gran impulsora de este camino.

Diana Armas C.

Dedico este trabajo a mi esposo y mis hijos que siempre estuvieron a mi lado, apoyándome incondicionalmente. Ustedes han sido mi mayor motivación y su paciencia y confianza me dieron la certeza de contar siempre con su apoyo.

Alexandra Cornejo E.

Dedico este trabajo de titulación a mi esposo, quien ha sido mi mayor motivador, gracias por tu paciencia y por celebrar cada logro; y a mis padres, por su apoyo incondicional en este proceso. Todo lo que he logrado se lo debo a ustedes.

Doménica Gómez O.

Este trabajo de titulación lo dedico a mi familia: a mis padres, a mi esposo e hijas, que apoyaron este camino, sacrificando el tiempo juntos y ayudándome de diferentes formas. Son la razón de cada paso. Gracias por tanto y todo.

Soledad Mena

Dedico este trabajo de titulación a mis hermanas, a mi tía que es mi segunda madre, a mi compañero de vida que apoyaron este camino, y a mi hijo que es mi mayor motivación.

Magaly Morillo B.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco infinitamente a la vida por otorgarme el privilegio de cursar esta maestría y a la sabiduría superior de Dios por darme claridad para culminar esta gran oportunidad de crecimiento profesional y personal.

Diana Armas C.

Agradezco a mi familia y amigos por impulsarme siempre a seguir adelante con esta maestría y por creer en mis capacidades, incluso cuando yo dudaba. Y agradezco a Dios porque su presencia me recordó que los sueños no caducan.

Alexandra Cornejo E.

Agradezco eternamente a mi familia por recordarme de lo que soy capaz, por confiar en mí, por celebrar cada paso conmigo e impulsarme a seguir adelante.

Doménica Gómez O.

Agradezco a Dios, mi roca y centro por esta oportunidad, por la sabiduría y el amor recibido. A mi esposo y a mis padres por el apoyo.

Soledad Mena

Agradezco a Dios por guiar mi camino en todo este proceso y a mi familia por su apoyo incondicional.

Magaly Morillo B.

RESUMEN

El presente proyecto de investigación está centrado en analizar la estabilidad laboral reforzada en personas con enfermedades catastróficas dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano en consonancia con el marco jurídico internacional vigente, considerando su reconocimiento, desarrollo, y alcance de las garantías jurídicas con un enfoque cualitativo y dogmático basado en la indexación y análisis crítico de sentencias emitidas por la Corte Constitucional y acuerdos internacionales, relacionado con la protección laboral de grupos de atención prioritaria, examinando disposiciones constitucionales, legales y los precedentes judiciales relevantes para identificar si hay o no unificación en los criterios que sustentan a la estabilidad reforzada de trabajadores con enfermedades catastróficas, lo que genera despidos ilegales y vulneración de derechos fundamentales.

Los resultados permiten identificar y evidenciar que el ordenamiento jurídico ecuatoriano presenta asimetrías significativas respecto a los estándares internacionales, los desafíos existentes en la tutela efectiva de los trabajadores con alguna condición de salud, evidenciando la necesidad de una actualización y reforma legal que garantice una protección efectiva ofreciendo una perspectiva comparada que sirva como base para el desarrollo de futuras políticas públicas dando un alcance de protección jurídica hacia la totalidad de las enfermedades catastróficas que garantice el principio de igualdad y no discriminación en el acceso a la salud y la estabilidad laboral reforzada en condiciones de igualdad y dignidad.

Palabras Claves:

Derecho comparado, enfermedades catastróficas, tutela judicial efectiva, estabilidad laboral reforzada, normativa ecuatoriana, acuerdos internacionales.

ABSTRACT

This research project analyzes reinforced employment stability for individuals with catastrophic illnesses within the Ecuadorian legal framework, in light of applicable international legal standards. It adopts a qualitative and dogmatic approach based on the systematic review and critical analysis of Constitutional Court cases, as well as relevant international instruments related to the labor protection of vulnerable and priority groups. The study examines constitutional provisions and legal provisions, law, and relevant judicial precedents to determine whether consistent legal criteria have been developed regarding reinforced job security for workers with catastrophic illnesses.

The results allow reveals significant asymmetries between Ecuadorian regulations and international standards, which which result in unlawful dismissals and violations of fundamental rights. Moreover, the research identifies persistent gaps in the effective protection of this group. In response, it underscores the need for legislative reform and policy development aimed at ensuring comprehensive legal protection, grounded in the principles of equality, non-discrimination, and human dignity, while providing a comparative framework to support future public policy design.

Keywords:

Comparative law, catastrophic illnesses, effective judicial protection, enhanced job security, Ecuadorian regulations, international agreements.

TABLA DE CONTENIDOS (Índice)

CAPITULO 1.....	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO	15
Definición del Proyecto.....	15
Descripción del Contexto o Entorno del Proyecto	15
Contexto Normativo en Ecuador	16
Descripción del Problema o Fenómeno de Estudio	17
Naturaleza del Proyecto	18
Formulación de los objetivos del estudio	18
Objetivo General.....	18
Objetivos Específicos	18
PBL 1 – Nuevas formas de contratación laboral en la empresa.....	18
PBL 2 – Instrumentos internacionales (OIT).....	19
PBL 3 – Derechos humanos laborales.	19
Justificación e Importancia del Trabajo de Investigación	19
CAPÍTULO 2.....	20
EMPRESA Y NUEVA FORMAS DE CONTRATACIÓN	20

Conceptualización	20
Enfermedad catastrófica y estabilidad laboral.....	20
Análisis del marco jurídico ecuatoriano	21
Sentencia No. 375-17-SEP-CC, Caso No. 0526-13-EP de la Corte Constitucional.....	21
Impacto y Aplicabilidad de la Sentencia No. 375-17-SEP-CC.....	22
Ley Orgánica para la Atención Integral del Cáncer -LOAIC	26
Principales Inclusiones sobre Estabilidad Reforzada.	27
Posibles Impactos en los Negocios y Empleadores.....	27
Riesgo Financiero.	28
Limitación en el Manejo y Planificación de la Nómina.	28
Control Deficiente.....	29
Inclusión Laboral con las Nuevas Formas de Contratación	30
CAPITULO 3.....	32
NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.....	32
Normativa Internacional Relacionadas con la Estabilidad Reforzada por Enfermedad Catastróficas.....	32
Convenciones de Naciones Unidas.....	32
Convenios de la OIT que tienen relación con la Estabilidad Reforzada	34

Convenio 158 – Sobre la Terminación de la Relación de Trabajo.....	34
Convenio 111 – Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación).....	35
Recomendación 200 - Sobre el VIH y el Sida.	36
Convenio 159 y Recomendación 168 - Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (Personas Inválidas).....	37
Convenio 102 – Sobre la Seguridad Social (Norma Mínima).	38
Tratados Bilaterales	39
CAPITULO 4.....	41
DERECHOS HUMANOS LABORALES.....	41
Conceptualización sobre Derechos Humanos	41
Dignidad Humana como Eje Transversal	42
Derechos Humanos Laborales relacionados con la Estabilidad Reforzada de Personas con Enfermedades Catastróficas	42
Derecho a la Salud.	42
Derecho al Trabajo.....	43
Derecho a la vida digna.....	43
Derecho a la igualdad y no discriminación.....	43
Trabajo Decente	44

Concepto	44
Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento económico	44
Jurisprudencia sobre Derechos Humanos Laborales, una mirada a la no discriminación y la estabilidad reforzada	45
Regulación y Jurisprudencia Comparada sobre la Estabilidad Laboral de Personas con Enfermedades Catastróficas	47
América Latina	47
Perú.	47
Colombia.....	48
Brasil.....	50
Otros países.....	50
Europa	51
España.....	51
Francia.....	53
Países Bajos	53
Responsabilidad y acciones del Estado y los empleadores privados en la estabilidad laboral reforzada en enfermedades catastróficas	54
Estado	54

Nivel Legislativo. La Sentencia 375-17-SEP-CC establece una regla general aplicable a la condición de enfermedad catastrófica. Por su parte, la LOAIC igualmente regula la estabilidad reforzada, pero únicamente para personas con diagnóstico de cáncer. En este sentido, sería importante que a nivel legislativo se unifique el criterio y se expanda a la generalidad de enfermedades catastróficas, estableciendo adicionalmente, reglas claras de aplicación, especial sobre la obligación de reubicación y adaptabilidad previa. Igualmente, como parte de este esfuerzo se debería revisar el procedimiento de clasificación e ingreso de enfermedades catastróficas, huérfanas o raras al listado emitido por el MSP y exista una coordinación institucional entre ambas cateras de estado.54

Acciones Para Volver Ejecutivas las Obligaciones Actualmente Reconocidas54

Empleadores56

Políticas y protocolos.....57

Cultura organizacional.....57

Medidas alternativas al despido.....57

Prevención e incorporación de estos criterios en la planificación empresarial.58

CAPITULO 5.....60

CONCLUSIONES Y APLICACIONES.....60

Conclusiones Generales60

Conclusiones Específicas61

Análisis del Cumplimiento de los Objetivos de la Investigación.....	61
Objetivo PBL 1 – Nuevas formas de contratación laboral en la empresa.....	61
Objetivo PBL 2 – Instrumentos internacionales (OIT).....	61
Objetivo PBL 3 – Derechos humanos laborales.	62
Contribución a nivel académico	63
Contribución a nivel personal.....	64
Limitaciones a la Investigación	64
REFERENCIAS.....	65

Lista de Tablas

Tabla 1

24

CAPITULO 1

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO

Definición del Proyecto

Una enfermedad catastrófica hace referencia a enfermedades crónicas y de larga duración en que pelagra la vida, pero sobre todo resalta como característica principal el alto costo económico e impacto social que comportan para la persona y su entorno.

El presente trabajo de titulación se enfoca en el estudio de las personas trabajadoras que sufren de este tipo de enfermedades catastróficas, en el marco de la estabilidad reforzada a que pueden ser acreedoras como medida de protección.

La estabilidad reforzada refiere a una forma de protección del empleo que impide o restringe la terminación de la relación laboral respecto de determinados trabajadores que se encuentran en una situación de vulnerabilidad, como por ejemplo la situación de salud que genera la enfermedad catastrófica en el caso del presente análisis.

Descripción del Contexto o Entorno del Proyecto

Contexto Fáctico en Ecuador

Es importante señalar que no existen estadísticas públicas o estimaciones actualizadas y disponibles sobre las personas que sufren enfermedades catastróficas en Ecuador, menos aún de las personas económicamente activas que sufren de esta condición (a diferencia del caso de personas con discapacidad). Normalmente, las estadísticas disponibles son verificables por tipo de enfermedad.

De acuerdo con el estudio *La Protección financiera de la salud en la Región de las*

Américas (que tomó como base la Encuesta Nacional de Ingreso y Gastos de los Hogares Urbanos y Rurales - ENIGHUR correspondiente al período 2011-2012) se analizó, que 2 de cada 100 ecuatorianos destinan el 40% de sus recursos (libres de gastos de subsistencia) a gastos de salud. Sin embargo, se pudo verificar que existe una alta cantidad de personas en Ecuador (58,87) haciendo desembolsos constantes de dinero por salud lo que indica que el sistema de salud no está cubriendo las necesidades de salud de la población (Organización Panamericana de la Salud, 2021), por lo que se concluye que quienes sufren de enfermedades catastróficas, dependen en gran medida del ingreso que su empleador les provee, para acceder a la atención médica necesaria.

Contexto Normativo en Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador (2008), como marco general, en los Art. 35 y Art. 50 reconoce la protección prioritaria y especializada a que tienen derecho las personas que sufren de enfermedades catastróficas o de alta complejidad. Así también el Código de Trabajo y la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Salud establecen los derechos y definiciones sobre este tema, en cada uno de sus ámbitos de aplicación.

Sin embargo, de acuerdo con la Corte Constitucional del Ecuador (2017), en la Sentencia N° 375-17-SEP-CC, el concepto de estabilidad reforzada apareció en el contexto laboral ecuatoriano y se estableció, con efecto inter comunis, que las personas que padecen enfermedades catastróficas, raras o huérfanas, así como aquellas que se encuentran en situaciones de especial vulnerabilidad, gozan de una estabilidad laboral reforzada y por tanto, no pueden ser separadas de sus cargos de manera arbitraria o discriminatoria debido a su

condición de salud (Corte Constitucional del Ecuador, 2017). Al no tratarse de una norma de aplicación general y su conocimiento tampoco ha sido altamente difundido, su puesta en práctica se ha visto limitada.

No es sino hasta 2026 en que una Ley emitida por la asamblea trata este tema: La Ley Orgánica para la Atención Integral del Cáncer -LOAIC. Esta ley incorpora disposiciones laborales obligatorias para empleadores, en las que reconoce la estabilidad laboral reforzada para personas con diagnóstico de cáncer, así como para su persona sustituta directa y para quienes ejerzan el rol de cuidador (Ley Orgánica para la Atención Integral del Cáncer, 2026).

Descripción del Problema o Fenómeno de Estudio

Al atravesar una enfermedad de alta complejidad o catastrófica el más perjudicado es el trabajador que, por su condición de salud es desvinculado de su puesto de trabajo bajo justificaciones disfrazadas con modificaciones administrativas, restructuración de la empresa o finalización de contratos temporales, por lo cual, se genera pérdida de ingresos económicos, se interrumpe al acceso al sistema de salud declinando su condición, pese a la existencia de normas (jurisprudenciales o de aplicación general). En nuestro marco jurídico ecuatoriano, esto no ha sido suficiente para la correcta protección hacia las personas en condiciones de vulnerabilidad quedando ineficaz el principio de estabilidad laboral reforzada para trabajadores que han sido diagnosticados con alguna enfermedad catastrófica.

La normativa actual, Ley orgánica para la protección integral del cáncer, se ve limitada a este tipo particular de enfermedad catastrófica, dejando por fuera a otros trabajadores que pueden sufrir de otras enfermedades catalogadas como catastróficas, huérfanas o raras.

Naturaleza del Proyecto

El presente trabajo constituye una investigación jurídica de carácter doctrinal y aplicado, desarrolladas bajo el enfoque de aprendizaje basado en problemas (Problem – Based Learning- PBL). En este marco metodológico, el proceso investigativo se estructura a través de la identificación de una problemática en el contexto laboral ecuatoriano (vulnerabilidad de los trabajadores que padecen enfermedades catastróficas en relación con su estabilidad laboral).

La investigación tiene un enfoque cualitativo, soportado en el análisis e interpretación de normas jurídicas tanto nacionales como internacionales, doctrina, y criterios jurisprudenciales tanto de Ecuador como comparados, así como un carácter descriptivo analítico ya que examina el marco regulatorio y evalúa sus implicaciones en el ámbito práctico.

Finalmente, el contenido ha sido desarrollado tomando como base tres enfoques: Empresa y nuevas formas de contratación, Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos Laborales.

Formulación de los objetivos del estudio

Objetivo General

Analizar el marco jurídico en el Ecuador sobre la estabilidad laboral para personas que mantienen una enfermedad catastrófica, mediante una comparación de las normas internacionales (OIT) y la normativa actual ecuatoriana.

Objetivos Específicos

PBL 1 – Nuevas formas de contratación laboral en la empresa. Comprender los criterios jurídicos relacionados con la estabilidad laboral reforzada y protección de los derechos

de los trabajadores con enfermedades catastróficas en el contexto ecuatoriano y la adaptación a las nuevas modalidades de trabajo.

PBL 2 – Instrumentos internacionales (OIT). Analizar las normas internacionales del trabajo y los convenios bilaterales suscritos por el país respecto de la estabilidad reforzada para personas con enfermedades catastróficas.

PBL 3 – Derechos humanos laborales. Examinar el impacto cuando existe vulneración de los derechos humanos fundamentales al producirse el despido de personas con enfermedades catastróficas en Ecuador y las falencias del sistema actual.

Justificación e Importancia del Trabajo de Investigación

El presente estudio se justifica en la necesidad de analizar de manera integral la protección jurídica que tienen las personas trabajadoras que padecen enfermedades catastróficas en Ecuador, frente a un marco jurídico en el que se advierte la existencia de limitaciones por desconocimiento de los sujetos protegidos como por vacíos de protección (marco que ha sido principalmente jurisprudencial y una reciente Ley Orgánica para la Atención Integral del Cáncer (2026) que protege únicamente a este segmento).

CAPÍTULO 2

EMPRESA Y NUEVA FORMAS DE CONTRATACIÓN

Conceptualización

Enfermedad catastrófica y estabilidad laboral

El concepto de enfermedad catastrófica no solamente considera conceptos inherentemente médicos (incidencia), sino que hace referencia al impacto económico de la enfermedad. De hecho, nace del concepto de “Gasto catastrófico en salud” que es bastante reciente. “No fue hasta 2009 cuando Estados Unidos hizo una estimación de la proporción de quiebras que podrían atribuirse a los costos médicos.” (Shrime, 2021), así como varios estudios que en adelante fueron llevados adelante por el Banco Mundial, la ONU y/o la OMS.

En este sentido, en virtud del Acuerdo Ministerial No. 00001829 (2012), emitido por el Ministerio de Salud Pública sobre la inclusión de enfermedades raras para el acceso al Bono Joaquín Gallegos Lara, las enfermedades catastróficas “...Son aquellas patologías de curso crónico que suponen un alto riesgo para la vida de la persona, cuyo tratamiento es de alto costo económico e impacto social y que por ser de carácter prolongado o permanente pueda ser susceptible de programación. Generalmente cuentan con escasa o nula cobertura por parte de las aseguradoras.”

La estabilidad laboral reforzada es una garantía que tiene como fin proteger de forma especial a trabajadores que se encuentran en situación de vulnerabilidad debilidad manifiesta. La estabilidad laboral reforzada no se limita al despido ineficaz, sino que, es un régimen de protección que busca evitar el despido discriminatorio y puede incluir mecanismos adicionales

como: reintegro obligatorio, pago de remuneraciones no canceladas, indemnizaciones agravadas o reforzadas, autorizaciones previas, y medidas de adaptación del empleo.

En la Constitución no se define como tal este concepto, pero se sustenta en la protección recogida en los artículos 33 (derecho al trabajo y a la estabilidad) y 35 (grupos vulnerables), así como en la prohibición de despido por discriminación que establece el Art. 326 (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Por su parte, otros cuerpos normativos han establecido elementos de estabilidad reforzada para mujeres embarazadas y dirigentes sindicales (Código de Trabajo, 2005), así como para personas con discapacidad (Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad, 2025).

Análisis del marco jurídico ecuatoriano

Sentencia No. 375-17-SEP-CC, Caso No. 0526-13-EP de la Corte Constitucional.

El análisis de la Sentencia N° 375-17-SEP-CC dentro del caso de estabilidad reforzada se identifica que la Corte Constitucional del Ecuador estableció una regla jurisprudencial de carácter vinculante, en otras palabras su accionar debe ser aplicado por todos los jueces obligatoriamente, inclusive autoridades en situaciones similares: "Las personas que padecen enfermedades catastróficas, raras o huérfanas, así como aquellas que se encuentran en situaciones de especial vulnerabilidad, gozan de una estabilidad laboral reforzada. Esta protección implica que no pueden ser separadas de sus cargos de manera arbitraria o discriminatoria debido a su condición de salud (Sentencia N° 375-17-SEP-CC, 2017).

Como base y parte importante de la sentencia para futuros juicios se identifica a la inversión de la carga de la prueba por parte del empleador quien deberá "...probar que la

terminación de la relación laboral se debió a una causa justa, objetiva y técnica, totalmente ajena a la enfermedad del trabajador. Si el empleador no logra probarlo, el despido se presumirá discriminatorio". La Corte puntualiza la importancia de "...analizar exhaustivamente si existió un nexo causal entre la condición de salud y la terminación del contrato..." y recalca que "...La falta de este análisis vulnera la seguridad jurídica y el derecho al debido proceso" (Sentencia N° 375-17-SEP-CC, 2017).

Por otra parte, se enfoca en encaminar las sentencias por parte de los jueces para que se aborden con refuerzo constitucional que garantice los derechos fundamentales del trabajador, siendo así que "...La reparación ante un despido discriminatorio de una persona con enfermedad catastrófica no se agota con la indemnización tarifada del Código del Trabajo. Por lo tanto, los jueces deben asegurar una reparación integral, que puede incluir el reintegro inmediato del trabajador a su puesto de trabajo, el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y, en ciertos casos, medidas de satisfacción o garantías de no repetición" (Sentencia N° 375-17-SEP-CC, 2017).

Impacto y Aplicabilidad de la Sentencia No. 375-17-SEP-CC. En la esfera judicial, si el mismo efecto "**inter comunis**" que la sentencia ha establecido claramente habla del impacto judicial que esta debería tener, consideramos importante analizar el grado de incidencia que está teniendo en las decisiones de la misma Corte Constitucional y de otros órganos judiciales como la Corte Nacional de Justicia, con el fin de identificar si los fallos de la Corte Nacional de Justicia abordan el tema de la estabilidad reforzada para los trabajadores del sector privado, que adolecen de enfermedades catastróficas, se realizó una investigación de

la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Nacional. Este análisis es de suma importancia pues permite comprender si los tribunales de justicia han aplicado la protección reforzada para estos grupos prioritarios, luego de establecerse el precedente vinculante en la sentencia 375-17-SEP-CC de la Corte Constitucional (Sentencia N° 375-17-SEP-CC, 2017).

Se han investigado las sentencias de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional emitidas desde el 2017 y se ha identificado que muy pocas sentencias tratan a las enfermedades catastróficas como punto de interés primario.

En el juicio No. 01371-2020-0027 (Pesántes Wilson contra Hospital Vicente Corral Moscoso, 2023) la sala analiza si el alcoholismo puede ser considerado como enfermedad catastrófica y discute sobre la aplicación de la sentencia 375-17-SEP-CC. Si bien la Corte Nacional concluye que no es aplicable en este caso concreto, al menos ya analiza el alcance de la estabilidad reforzada en el caso de enfermedad catastrófica (Sentencia N° 375-17-SEP-CC, 2017).

En los juicios No. 01371-2021-00431 (Rodríguez Javier contra Metropolitano de Tenerife S.A., 2023), No. 01371-2022-00010 (Jiménez Jessica, en contra de Solca, 2023) y No. 19333202100315 (Alvarado Jario contra Ecuacorriente S.A., 2022) no se hace referencia a la sentencia de la Corte Constitucional, pero desarrollan la estabilidad reforzada por enfermedad grave o catastrófica y analizan la presunción de discriminación.

Por su parte, en el caso de la Corte Constitucional, se han revisado las sentencias que citan propiamente el fallo 375-17-SEP-CC o que, sin referirla, siguen la misma línea jurisprudencial. Tomando como fuente el buscador de sentencias de la Corte Constitucional, se

ha identificado 6 sentencias posteriores al precedente que cumplen con este criterio:

Tabla 1

Sentencias posteriores al precedente

N.º	Sentencia	Fecha
1	08013-SEP-CC (Corte Constitucional del Ecuador, 2013)	9 de octubre de 2013
2	1095-20-EP/22 (Corte Constitucional del Ecuador, 2022)	24 de agosto de 2022
3	2409-17-EP/22 (Corte Constitucional del Ecuador, 2022)	9 de noviembre de 2022
4	2312-19-EP/23 (Corte Constitucional del Ecuador, 2023)	25 de octubre de 2023
5	2846-18-EP/24 (Corte Constitucional del Ecuador, 2024)	4 de abril de 2024
6	1776-17-EP/24 (Corte Constitucional del Ecuador, 2024)	27 de junio de 2024
7	2904-22-EP/24 (Corte Constitucional del Ecuador, 2024)	19 de diciembre de 2024

Elaborado con base en búsqueda en el sistema de jurisprudencia de la Corte Constitucional

De estas, dos hacen referencia expresa a la sentencia 375-17-SEP-CC, una de ellas sigue el mismo razonamiento y otra descarta la aplicabilidad al caso concreto. Por su parte, existen otras sentencias (4) que si bien no refieren a la sentencia 375-17-SEP-CC, tratan sobre la estabilidad reforzada de personas con enfermedades catastróficas bajo los siguientes parámetros: razonamiento sustancialmente equivalente al expresado en la sentencia 375-SEP-CC (1), razonamiento análogo ya que si bien no analizan todos los elementos del precedente reconocen la discriminación por estado de salud y justificación de causa de despido (2) y análisis de los mismos elementos sobre enfermedad catastrófica y discriminación, pero se desvía del del precedente al señalar que no se probó que el empleador conociera formalmente la condición de salud y, por tanto, no se activó la presunción de despido discriminatorio (1)

(Sentencia N° 375-17-SEP-CC, 2017).

Adicionalmente, se identificó que la sentencia 080-13-SEP-CC (VIH), anterior al precedente (9 de octubre de 2013), contiene un análisis que sienta las bases del razonamiento que luego se consolida en la sentencia 375-17-SEP-CC.

A nivel legislativo, cabe señalar a la Ley orgánica reformatoria a diversos cuerpos legales para garantizar los derechos laborales de las personas con discapacidad, enfermedades raras, huérfanas, catastróficas y de alta complejidad y sus sustitutos, publicada en el quinto suplemento del registro oficial No. 64 del 20 de junio de 2025. En los considerandos de dicha norma, justamente se toma en consideración el precedente bajo análisis señalando además "...Que las decisiones de la Corte Constitucional del Ecuador forman parte del sistema jurídico, pues que, de acuerdo con la Constitución y la Ley, los parámetros interpretativos fijados por este organismo tienen fuerza vinculante..."; no obstante, esta norma no incorpora alguna norma referente a la estabilidad reforzada para el sector privado, sino únicamente para el sector público, aunque si introduce varias reformas para la protección de personas con enfermedades catastróficas (Registro Oficial del proyecto de «Ley Orgánica Reformatoria a Diversos Cuerpos Legales para Garantizar los Derechos Laborales de las Personas con Discapacidad, Enfermedades Raras, Huérfanas, Catastróficas y de Alta Complejidad y sus Sustitutos», 2025).

De acuerdo con el Código de Trabajo (2005, Art. 42) entre las reformas introducidas, están dos numerales añadidos al Art. 42 sobre: Adaptabilidad de puesto de trabajo (numeral 37) y obligación de reporte al Ministerio de Trabajo y al Instituto Ecuatoriano de Seguridad

Social - IESS sobre todos los casos de enfermedades raras, huérfanas, catastróficas y de alta complejidad diagnosticadas a los trabajadores (numeral 38).

En la práctica, esta información es reportada actualmente ante el Ministerio de Trabajo dentro del Módulo de Seguridad y salud en el Trabajo en la plataforma SUT (submódulo “Salud en el Trabajo” y Registro de Promoción y Prevención de la Salud). Si bien el Ministerio de Trabajo toma la información reportada en el SUT para fines estadísticos y de control, no existen estadísticas sobre enfermedades catastróficas desde la perspectiva laboral publicadas por este organismo.

El cumplimiento a nivel de IESS es más bien clínico - prestacional ya que se reporta en dos escenarios: i) por enfermedad que genera incapacidad (certificado médico, reposo, subsidio por enfermedad o procesos de invalidez), ii) enfermedad profesional o relacionada con el trabajo (Sistema del Seguro General de Riesgos del Trabajo)

Ley Orgánica para la Atención Integral del Cáncer -LOAIC

Fue aprobada por la Asamblea Nacional y publicada en el Séptimo Suplemento del Registro Oficial No. 236 del 4 de marzo de 2026¹. Dentro de los considerandos de la LOAIC se ha referido varios artículos constitucionales respecto de la discriminación, el derecho a la salud, grupos vulnerables y personas que adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad. Sin embargo, el precedente constitucional de la Corte Constitucional del Ecuador (2017) no es mencionado en la Ley Orgánica para la Atención Integral del Cáncer (2026).

¹ Este proyecto fue presentado por Stalin Aldas, activista y presidente de la fundación Gaby Díaz, pero debió esperar casi 8 años para finalmente ver la luz y ser aprobado, desde dicha presentación.

Principales Inclusiones sobre Estabilidad Reforzada. La ley incorpora disposiciones laborales obligatorias para empleadores, en las que reconoce la estabilidad laboral reforzada para personas con diagnóstico de cáncer, así como para su persona sustituta directa² y para quienes ejerzan el rol de cuidador. Por otro lado, la terminación laboral debe estar sustentada en causales y procedimientos reconocidos en la norma y demostrar que no guarda relación con la enfermedad o el rol de cuidado (Ley Orgánica para la Atención Integral del Cáncer, 2026, Art.5).

Además, de los riesgos identificados en la siguiente sección, es importante señalar que esta normativa es claramente restringida si consideramos que solo cubre una de las enfermedades catalogadas como catastróficas, raras o huérfanas, es decir el cáncer; dejando por fuera de cobertura, a quienes sufren de otras enfermedades dentro del listado del Ministerio de Salud (que contempla 116 enfermedades) o que no estén dentro de dicho listado.

Posibles Impactos en los Negocios y Empleadores

Las empresas o instituciones son organizaciones que deben incluir en sus actividades productivas a las personas con enfermedades catastróficas, gente que busca solventar sus necesidades y las de su familia; sin embargo al tratarse del cumplimiento de derechos, los empleadores pueden no tener los recursos adecuados para garantizar el cumplimiento de la normativa; entonces el deber del Estado no solo es proclamar los derechos sino buscar la manera de garantizarlos, a través de mecanismos como incentivos fiscales, capacitaciones y

² Esta figura puede recaer en parientes cercanos (hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad), cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o la persona responsable de su manutención o cuidado. Solo puede designarse una persona sustituta directa por paciente.

adaptaciones en el trabajo (Calero Vanegas, 2025).

Riesgo Financiero. Mediante la sentencia No. 375-17-SEP-CC, Caso No. 0524-13-EP se menciona la estabilidad laboral reforzada, en el cual el empleador adicional a la indemnización del Art. 188 del Código de Trabajo *“El trabajador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo de conformidad con el tiempo de servicio...”* (Código del Trabajo, 2005, Art. 188), deberá indemnizar con 6 salarios adicionales en el caso de demostrar que existe un despido a un empleado que cuenta con esta condición médica, ya que pertenece a un grupo prioritario (Código del Trabajo, 2005, Art. 188).

Esta indemnización es un gasto adicional que no es considerado por los empleadores, y de igual forma puede ser sometido por orden judicial a la reincorporación del trabajador, por lo que el empleador perdería las indemnizaciones canceladas e incurrir en gastos adicionales por readaptación del puesto de trabajo, de no ser posible esta readaptación se verá obligado a la reubicación laboral, por consiguiente, generará un gasto mayor al contratar a un nuevo empleado para cubrir la vacante inicial.

Finalmente, la nueva ley se centra en que el trabajador que cuenta con esta enfermedad tenga estabilidad laboral, pero no ha establecido incentivos para que al empleador pueda cubrir los gastos generados por la ausencia del trabajador, si consideramos que estos valores son cubiertos al 100% por la empresa, inclusive existen demoras en calificar a una enfermedad como catastrófica (Ley Orgánica para la Atención Integral del Cáncer, 2026).

Limitación en el Manejo y Planificación de la Nómina. El empleador ya no cuenta

con la posibilidad de poder prescindir de los trabajadores a cambio de una indemnización especial y, por tanto, pierde la potestad de decidir sobre su nómina y generar desbalances económicos.

Adicionalmente, el empleador que busque desvincular a una persona en esta situación debe demostrar la supresión del puesto de trabajo o que el despido no es generado por una posible discriminación, a través de un visto bueno, lo que incrementa costos legales y procesos operativos ya que se deberá estar atento a documentar alguna posible causal.

La obligación de reubicación presenta un vacío legal en el caso de que un trabajador debido a una enfermedad catastrófica no pueda continuar en sus funciones habituales. Aunque existe la posibilidad de una reubicación hacía un puesto administrativo u otorgarle licencias pagadas para realizarse los tratamientos, no existe en la norma la duración máxima de estas medidas o la frecuencia con la que se solicitaría.

Control Deficiente. La Ley Orgánica para la Atención Integral del Cáncer no determina los parámetros para su correcta fiscalización, inclusive, los métodos o procedimientos preventivos para evitar los despidos injustificados encamina a que el diagnóstico de cáncer sea validado solo a través de una denuncia alargando y empeorando la situación incierta del trabajador mientras se interpreta la norma que busque proteger a estos trabajadores y que puede convertirse en un limitante: 1) por la falta de incentivos por parte del estado para que los empleadores se vean impulsados a contratar colaboradores que padecen o atraviesan una enfermedad catastrófica, 2) empresas con procesos de contratación más exigentes (o hasta discriminatorios), y 3) casos no contemplados o que generan problemas

operativos y que no resuelven la afectación a la dignidad de la persona (Ley Orgánica para la Atención Integral del Cáncer, 2026).

Inclusión Laboral con las Nuevas Formas de Contratación

La globalización y la transformación tecnológica han modificado la naturaleza de las relaciones laborales permitiendo nuevas formas de trabajar; la descentralización y la flexibilidad abren una oportunidad para las personas que sufren enfermedades catastróficas para poder continuar en sus labores.

Para este grupo vulnerable que requiere de una protección reforzada, estas nuevas formas de trabajo representan un beneficio, ya que combinan la tecnología con la flexibilidad y les permite continuar colaborando y aportando con su experiencia, en condiciones reguladas jurídicamente.

Para las personas con enfermedades catastróficas el teletrabajo es una modalidad para considerar como forma preferente, ya que se eliminarían los desplazamientos hacia el lugar de trabajo que podría complicar su situación médica. Esta modalidad también permite que la jornada laboral se ajuste a los tratamientos médicos y facilita que el trabajador pueda incorporarse rápidamente a sus tareas luego de períodos de recaída. Además, el trabajo en casa permite controlar mejor el entorno y adaptarlo a las necesidades individuales, lo que evitaría una exposición innecesaria a lugares donde pueden presentarse riesgos biológicos para personas con defensas bajas por su condición médica.

En el Ecuador ya se reconoce al teletrabajo como una modalidad, que no altera la naturaleza de la relación laboral por lo tanto se garantizarían los derechos de los trabajadores

con enfermedades catastróficas, esta modalidad permitiría brindar la protección laboral que requiere las personas de este grupo vulnerable. De hecho, la LOAIC reconoce licencias remuneradas, horarios flexibles o teletrabajo en caso de que el puesto lo permita, y protección frente a represalias o discriminación por ejercer sus responsabilidades de cuidado en el caso de padres de menores que padecen cáncer (Ley Orgánica para la Atención Integral del Cáncer, 2026, Art.32).

Otra opción que puede presentarse para los trabajadores con enfermedades catastróficas es el trabajo por proyectos y una flexibilización en los horarios, siempre considerando que, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) pueden llevar trabajar más horas de lo establecido. Los tiempos deben ser regulados, en especial para este grupo vulnerable y evitar la carga. Adicionalmente, se podrían establecer pausas necesarias de acuerdo con la condición física de cada individuo y sus requerimientos médicos. Para que esto sea beneficioso y útil tanto para el empleador como para el trabajador se deben regular las jornadas, pudiendo ser fraccionadas para que puedan contar con el descanso necesario; los horarios tienen que establecerse para que puedan acudir a las citas médicas y a tratamientos necesarios, en donde la presencialidad puede ser voluntaria o cuando sea estrictamente necesaria y se debe promulgar la desconexión obligatoria.

Es importante también tener presente que para evitar la discriminación frente a las nuevas tecnologías se debe capacitar continuamente para que no sean desplazados; y tomar medidas si la condición médica cambia y ya no puede trabajar en su mismo puesto, considerar el cambio de puesto de trabajo, sí el trabajador está en condiciones de hacerlo.

CAPITULO 3

NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

Normativa Internacional Relacionadas con la Estabilidad Reforzada por Enfermedad Catastróficas

Convenciones de Naciones Unidas

La estabilidad laboral reforzada y la prevención de la discriminación por condiciones de salud no surge de manera inmediata dentro del derecho internacional, sino que constituye una evolución progresiva de la ONU y el desarrollo de los derechos económicos, sociales y culturales.

El Art. 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), reconoce el derecho de toda persona al trabajo, a elegirlo libremente, en condiciones equitativas y de protección frente al desempleo (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948). Esta protección debe ser no solo formal y general (enfocada en contratos) sino un derecho universal, que considere situaciones de vulnerabilidad como enfermedades catastróficas o discapacidad.

Se consolidan los derechos de segunda generación con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) que reconoce el derecho al trabajo y la libertad de elegirlo (Art.6), el acceso a la seguridad social (Art.9). Este Pacto recoge, por primera vez, el principio de no discriminación y la obligación para los estados de garantizar condiciones reales de ejercicio del derecho al trabajo (Art. 2.2), pasando de la forma al fondo (igualdad material), donde se exige la protección a personas o trabajadores que se encuentren en estado de vulnerabilidad, incluyendo los despidos injustificados, la falta de adaptación al

entorno laboral o la exclusión dentro del trabajo; con dicha interpretación se abarca a las enfermedades graves, las personas con discapacidad o las condiciones crónicas que podrían ser barreras estructurales para acceder o permanecer en sus trabajos.

La consolidación de dicho Pacto se reafirma con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) consagrando en los Art. 5 y 27, la igualdad de hecho y la protección legal y efectiva ante la ley, al eliminar la discriminación y asegurar condiciones laborales justas, igualdad salarial y fomentar el desarrollo profesional con ajustes razonables para erradicar toda discriminación por motivos de discapacidad y promover la inclusión y permanencia laboral.

Algunos países han firmado un “Protocolo Facultativo” para que los ciudadanos puedan emitir sus reclamos directamente ante la ONU al considerar que existe vulneración en sus derechos si el país no garantiza una solución oportuna (Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006).

Con la evolución normativa bajo la venia del derecho al trabajo, la igualdad material y la no discriminación, surge la estabilidad reforzada, no como un derecho autónomo, sino como la construcción evolutiva del derecho internacional, que se deriva de las necesidades y para garantizar la eficacia real en el derecho al trabajo, sin barreras sociales o limitaciones funcionales dejando al trabajador en estado de vulnerabilidad, constituyéndose la manifestación contemporánea de los derechos económicos, sociales y culturales en el sistema de la Naciones Unidas, introduciendo obligaciones positivas como los ajustes razonables y una protección legal contra los despidos, lo que garantiza el derecho a la permanencia en su empleo

con condiciones de igualdad material.

Convenios de la OIT que tienen relación con la Estabilidad Reforzada

Convenio 158 – Sobre la Terminación de la Relación de Trabajo. El Art. 4 del Convenio 158 de OIT sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador señala que el empleador puede dar por terminada la relación laboral si existe una causa justificada que tenga relación directa con el desempeño, el comportamiento del trabajador, o por necesidades organizativas de la empresa (C158 Convención sobre la Terminación de la Relación de Trabajo, 1982, p. 1).

En la nota sobre el convenio núm. 158 y la recomendación núm. 166 sobre la terminación de la relación de trabajo, se enfatiza que la función principal de la legislación de protección del empleo es mejorar las condiciones de empleo y garantizar ingresos estables durante la relación laboral o frente a su desvinculación. Esta protección reduce la discriminación contra los grupos vulnerables y refuerza los sistemas de bienestar social; asimismo, la estabilidad promueve la productividad y la formación continua permite un ingreso equitativo (Nota sobre el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 sobre la terminación de la relación de trabajo, 2009).

En este sentido, este Convenio prohíbe el despido sin causa justificada por lo que el padecer una enfermedad catastrófica no debería ser motivo de despido, por tanto, es relevante analizar qué recaudos legales se pueden tomar para la protección de este grupo vulnerable, asegurar su ingreso y la dignidad de la persona de cara a afrontar los demandantes costos de una enfermedad catastrófica, rara, o de alta complejidad y evaluar alternativas de protección

contra despidos discriminatorios, pudiendo hablar entonces de estabilidad reforzada.

Convenio 111 – Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación). Este Convenio es considerado como instrumento importante de la OIT y tiene como antecedentes directos a la Declaración de Filadelfia (1944) para configurar derechos a perseguir el bienestar material en condiciones de libertad y dignidad enfatizando que el trabajo no es una mercancía. Fundamentado en hitos normativos para garantizar la igualdad de trato, el Art. 1 establece que la discriminación laboral puede ser por color, raza, religión, sexo, ascendencia nacional, opinión política u origen social, que afecte la igualdad de oportunidades y trato. Incluye también toda forma de diferenciación que produzca discriminación y ésta puede ser determinada por el Estado (C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1960).

El Convenio 111 de la OIT a nivel global se lo interpreta dentro de casos de trabajadores con enfermedades catastróficas principalmente en mantener la estabilidad laboral, inclusive, insta a la aplicación de la cobertura del convenio a todos los países miembros, en el cual se incluya a los pacientes crónicos dentro de la discapacidad, el estado de salud de los trabajadores y la garantía del derecho a la privacidad de la historia clínica (C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1960).

Bajo ese contexto el Convenio 111 promueve la exigencia a los Estados mantener la igualdad de oportunidades y vincula de manera explícita la estabilidad laboral reforzada. Este antecedente permite que en la sentencia 258-15-SEP-CC se señale que, para el cumplimiento de esa igualdad, el empleador no puede despedir a un trabajador que mantenga esta condición, sin causa justa debidamente comprobada y que no tenga relación con la enfermedad (Sentencia

258-15-SEP-CC, 2015).

Recomendación 200 - Sobre el VIH y el Sida. La Recomendación 200 refuerza la protección frente a los despidos basados en condiciones de salud como el VIH (R200 Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010).

La recomendación 200 o Recomendación sobre el VIH fue adoptada el 17 de junio de 2010 con el fin de evitar la discriminación laboral generada por el estigma contra las personas que pasaban por esta enfermedad. Si bien, esta recomendación no regula explícitamente la figura de la estabilidad laboral reforzada y se enfoca en el VIH, introduce la protección laboral para las personas que se encuentran en estado de vulnerabilidad por su condición de salud (R200 Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010).

Establece la prohibición de despido por condición de salud (VIH), la obligación de trato igual para la contratación, la adaptación del lugar de trabajo con ajustes razonables y una política pública para protección del empleo. Estos conceptos aportan a la estabilidad reforzada en el sentido de evitar discriminación estructural para las personas con VIH, lo que se podría extender a otras enfermedades catastróficas, al tratarse de situaciones de vulnerabilidad por condiciones de salud (R200 Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010).

La prohibición de despido por condición de salud y la obligación de un trato igualitario y de no discriminación, son principios que pueden sustentar la estabilidad laboral reforzada. La recomendación insiste en la igualdad en todas las etapas de la relación laboral e incluso establece la obligación de implementar ajustes razonables en el puesto de trabajo, con lo que promueve la reubicación laboral y permite pensar en la estabilidad reforzada ((R200

Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010).

La Recomendación tiene una concepción de política pública al señalar que los Estados deben promover la continuidad en el empleo y, aunque la recomendación 200 no crea directamente estabilidad laboral reforzada, sí establece un marco que permite legitimarla, ya que, incorpora un enfoque de vulnerabilidad por las condiciones de salud, que por analogía se podría extender a otras enfermedades catastróficas (R200 Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010).

Convenio 159 y Recomendación 168 - Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (Personas Inválidas). La OIT con sus convenios establece estándares mínimos para la protección de los trabajadores para garantizar que estos ejerzan sus derechos con igualdad y libertad, el Convenio 159 trata sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas con discapacidad. El Art. 1 define a la persona inválida como aquella que por una limitación física o mental debidamente reconocida no puede acceder, mantenerse y desarrollarse en un empleo (Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1985).

Tomando esta definición podemos decir que las enfermedades catastróficas encajan dentro de este concepto de incapacidad, puesto que, generan limitación de funciones, afectan la capacidad laboral del trabajador y requieren tratamientos prolongados. Si las enfermedades catastróficas generan discapacidad las personas con enfermedades catastróficas deberían estar amparadas bajo este Convenio. Entonces, la finalidad del Convenio 159 y la recomendación 168 es que la persona obtenga un empleo, lo conserve, progrese en él y se reintegre a la comunidad en igualdad de condiciones (Convenio sobre la readaptación profesional y el

empleo (personas inválidas), 1985).

Aplicar estos conceptos para las enfermedades catastróficas implicaría para el empleador adaptar el puesto y las condiciones de trabajo, la obligación de reintegración con reducción de jornada, cambio de funciones, flexibilización, teletrabajo o facilitar el retorno al trabajo. Esto incluye cambiar la exclusión y la discriminación por igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, con y sin discapacidad, sano o con enfermedad catastrófica. El principio de igualdad que se consagra en el convenio legitima la implementación de medidas para personas con enfermedades catastróficas como las licencias prolongadas para tratamientos, ajustes razonables en los puestos y forma de trabajo, un trato diferenciado y protección frente al despido (Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1985).

El Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) (1985) no habla de estabilidad laboral reforzada pero la base está en el derecho al empleo, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la obligación de la readaptación laboral. El Estado debe crear políticas de inclusión y reintegración, así como garantizar servicios para todos y crear programas de reinserción tomando en cuenta la coordinación que debe existir entre salud y trabajo. La enfermedad debe dejar de verse solo como un problema médico y pasar a ser una política de estado (Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1985).

Convenio 102 – Sobre la Seguridad Social (Norma Mínima). El Convenio 102 es la norma mínima internacional en seguridad social, que aborda la seguridad social de manera

integral y cubre contingencias como la atención médica y prestaciones por enfermedad, invalidez, prestaciones de sobrevivientes, responsabilidades familiares y accidentes de trabajo (Convenio 102 – Sobre la Seguridad Social (Norma Mínima), 1952).

No aborda expresamente el tema de enfermedades catastróficas, pero éstas implican duración prolongada, con alto costo, riesgo grave y la pérdida de la capacidad de laborar en condiciones normales, frente a lo cual este Convenio establece que los trabajadores al enfrentar una contingencia de salud deben tener acceso a prestaciones monetarias y asistencia médicas. Aunque el Convenio 102 no regula directamente la estabilidad laboral si crea obligaciones de protección social que sirven como base para impedir despidos arbitrarios, garantizar la continuidad de ingresos y evitar la discriminación por condiciones de salud (Convenio 102 – Sobre la Seguridad Social (Norma Mínima), 1952).

Este como los otros Convenios se conjugan para evitar que los trabajadores con enfermedades catastróficas dependan de la voluntad del empleador y sean una red jurídica que garantice la dignidad humana y no solo la productividad.

Tratados Bilaterales

Ecuador no posee tratados bilaterales que regulen de manera exclusiva a la estabilidad laboral reforzada para enfermedades catastróficas con otros países, existen convenios bilaterales de Seguridad Social, que usualmente tratan coordinación de sistemas previsionales, prestaciones económicas, exportación de prestaciones, y en algunos casos asistencia médica. La protección para quienes atraviesan una enfermedad catastrófica se encuentra principalmente en la Constitución, jurisprudencia, sentencias de la Corte Constitucional y tratados



multilaterales de Derechos Humanos.

CAPITULO 4

DERECHOS HUMANOS LABORALES

Conceptualización sobre Derechos Humanos

Los Derechos Humanos son reglas o normas que identifican, valoran y apoyan la dignidad humana; determinan la forma en que los seres humanos se relacionan entre sí y con el Estado, lo que, a su vez, requiere del Estado ciertas acciones, así como que limite o impida otras. Los derechos humanos son universales, inalienables e irrenunciables, inherentes a las personas y no se miden por jerarquías; además, se caracterizan por su interdependencia, interrelación, igualdad, no discriminación, participación e inclusión, rendición de cuentas y Estado de Derecho (UNICEF, s. f.).

Si bien, los Derechos Humanos tienen distintas aristas, los abordaremos desde la óptica laboral. Los Derechos Humanos Laborales, se refieren a las normas o garantías de igualdad y libertad para los trabajadores, lo que asegura condiciones de vida dignas para las personas y sus familias (Belmont, 2017); generalmente se vinculan con el bloque de constitucionalidad de los estados (pactos, convenios o tratados internacionales, así como la Constitución) y se mantiene con dos principios: la progresividad y la irreversibilidad, interpretándolos de manera más favorable al trabajador.

Como ya señalábamos líneas arriba, los Derechos Humanos en general, y aún más los laborales están íntimamente ligados con dignidad humana, misma que guía la interpretación y aplicación de la normativa, como abordaremos a continuación.

Dignidad Humana como Eje Transversal

Se puede mencionar que la dignidad humana es uno de los principios fundamentales de los derechos humanos, inherente, intrínseco e inalienable a la condición humana independientemente de cualquier condición; dentro de este principio se reconoce que cada persona merece respeto, protección y condiciones adecuadas para poder desarrollar su vida.

La UNESCO menciona que la educación y las políticas de cada país deben garantizar la dignidad, inclusión y la coexistencia pacífica (UNESCO, 1974, art 1). Por lo tanto, esto implica que todas las normas, acciones, políticas y relaciones dentro de una organización deben estar orientadas hacia el respeto mutuo, la protección, la garantía del cumplimiento de los derechos humanos y el trato justo, de forma equitativa y sin discriminación.

Es así como, la dignidad humana como eje trasversal de los Derechos Humanos, se materializa en el ámbito laboral a través de garantías concretas como la igualdad, no discriminación y protección frente a situaciones de vulnerabilidad (como por ejemplo la condición de salud). En consecuencia, la dignidad humana orienta la adopción de mecanismos que garanticen condiciones justas, inclusivas y respetuosas.

Derechos Humanos Laborales relacionados con la Estabilidad Reforzada de Personas con Enfermedades Catastróficas

Corresponde analizar como la situación de vulnerabilidad de las personas con enfermedades catastróficas en relación con el trabajo se refleja en la afectación de varios derechos humanos, no solo en el ámbito laboral, evidenciando la mencionada interdependencia:

Derecho a la Salud. Cuando una persona con enfermedad catastrófica es desvinculada

de la empresa genera una pérdida de sustento económico, así como de su afiliación al IESS, lo que provoca la falta de cobertura de salud, por ende, su tratamiento es interrumpido; esto agrava su situación médica y acelera su cuadro clínico.

Derecho al Trabajo. El derecho al trabajo se considera no sólo la forma de acceder a una fuente laboral sino, y como lo señala la Constitución de la República de Ecuador (2008), una fuente de realización personal y base de la economía (Art. 33); y más aún en una situación de vulnerabilidad, cobra relevancia la estabilidad como mecanismo para asegurar el respeto a la dignidad como igualmente lo exige la Constitución.

Derecho a la vida digna. Los tratados internacionales mencionan que los derechos humanos deben garantizar que una persona cuente con alimentación, vestimenta, vivienda y asistencia médica; al no contar con una fuente de ingreso se le despoja al colaborador de su autonomía y se traslada esta obligación a su núcleo familiar, con lo que se compromete el goce de una vida digna (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, At. 25; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966, Art. 11).

Derecho a la igualdad y no discriminación. Este principio prohíbe cualquier distinción por sexo, religión, condición social o situación médica. Al disponer de un despido para una persona que cuenta con una enfermedad catastrófica se puede evidenciar que existe discriminación por su condición y no existe igualdad en sus derechos. La igualdad exige que el empleador incorpore al puesto de trabajo las medidas correctivas necesarias en sus funciones y puesto de trabajo, con el fin de que el colaborador pueda tener igualdad de oportunidades dentro de la organización (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 11 numeral 2).

Trabajo Decente

Concepto

Conforme la OIT y los objetivos de Desarrollo Sostenible (en particular el ODS 8) de la ONU, el Trabajo Decente es aquel que se desarrolla en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, garantizando oportunidades de empleo, remuneración justa, protección social, respeto a los derechos humanos y dialogo social. El Trabajo decente no solo implica acceso a empleo, sino que se ejecute en condiciones de inclusión e igualdad de oportunidades, en especial para grupos en situación de vulnerabilidad como los trabajadores con alguna condición de salud compleja (Pacto Mundial Red España, s. f.).

Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento económico

Los ODS tienen como principal objetivo que la calidad de vida de las personas esté mejor, proteger al planeta y promover el desarrollo económico y social de una manera sostenible. (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], Los ODS en acción, s. f.).

Específicamente el ODS 8 aborda el ámbito del laboral, al vincular el concepto de trabajo decente con el crecimiento económico sostenible. Este objetivo promueve la protección de los derechos laborales, la generación de empleo productivo, la reducción del desempleo, la erradicación el trabajo infantil y del trabajo forzado. Asimismo, impulsa la creación de oportunidades laborales para jóvenes y mujeres en entornos seguros, con condiciones salariales justas. En este marco, el trabajo decente se consolida como un componente esencial para la garantía de derechos humanos y el desarrollo de una vida digna

dentro de un modelo económico inclusivo y productivo (Pacto Mundial Red España, s. f.).

Jurisprudencia sobre Derechos Humanos Laborales, una mirada a la no discriminación y la estabilidad reforzada

La Corte Constitucional en su línea jurisprudencial ha sentado las bases sobre la no discriminación en diversos casos señalando que no se puede tratar a una persona de manera desfavorable por una condición personal, estereotipos o vulnerabilidad. Ninguna condición personal puede justificar restricciones arbitrarias de derechos que no tengan motivación. Sentencias como la 28-15-IN/21 (Sentencia N°28-15-IN/21, 2021) o la 61-19-IN/21 (Sentencia N°61-19-IN/21, 2021) y otras que señalamos en el segundo capítulo de este trabajo (ver tabla 1), permitieron que, en la Sentencia 375-17-SEP-CC, la Corte Constitucional aborde de forma clara la vulneración los derechos humanos de trabajo, salud, vida digna y en especial de igualdad y no discriminación en el caso de personas que sufren enfermedad catastrófica. Para un análisis profundo de la Sentencia 375-17-SEP-CC, por favor referirse al Segundo Capítulo de este trabajo.

De igual forma, en los organismos internacionales como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos – CIDH o la misma Corte Interamericana de Derechos Humanos Corte IDH han sentado bases para el tratamiento de estos casos. Por ejemplo, en el caso 12.689, la CIDH (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2015) se refirió a la situación de personas pertenecientes a las Fuerzas Armadas mexicanas que fueron dadas de baja tras ser diagnosticadas con VIH. La desvinculación se fundamentó en normas internas que consideraban automáticamente la seropositividad como causal de retiro sin evaluar el estado

real de salud o la capacidad laboral del afectado.

La CIDH determinó que esta actuación constituyó una violación de derechos humanos, particularmente del derecho a la igualdad y no discriminación, así como del trabajo y a la protección judicial, al basarse en un criterio discriminatorio asociado a una condición de salud, la CIDH indica que a nivel internacional se ha establecido que la prohibición general de no discriminación incluye y la prohibición de la discriminación basada en la condición de vivir con VIH o el SIDA. En este mismo sentido la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas ha reiterado que la expresión “cualquier otra condición social” contenida en diferentes normas internacionales de derechos humanos, debe interpretarse en el sentido de comprender el estado de salud, incluso el VIH y el SIDA, se trate de una contagio real o presunto. El VIH no puede ser considerado causa válida para excluir a una persona del empleo hacerlo vulnera su dignidad humana (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2015).

Como resultado, la Comisión emitió recomendaciones al Estado mexicano orientadas a reparar íntegramente a las víctimas, garantizar el acceso a servicios de salud y adecuar su normativa para evitar estas prácticas discriminatorias. Es importante resaltar que el estado cumplió dichas recomendaciones, lo que llevó a que el caso se cierre en la sede de la CIDH sin ser remitido a la Corte IDH (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2015).

En la jurisprudencia de la Corte IDH no existe todavía un caso que aborde de manera directa la desvinculación laboral por condición de salud como forma de discriminación. Sin embargo, el Tribunal ha desarrollado de manera separada dos líneas jurisprudenciales complementarias: i) la protección reforzada frente a la discriminación por condiciones de salud,

especialmente en casos como Cuscul Piraval vs. Guatemala (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2018); y ii) la justiciabilidad del derecho al trabajo y la estabilidad laboral, como en Lagos del Campo vs. Perú (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017). La integración de ambas líneas permite sustentar, desde el derecho interamericano, la necesidad de garantizar mecanismos como la estabilidad laboral reforzada para personas con enfermedades catastróficas.

Regulación y Jurisprudencia Comparada sobre la Estabilidad Laboral de Personas con Enfermedades Catastróficas

América Latina

En América Latina no existen mayormente leyes que establezcan estabilidad reforzada para las personas que sufren de enfermedades catastróficas. En países como Colombia, Perú, Chile y Argentina existe reconocimiento constitucional o jurisprudencial vía discriminación o discapacidad, pero no una ley que regule integralmente todos los aspectos. En el caso de Brasil existe legislación que protege ciertos casos.

Perú. El Tribunal Constitucional Peruano ha desarrollado una línea jurisprudencial de reposición laboral cuando el despido afecta a trabajadores en situación de especial vulnerabilidad, incluyendo condiciones graves de salud, debilidad manifiesta o enfermedad limitante, aunque formalmente no existe un fuero legalmente establecido por salud que prohíba el despido. No es una tradición tan desarrollada como la colombiana, pero se ha ido manteniendo un criterio: el despido sustentado en una supuesta incapacidad física permanente, cuando esta solo es parcial y no impide el adecuado desempeño laboral, constituye un acto

discriminatorio que vulnera el derecho constitucional al trabajo. En 2007, el Tribunal Constitucional - TC del Perú declaró nulo el despido de un trabajador que fue separado sin una causa justa ya que su incapacidad permanente parcial reportaba únicamente un menoscabado de 30% y no se desprendía un detrimento de las facultades del trabajador (Tribunal Constitucional del Perú, 2007).

De igual forma, en 2020, el TC señaló como discriminatoria y atentatoria al derecho al trabajo la desvinculación de un funcionario público “por causal de incapacidad física permanente” (diagnóstico de insuficiencia renal terminal, diabetes mellitus e hipertensión arterial), resaltando que el certificado médico recoge una incapacidad de grado parcial y que “... esta situación no implicaba la extinción del vínculo laboral del recurrente, sino que se debía realizar los ajustes razonables en su lugar de trabajo...” (Tribunal Constitucional del Perú, 2020). Además, ordenó ordena la reposición del demandante a su cargo y que la pensión por invalidez (no estatal) indicando que no es incompatible con la reincorporación (Tribunal Constitucional del Perú, 2020).

Colombia. Este país presenta uno de los modelos más desarrollados en materia de estabilidad reforzada, con sustento constitucional en el derecho al trabajo como obligación social (Art. 25), la protección especial a personas en condición de debilidad manifiesta (Art.13) y la garantía de igualdad y protección integral (Art. 48) (Constitución Política de Colombia, 1991).

Su desarrollo ha sido principalmente jurisprudencial: si bien inicialmente (1996) la Corte Constitucional priorizó el impacto para el empleador (daño injustificado al empleador al

tener que mantener un empleado con un estado de salud disminuido y tener que pagarle prestaciones, por lo que, ordenó que se le otorgará pensión por invalidez al trabajador), posteriormente ha evolucionado hacia una postura “cada vez más garantista a los derechos fundamentales del trabajador” (Peláez Vargas, 2022); sin embargo, también los jueces de instancia han ido identificando cuando existe abuso de la figura de estabilidad por parte de los empleados. Así mismo, su aplicación se ha extendido a contratos de servicio y a puestos provisionales, generando tensiones en materia presupuestaria (Sentencia T-342/21, 2021).

En resumen, la Corte Constitucional colombiana considera las siguientes condiciones para que proceda la estabilidad laboral reforzada: (1) (...) estado de debilidad manifiesta. (2) No tiene un término establecido. (3) La protección se extiende en el tiempo hasta que el trabajador mejore su capacidad física o laboral teniendo en cuenta que incluye su estado de salud. (4) No es necesario que el empleador tenga conocimiento del estado de salud del trabajador, sin embargo, lo ideal es que si el trabajador tiene conocimiento de que padece una enfermedad catastrófica le informe a su empleador. (5) Se presume discriminación pues una persona en estado de debilidad manifiesta no puede compararse con una persona sana. (6) Es procedente cuando el trabajador es despedido de su empleo debido a su condición de salud o física. (7) Cobija al trabajador hasta que otro asuma la carga de los gastos médicos (Peláez Vargas, 2022).

También, es importante señalar que si bien en principio se equiparaba la situación de estabilidad reforzada de los diferentes grupos de personas en estado de debilidad manifiesta (discapacidad, mujeres en lactancia o embarazo, etc.), las sentencias SU-428 de 2023 y SU-

213/24 de la Corte Constitucional colombiana claramente señalan que no es aplicable el porcentaje para discapacidad sino que se extiende a quienes sufran afectaciones de salud que “... les impida o dificulte sustancialmente desempeñar sus labores en condiciones regulares” (Sentencia SU-428, 2023; Sentencia SU-213/24, 2024).

Brasil. Este país cuenta con un modelo de protección basado en la no discriminación, con un desarrollo específico para el VIH; este tipo de discriminación ha sido incluso tipificada penalmente mediante la Ley No. 12.984/2014 (Neeser, 2014; Agencia EFE, 2014). A nivel jurisprudencial, el Tribunal Superior de Trabajo ha establecido una presunción de despido discriminatorio para trabajadores con VIH o enfermedades graves que generen estigma o prejuicio (Lima Bosi, 2018). Sin embargo, esta protección no opera automáticamente para toda enfermedad grave (incluyendo enfermedades catastróficas), sino únicamente cuando exista estigmatización social comprobada (Lima Bosi, 2018).

Otros países. En Chile y Argentina existen leyes contra la discriminación que incluyen la categoría de enfermedad (Meza-Lopehandía, 2019); no obstante, existen normativas principalmente desarrolladas en el contexto de VIH³. Si bien en Chile, pero no se extiende de manera clara a otras enfermedades ni establece un régimen para la estabilidad reforzada por enfermedades catastróficas, en Argentina la normativa extiende la presunción de despido discriminatorio a hepatitis virales, otras infecciones de transmisión sexual y/o tuberculosis-TBC (Khedayán, 2023).

³ En Chile, la Ley N.º 19.779 aseguran la no discriminación y la confidencialidad del estado serológico VIH, mientras que la “Ley N.º 20.609 de 2012 establece medidas contra la discriminación (Ley Zamudio) proporciona una definición de discriminación arbitraria que incluye una lista de categorías sospechosas de manera general” (Meza-Lopehandía, 2019). En Argentina, la Ley N.º 27.675 refuerza el derecho al trabajo sin discriminación e introduce una presunción de despido discriminatorio (Khedayán, 2023).

Europa

En el ámbito comunitario la no discriminación es un valor esencial común y un objetivo de la unión (Art. 2 del Tratado de la Unión Europea). En el mismo sentido, el Art. 1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea señala que la dignidad humana es inviolable e igualmente prohíbe la discriminación en el Art. 21. Desde la entrada en vigor del Protocolo 12 de la Convención en mención, “la igualdad y la no discriminación constituyen un derecho autónomo, no dependiente de los otros reconocidos en la Convención (...) este principio ha dado lugar a la aprobación de diferentes directivas” (Jefatura del Estado de España, 2022).

En este sentido, la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación ha desarrollado ampliamente el concepto de discriminación (Art. 1 y 2) y también el de acción positiva. La Directiva no incluye directamente el término enfermedad catastrófica o rara, ni incluye a los motivos de salud dentro del concepto de discriminación, si hace referencia a la discapacidad, dejando a salvo la obligación, en virtud de la legislación nacional, de adoptar medidas adecuadas para eliminar las desventajas⁴ (Unión Europea, 2000, Art. 2, 5 y 7).

España. La normativa española no tiene regulaciones específicas sobre estabilidad reforzada por enfermedades catastróficas, sin embargo, pueden encontrarse normas relativas a discriminación en el trabajo que pueden resultar aplicables, como el Art. 14 de la Constitución de España que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

⁴ Protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, inserción en el mundo laboral, etc.

En el marco de las disposiciones constitucionales, europeas e internacionales, se emitió la Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación (15/2022) de 12 de julio de 2022. La mencionada ley se caracteriza por ser integral ya que además de los seis motivos clásicos de discriminación⁵ “incorpora expresamente los de enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, identidad sexual, expresión de género, lengua y situación socioeconómica, por su especial relevancia social y mantiene la cláusula abierta...” (Jefatura del Estado de España, 2022).

Esta normativa señala que estos motivos de discriminación pueden presentarse en el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo. Sobre la enfermedad explica que “... podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de esta, las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública” (Jefatura del Estado de España, 2022). Es así como “Son **nulos** de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en (...) esta ley.” (Jefatura del Estado de España, 2022).

En la jurisprudencia del Tribunal Supremo de España se ha ido modificando los criterios, desde solo considerar la causa válida del despido (despido improcedente, la enfermedad en sí misma no es causa de discriminación) o si la enfermedad es asimilable a discapacidad, pasando por verificar si existen indicios de trato discriminatorio (2007) o revisar caso a caso si la enfermedad grave de larga duración genera los supuestos de discapacidad

⁵ sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, religión o creencias y orientación sexual.

(2014) hasta reconocer la enfermedad como causa de discriminación y nulidad del despido (aunque no existen aún jurisprudencia consolidada) (Jefatura del Estado de España, 2022).

Francia. El despido de una persona con una enfermedad catastrófica recibe una protección fuerte, bajo el principio de no discriminación por estado de salud (El Art. L. 3221-3). Expresamente, el Art. L.1132-1 del Código de Trabajo (2022) señala que “ningún trabajador puede ser sancionado, despedido o ser objeto de una medida discriminatoria, directa o indirecta...”⁶

A nivel jurisprudencial, esta normativa es aplicada y en este sentido, si el motivo alegado por el empleador para el despido oculta en realidad la enfermedad, el despido sería nulo por discriminación, salvo incapacidad debidamente constatada por el médico de trabajo (Corte de Casación de Francia, Sala Social. Caso 23-10.886, 2024).

Países Bajos. Además de las normas por discriminación, la ley de Países Bajos reconoce expresamente la prohibición de despido mientras el empleado está enfermo⁷. “El empleador no puede cursar un aviso de despido (opzegging) durante los dos primeros años de enfermedad del trabajador...”⁸ (Jongepier, 2026) caso contrario el aviso será nulo, es decir sin efecto legal. El trabajador “...Puede solicitar al tribunal subdistrital anular el despido y obligar al empleador a continuar pagando su salario...”⁹ (Jongepier, 2026). Posterior a los dos años, el empleador puede solicitar a la Agencia de Servicios de seguir de Empleo el permiso por incapacidad a largo plazo, siempre que no se espere recuperación en 26 semanas y no haya

⁶ Traducción

⁷ Esta prohibición se conoce como opzegverbod tijdens ziekte.

⁸ Traducción.

⁹ Traducción.

trabajo alterativo adecuado (Jongepier, 2026).

Es decir que, a diferencia de los casos de España y Francia (así como Italia, Bélgica y Alemania), Países Bajos tiene norma expresa que prohíbe el despido mientras exista enfermedad (al menos durante 2 años) con lo que queda cubierta la enfermedad catastrófica.

Responsabilidad y acciones del Estado y los empleadores privados en la estabilidad laboral reforzada en enfermedades catastróficas

Estado

Nivel Legislativo. La Sentencia 375-17-SEP-CC establece una regla general aplicable a la condición de enfermedad catastrófica. Por su parte, la LOAIC igualmente regula la estabilidad reforzada, pero únicamente para personas con diagnóstico de cáncer. En este sentido, sería importante que a nivel legislativo se unifique el criterio y se expanda a la generalidad de enfermedades catastróficas, estableciendo adicionalmente, reglas claras de aplicación, especial sobre la obligación de reubicación y adaptabilidad previa. Igualmente, como parte de este esfuerzo se debería revisar el procedimiento de clasificación e ingreso de enfermedades catastróficas, huérfanas o raras al listado emitido por el MSP y exista una coordinación institucional entre ambas cateras de estado.

Acciones Para Volver Ejecutivas las Obligaciones Actualmente Reconocidas. El problema que actualmente se presenta es que la presunción de violación establecida en la sentencia 375-17-SEP-CC se efectiviza en sede judicial y no administrativa, es decir, se activa después del despido e implica costos adicionales de litigio para el empleado en estado de vulnerabilidad. En este sentido, el estado podría implementar los siguientes mecanismos

para fortalecer el la actuación y el control administrativo:

i) Control ex ante. Actualmente la falta de control de la autoridad ha vuelto inaplicable (o se aplican a medias) ciertas normas que pretenden la inclusión laboral de grupos vulnerables (ejemplo, la cuota del 4% de personas con discapacidad). Por otra parte, la falta de seguridad y definiciones claras para los empleadores trae como consecuencia empleadores imposibilitados de manejar su nómina como despidos ilegales. En este sentido, consideramos importante incorporar la validación administrativa previa obligatoria sobre no discriminación frente al Ministerio de Trabajo. Este mecanismo administrativo debe ser expedito y buscará que el empleador presente la justificación objetiva acerca de que la causa del despido no está vinculado a la enfermedad, que se intentó reubicación adaptabilidad.

Por otra parte, como se señaló en el primer capítulo de este trabajo, la reubicación o adaptación suelen ser en ocasiones retos para los empleadores, y más aún si no se tiene reglas claras. En este sentido, se podría reglamentar un protocolo obligatorio de reubicación a nivel ministerial a fin de tener criterios concretos sobre puestos alternativos.

Implementar cruces de información con las cateras de salud y desarrollo humano para realizar controles inmediatos en el caso de despido de una persona que según los registros de dichas carteras sufra de ese tipo de enfermedades, así como diseñando y ejecutando planes anuales de auditoría, para lo que se podría tomar la experiencia de otros organismos del estado en ese campo administrativo¹⁰

ii) Nuevas acciones preventivas e incentivos. En este aspecto el Estado puede usar

¹⁰ Por ejemplo, el Servicio de Rentas Internas.

medidas preventivas a fin de que no se llegue al despido o que su incidencia disminuya, echando mano de herramientas como: a) una reforma fiscal progresiva que integre incentivos para los empleadores respecto de gastos generados por la ausencia del trabajador, mantenimiento de trabajadores en esta condición en nómina, o seguros médicos con coberturas adicionales para estas enfermedades, entre otros, b) fortalecer el marco de salud pública para que los tratamientos de estas enfermedades sean cubiertos en lo posible por el Estado, aliviando en parte la vida de quienes sufren de una enfermedad catastrófica para que puedan enfocarse en su recuperación y el desarrollo de sus habilidades laborales¹¹ realizar capacitaciones y sensibilizaciones a trabajadores, empleadores y sociedad en general sobre los derechos laborales que permitan que las personas afectadas conozcan las condiciones, derechos y obligaciones laborales, más aún cuando las personas sufren de alguna condición de vulnerabilidad. No obstante, es importante señalar que estas capacitaciones deben enfocarse de una manera adecuada, para que no se vuelvan un mero requisito de cumplimiento para los empleadores, que su cumplimiento sea imposible y que no se concrete el objetivo de que todos conozcan los derechos¹².

Empleadores

Garantizar un ambiente laboral digno, seguro, inclusivo y libre de discriminación no es

¹² Actualmente ya existe una obligación de capacitación anual en derechos laborales, igualdad, discriminación y acoso laboral por parte únicamente de los empleadores. No obstante, el número de horas exigidas (40 horas anuales), que implicarían parar una semana el trabajo, unido a las diferentes realidades de industrias y empleadores y los costos asociados, vuelven operativamente imposible de cumplirlo. Finalmente, al ser el empleador quien imparte la capacitación (sin supervisión del ente de control) puede generar que los contenidos sean entregados desde su perspectiva y/o conveniencia.

un deber exclusivo del Estado, este inicia con la responsabilidad directa de los empleadores. Frente a trabajadores con problemas de salud, especialmente con enfermedades catastróficas, la desvinculación no debe ser la primera opción, sino la evaluación individual del caso y la adopción de medidas que permitan la continuidad laboral.

Políticas y protocolos. Las organizaciones deben implementar políticas y protocolos internos claros. El contar con un procedimiento permite solicitar apoyo y que exista un mecanismo para evaluar los casos con las medidas de adaptación. Esto hace posible que se dé una respuesta empresarial y que no dependa de las decisiones de una persona o un departamento, sino de criterios objetivos, humanos y no discriminatorios.

Cultura organizacional. Es importante un cambio en la mentalidad de las organizaciones para entender que su responsabilidad va más allá de entregar una remuneración, está ligada a la protección de la dignidad, salud, igualdad y estabilidad del trabajador. Es una obligación no solo, legal sino ética.

Como empresa comprometida con una cultura de inclusión y no discriminación se debe capacitar a todo el personal desde las jefaturas a los equipos de trabajo para evitar prejuicios, comentarios indebidos y la exclusión, aunque sea indirecta.

Medidas alternativas al despido. Desde la perspectiva de los derechos humanos y trabajo decente, la inclusión de las personas con enfermedades catastróficas debe formar parte de la cultura organizacional. En este sentido, los empleadores deben priorizar la conservación del empleo, evaluando las capacidades del trabajador y adoptando ajustes razonables, como horarios flexibles, teletrabajo, redistribución de tareas, permisos médicos, cambios temporales

de funciones o reubicación interna o reincorporación progresiva (dentro de parámetros legales).

Se puede pensar también en una reincorporación progresiva al trabajo cuando el trabajador haya estado ausente por tratamiento, en lugar de exigir que retorne de inmediato. La idea es que tenga acompañamiento médico y laboral para que se reintegre a su puesto de trabajo en condiciones óptimas para él y la empresa.

Estos ajustes permitirían que la persona continúe trabajando y aportando con sus conocimientos sin afectar su salud.

Prevención e incorporación de estos criterios en la planificación empresarial. Las empresas pueden utilizar los mecanismos que ya desarrollan, así como los instrumentos de diseño y planificación de recursos humanos para incluir estos criterios. i) por obligación de seguridad y salud, los empleadores deben realizar exámenes médicos a los colaboradores, los resultados de estos deberían ser tratados como herramientas de apoyo y de prevención para quienes sufren de condiciones delicadas de salud y no como mecanismo de exclusión. De hecho, es relevante la confidencialidad de esta información, en especial por la protección especial que comporta al ser datos personales sensibles. En el caso de enfermedades catastróficas, pueden permitir identificar cuáles serían las condiciones laborales compatibles con la salud de trabajador y definir los ajustes necesarios y razonables para que la persona continúe con su labor.

Al desarrollar análisis de estructura organizacional, de puestos de trabajo, descriptivos de cargos o cargo vs puesto, se puede considerar y análisis las medidas a tomar en caso de que la persona que ocupa dicho cargo sufra de una condición especial. También se podría identificar

los cargos que admiten adaptabilidad y cargos en los que esto resulta difícil (debidamente soportado) para documentar apropiadamente en el futuro los casos concretos.

En conclusión, el enfoque de derechos humanos laborales refuerza que la estabilidad laboral reforzada de personas que sufren de enfermedades catastróficas está íntimamente ligada al derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito del trabajo, y fundamentalmente al concepto de dignidad humana, como lo ha desarrollado y reiterado la jurisprudencia supranacional, comparada y local. Pero más allá de la normativa coercitivas, es aún más importante que estos principios se internalicen en la sociedad. Mantener como trabajadores a personas con enfermedades catastróficas sin recurrir automáticamente el despido implica asumir una visión empresarial más humana, preventiva y de responsabilidad social, es ser fuente de trabajo decente.

CAPITULO 5

CONCLUSIONES Y APLICACIONES

Conclusiones Generales

La ausencia de normas específicas de protección existe, sin embargo, la Constitución en los art 33 y 35 reconoce el trabajo como un derecho basado en la dignidad y garantiza atención prioritaria para los grupos vulnerables, entendiendo que las personas que sufren enfermedades que comprometen gravemente su salud, se encuentran dentro de esta categoría, aunque este mandato no se ha traducido en un régimen jurídico de protección. Sin embargo, la sentencia 375-17-SEP-CC tiene gran relevancia ya que reconoce estándares de protección para los trabajadores con enfermedades catastróficas, y prohíbe prácticas discriminatorias, aunque su aplicación sigue siendo limitada, existe un avance con la Ley Orgánica para la Protección Integral del Cáncer que resulta incompleto ya que se enfoca en una enfermedad, y deja por fuera a otras enfermedades con consecuencias similares o mayores.

El análisis de las sentencias y la investigación dogmática de las mismas demuestra la necesidad urgente de un régimen jurídico específico para la protección de las personas en situación de vulnerabilidad por cuestiones de enfermedad, coherente, aplicable y que garantice ajustes razonables, Esto tiene importancia ya que la protección de los trabajadores con enfermedades catastróficas está derivada del principio de la dignidad humana, igualdad y no discriminación, principios derivados de los derechos humanos.

Pudimos constatar que, tanto la jurisprudencia de la CIDH como la normativa comparada en América Latina y Europa protegen a estos trabajadores desde el principio de no discriminación.

Conclusiones Específicas

Análisis del Cumplimiento de los Objetivos de la Investigación

Objetivo PBL 1 – Nuevas formas de contratación laboral en la empresa.

Comprender los criterios jurídicos relacionados con la estabilidad laboral reforzada y protección de los derechos de los trabajadores con enfermedades catastróficas en el contexto ecuatoriano y la adaptación a las nuevas modalidades de trabajo.

Identificamos que la situación jurídica de las personas con enfermedades catastróficas se encuentra protegida por la Constitución, el Código de Trabajo, la LOAIC y la sentencia No. 375-17-SEP-CC. Sin embargo, existe limitación en su aplicación: la sentencia No. 375-17-SEP-CC no es generalmente utilizada debido al desconocimiento tanto de empleadores como de los trabajadores, el alcance de la LOAIC refiere únicamente a una enfermedad catastrófica y reporta retos tanto económicos como administrativos para los empleadores.

En términos generales, las nuevas formas de trabajo como el teletrabajo, la flexibilización horaria o los encargos por proyecto pueden ser alternativas para la inclusión y continuidad de las personas con enfermedades catastróficas en sus puestos de trabajo, pero siempre teniendo en cuenta sus necesidades reales y desde una perspectiva de la dignidad humana para que no se convierta en una solución encubierta de precarización laboral.

Objetivo PBL 2 – Instrumentos internacionales (OIT). Analizar las normas

internacionales del trabajo y los convenios bilaterales suscritos por el país respecto de la estabilidad reforzada para personas con enfermedades catastróficas.

Si bien no existe normativa internacional de trabajo específica para personas con enfermedades catastróficas, el Estado tiene la obligación de garantizar derechos y aplicar los Convenios Internacionales. (como el Convenio 111, la Recomendación 200, Convenio 158, Convenio 159, entre otros), de acuerdo con el mandato constitucional.

Se ha identificado que estos convenios protegen a los trabajadores con enfermedades catastróficas desde el principio de igualdad y no discriminación.

Objetivo PBL 3 – Derechos humanos laborales. Examinar el impacto cuando existe vulneración de los derechos humanos fundamentales al producirse el despido de personas con enfermedades catastróficas en Ecuador y las falencias del sistema actual.

Desde la perspectiva de los derechos humanos, la protección de los trabajadores con enfermedades catastróficas tiene su fundamento en la dignidad humana, igualdad y no discriminación, derecho al trabajo decente y derecho a la salud.

Luego del análisis comparado se identificó que solo existe reconocimiento constitucional y jurisprudencial, sin desarrollo normativo. En Europa el enfoque que predomina es el de no discriminación, aunque en Francia y Países Bajos cuentan con mecanismos más claros frente a la protección laboral de personas con enfermedades catastróficas.

Se determinó como oportunidades de mejora la implementación de cambios normativos, la aplicación de incentivos para los empleadores, el fortalecimiento del sistema de salud y la capacitación efectiva y oportuna

No obstante no todo cambio pasa por la parte normativa, se requiere un cambio de mentalidad y compromiso ético de las partes involucradas.

Contribución a nivel académico

La investigación realizada aporta una visión global y actualizada del comportamiento jurisprudencial sobre la protección laboral de las personas con enfermedades catastróficas. El estudio integró un análisis del derecho constitucional, del derecho laboral, de la normativa comparada tanto de América Latina como de Europa. Esto permitió generar conceptos y visibilizar la necesidad no solo de generar protección para un grupo de individuos, sino de crear controles y estadísticas que permitan diseñar una política pública.

La protección laboral reforzada de las personas con enfermedades catastróficas debe entenderse como un imperativo jurídico y ético basado en la dignidad humana y el trabajo decente que asegure la estabilidad laboral, la creación de mecanismos de prevención de discriminación y una protección real.

En Ecuador contamos con precedente legislativo para las personas que padecen cáncer, pero para todas las enfermedades catastróficas, raras o huérfanas se requieren reformas normativas, y políticas públicas con mecanismos de control que permitan garantizar la estabilidad laboral, con ajustes razonables en el puesto de trabajo o cambio en la modalidad de este con el fin de evitar despidos discriminatorios. El desafío es unificar futuros criterios normativos equitativos que se ajuste a los estándares internacionales de protección de derechos humanos, garantizando la igualdad y no discriminación y sobre todo un trabajo decente basado en la dignidad de los trabajadores con enfermedades catastróficas.

Contribución a nivel personal

La investigación nos permitió desarrollar un pensamiento crítico, profundizar en los conceptos de derechos humanos sobre trabajo decente y digno, sobre la necesidad de aplicar la igualdad y no discriminación como base de un estado de derecho y frente a una sociedad más ética y comprometida con el ser humano. El análisis efectuado de normas, sentencias, convenios, derecho comparado, permite impulsar una cultura de respeto y fortalecer la importancia de la protección a grupos vulnerables basados en la dignidad humana.

Limitaciones a la Investigación

La principal limitación fue la ausencia de datos oficiales, estadísticas o estudios frente a una realidad que existe, la dispersión institucional entre el MSP y el IESS como barrera burocrática, el subregistro de casos, ambigüedad en la catalogación, vacío doctrinal y dinamismo legal ausente en Ecuador y a nivel mundial.

REFERENCIAS

- Acuerdo Ministerial No. 00001829, Se emiten los criterios de inclusión de enfermedades raras para el acceso al Bono Joaquín Gallegos Lara. (2012). Ministerio de Trabajo. Registro Oficial 798, 27 de septiembre de 2012. Última reforma Registro Oficial 936, 18 de abril de 2013 https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/Documento_Acuerdo-ministerial-1829.pdf
- Agencia EFE. (2014). Brasil aprueba ley contra discriminación a enfermos de sida. Portal: Primera Hora.com. <https://www.primerahora.com/noticias/mundo/notas/brasil-aprueba-ley-contra-discriminacion-a-enfermos-de-sida/>
- Aguirre Guzmán, V. (2010). El derecho a la tutela judicial efectiva: una aproximación a su aplicación por los tribunales ecuatorianos. Foro: Revista de Derecho, (14), 5–43. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/2976>
- Belmont, José Luis (2017). Una aproximación a las relaciones e influencias entre los derechos humanos y los derechos laborales. En Los derechos humanos laborales (p. 13) Comisión Nacional de los Derechos Humanos. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5172/17.pdf>
- Calero Vanegas, M. X. (2025). *El Derecho al Trabajo de Personas con Enfermedades Catastróficas* Tesis de Grado, Universidad Politécnica Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/30470/1/TTQ2156.pdf>

Código del Trabajo [Code du travail]. (2022). Francia, art. L. 1132-1 (versión en vigor desde el 1 de septiembre de 2022).

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042026716

Código del Trabajo de Ecuador (2005). (Codificación No. 2005-017, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005. Última reforma Suplemento del Registro Oficial 286, 18 de mayo de 2026.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). Informe de fondo No. 80/15, Caso 12.689 (México). <https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/2015/mxpu12689es.pdf>

Constitución de la República del Ecuador [Const.]. (2008). Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008, última reforma Tercer Suplemento del Registro Oficial 568, 30 de mayo de 2024

Constitución Política de Colombia (1991). Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991. Última actualización: 15 de junio de 2026 - Diario Oficial No. 53.512 - 4 de junio de 2026.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Convención Americana sobre Derechos Humanos. (1969). Organización de los Estados Americanos.
https://repositorio.consejodecomunicacion.gob.ec/handle/CONSEJO_REP/351

Convención sobre los derechos de las Personas con discapacidad. (2006). Naciones Unidas.

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) C111. (1958). Organización Internacional del Trabajo.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL_O_CODE:C111

Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), C159. (1985).

Organización Internacional del Trabajo.
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312304:NO.

Convenio sobre la Seguridad Social (Normas Mínimas) C102. (1952). Organización Internacional del Trabajo.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID%2CP12100_LANG_CODE:312247%2Ces

Convenio sobre la Terminación de la Relación de Trabajo. C158. (1982). Organización Internacional del Trabajo.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL_O_CODE:C158#:~:text=Art%C3%ADculo%201,compatible%20con%20la%20pr%C3%A1ctica%20nacional.

Corte Constitucional de Colombia. (2021). Sentencia T-342/21 de 11 de octubre de 2021.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/T-342-21.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2023). Sentencia SU428 de 23, de 18 de octubre de 2023.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/su428-23.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2024). Sentencia SU13-24, de 06 de junio de 2024.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/su213-24.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2024). Sentencia T-320/24 de 01 de agosto de 2024.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/t-320-24.htm>

Corte Constitucional del Ecuador (2013) Sentencia No. 080-13-SEP-CC de 09 de octubre de 2013.

https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBLdGE6J3RyYW1pdGUyMDIzJywgZXVpZDonZDYwYjRkNzAtMWQ5NC00ODE0LTk0NDMtNTFiYzMwYjE1MDAzLnBkZid9

Corte Constitucional del Ecuador. (2015). Sentencia 258-15-SEP-CC, de 12 de agosto de 2015.

https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBLdGE6J3RyYW1pdGUyMDIzJywgZXVpZDonZDYwYjRkNzAtMWQ5NC00ODE0LTk0NDMtNTFiYzMwYjE1MDAzLnBkZid9

Corte Constitucional del Ecuador. (2021). Sentencia 28-15-IN/21 de 24 de noviembre de 2021.

https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBLdGE6J3RyYW1pdGUyMDIzJywgZXVpZDonZDYwYjRkNzAtMWQ5NC00ODE0LTk0NDMtNTFiYzMwYjE1MDAzLnBkZid9

[3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOicwNDI2ODI1NC1lYWJlLTQwYWYtYmFkOS0zNjFhODlmMTRmNDEucGRmJ30=](https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOicwNDI2ODI1NC1lYWJlLTQwYWYtYmFkOS0zNjFhODlmMTRmNDEucGRmJ30=)

Corte Constitucional del Ecuador. (2021). Sentencia No. 375-17-SEP-CC de 06 de octubre de 2021.

https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOic5OGEwZDFkYy0wYTtk1LTRhODctOTQ3MC1hNjQ3MTY4Y2MwNjgucGRmJ30=

Corte Constitucional del Ecuador. (2022). Sentencia No. 1095-20-EP/22 de 24 de agosto de 2022. https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJYXJwZXRhIjoidHJhbWl0ZSIzInV1aWQiOiJjODU0M2I3NS0yYTVjLTQxYTU0YWI2Mi1jM2YwY2YzODE1YTgucGRmIn0=

Corte Constitucional del Ecuador. (2023). Sentencia No. 2312-19-EP/23, de 25 de octubre de 2023.

https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJYXJwZXRhIjoidHJhbWl0ZSIzInV1aWQiOiJmNzFhMGVjMS05NGU3LTRlNGMtYjFIMS05MGQwYWI3YzhIMTIucGRmIn0=

Corte Constitucional del Ecuador. (2024). Sentencia No. 1776-17-EP/24, de 27 de junio de 2024.

https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJYXJwZXRhIjoidHJhbWl0ZSIzInV1aWQiOiJmNzFhMGVjMS05NGU3LTRlNGMtYjFIMS05MGQwYWI3YzhIMTIucGRmIn0=

[IjoidHJhbWl0ZSIInVlaWQiOiJmZWRRkYjY5YS0wODk1LTRlY2EtODhhNC04YT
c4YmE3NDU1MWMucGRmIn0=](https://www.corteconstitucional.gob.ec/sentencia-2904-22-ep-24/)

Corte Constitucional del Ecuador. (2024). Sentencia No. 2904-22EP/24 de 05 de diciembre de 2024. <https://www.corteconstitucional.gob.ec/sentencia-2904-22-ep-24/>

Corte Constitucional del Ecuador. (2024). Sentencia No. 2846-18-EP/24, de 04 de abril de 2024.

https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2Nhc nBldGE6J3RyYW1pdGUnLCBldWlkOidjYzBmNTA4NS0yYTQzLTQyYmItOWZkOS0xMzNIYjE2NTk5MDEucGRmJ30

Corte Constitucional del Ecuador. (2022). Sentencia No. 2409-17-EP/22, de 09 de noviembre de 2022.

https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2Nhc nBldGE6J3RyYW1pdGUnLCBldWlkOicyZjYxMDM0ZS1iN2YzLTQ2NTEtOWY2YS02ODFiNzZlODk2NmMucGRmJ30=

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017). Sentencia Caso Lagos del Campo vs. Perú de 31 de agosto de 2017.

https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2018). Sentencia Caso Cuscul Pivaral y otros vs. Guatemala de 23 de agosto de 2018.

https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_359_esp.pdf

Corte Nacional de Justicia (2023) No. 01371202100431 (28 de noviembre de 2023). Jiménez Jessica, en contra de Solca

Corte Nacional de Justicia. (2022) Sentencia caso 19333-20210-0315. Alvarado Jario contra Ecuacorriente S.A. de 14 de noviembre de 2022.

Corte Nacional de Justicia. (2024) Juicio No. 01371-2021-00431 Rodríguez Javier contra Metropolitano de Tenerife S.A. de 3 de abril del 2024

Corte Nacional de Justicia. (2025) Sentencia caso 01371202000027 Pesántes Wilson contra Hospital Vicente Corral Moscoso de 9 de junio del 2025.

Corte Constitucional del Ecuador. (2021). Sentencia 61-19—IN/21, de 21 de diciembre de 2021.

https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBLdGE6J3RyYW1pdGUnLCBldWlkOidkOTlkNzMwYS00MzE3LTQ3YTctODhiZC1mYTE5ZTY2NmU3ZTIucGRmJ30=

Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948). Naciones Unidas .
<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. (2000). Unión Europea. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L 303.

<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/2000-12-02/spa/pdf>

García Ortiz, M. T., & Montalvo Ramos, F. A. (2024). La Estabilidad Laboral Reforzada a Trabajadores con Enfermedades Catastróficas: Análisis Comparativo con ECUADOR COLOMBIA. Polo del Conocimiento, 9(8), 157-177.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/7686/pdf>

Heras Vines, L. C. (2022). La estabilidad laboral reforzada, una garantía al derecho de trabajadores con discapacidad y enfermedades catastróficas.
<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15797>

Jongepier, E. (2026). Despido durante la baja médica en los Países Bajos [Dismissed during sick leave in the Netherlands]. Dutch Law. <https://dutch-law.com/employment-law/dismissed-during-sick-leave-netherlands.html>

Khedayán, E. (2023). Ley de respuesta integral al VIH: la prueba de la discriminación laboral. Errepar. <https://documento.errepar.com/actualidad/ley-respuesta-integral-vih-discriminacion-laboral>

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (texto consolidado). (2022). Jefatura del Estado de España. Boletín Oficial del Estado, núm. 167. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2022/BOE-A-2022-11589-consolidado.pdf>

Ley Orgánica para la Atención Integral del Cáncer (2026). Séptimo Suplemento del Registro Oficial No. 236 del 4 de marzo de 2026.
<https://www.fielweb.com/Index.aspx?157Rabf6ik65998sdasdas>

Ley Orgánica Reformatoria a diversos cuerpos legales para garantizar los derechos laborales de las personas con discapacidad, enfermedades raras, huérfanas, catastróficas y de alta complejidad y sus sustitutos (2025). Quinto Suplemento del Registro Oficial 64, 20-VI-2025.

Lima Bosi, F. (2018) *Serious illnesses that cause stigma or prejudice and the employment relationship - job security?*. MachadoMeyer.
<https://www.machadomeyer.com.br/en/recent-publications/publications/labor-and-employment/serious-illnesses-that-cause-stigma-or-prejudice-and-the-employment-relationship-job-security>

Meza-Lopehandía, M. (2019). *Legislación e institucionalidad antidiscriminación en Argentina y Chile*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26877/2/BCN20019_Igualdad_y_no_discriminacion_legislacion_e_institucionalidad_comparada.pdf

Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. (2024). *Ecuador y Canadá suscriben convenio de seguridad social en beneficio de la comunidad ecuatoriana*.
<https://www.cancilleria.gob.ec/2024/06/24/ecuador-y-canada-suscriben-convenio-de-seguridad-social-en-beneficio-de-la-comunidad-ecuatoriana/>

Nota sobre el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 sobre la terminación de la relación de trabajo. (2009). Organización Internacional del Trabajo relación de trabajo.
<https://www.ilo.org/es/media/137201/download>

Organización Panamericana de la Salud. (2021). La protección financiera de la salud en la Región de las Américas. Métodos para medir el gasto catastrófico y empobrecedor.

<https://iris.paho.org/items/651bf2d9-f747-4e9c-a2c2-9286c559a1d1>

Ortiz Ordóñez, (2024). La estabilidad laboral reforzada de trabajadores en situación de vulnerabilidad, en la legislación ecuatoriana [Universidad de Cuenca].

<https://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/45060>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1966). Naciones Unidas.

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Pacto Mundial Red España. (s. f.). *ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico* | *Pacto Mundial ONU*. <https://www.pactomundial.org/ods/8-trabajo-decente-y-crecimiento-economico/>

Pacto Mundial Red España. (s. f.). *ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico* | *Pacto Mundial ONU*. Recuperado 13 de junio de 2026, de <https://www.pactomundial.org/ods/8-trabajo-decente-y-crecimiento-economico/>

Pesqueux, Y. (2009). Institución y Organización. *CUADERNOS DE ADMINISTRACIÓN*, (41). <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/n41/n41a2.pdf>

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"(1988)

<https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>

Recomendación sobre el VIH y sida. R200 (2010). Organización Internacional del Trabajo.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551501:NOcomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200)

Recomendación sobre la educación para la comprensión, la cooperación y la paz internacionales y la educación relativa a los derechos humanos y las libertades fundamentales. (1974). UNESCO.

unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf00000391686_eng/PDF/391686eng.pdf.multi.page=35

Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas). R168 (1983). Organización Internacional del Trabajo.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:12100:::12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312506

Salazar Tigrero, N. R. (2022). El principio de estabilidad laboral como derecho constitucional de las personas con enfermedades catastróficas en Ecuador. Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas, 15(3), 93-107.

<https://publicaciones.uci.cu/index.php/serie/article/view/1045>

Shrime, M. (2021). Catastrophic expenditure for health: From antiquity to today. World Bank

Blogs. <https://blogs.worldbank.org/en/opendata/catastrophic-expenditure-health-antiquity-today>

Tribunal Constitucional del Perú. (2007). Sentencia recaída en el Expediente N.º 10422-2006-PA/TC

https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/09/Exp.-10422-2006-AA-TC-Legis.pe_.pdf

Tribunal Constitucional del Perú. (2020). Sentencia 579/2020. Expediente N.º 03835-2017-PA/TC <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/03835-2017-AA.pdf>

Tribunal de Casación (Francia). Sala de lo Social. (2024, 7 de mayo). Sentencia n.º 463 F-D, recurso n.º 23-10.886 (ECLI:FR:CCASS:2024:SO00463). <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049533668>

UNICEF. (s. f.). ¿Qué son los derechos humanos?. <https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/que-son-derechos-humanos>

Villamarín Zapata, T. C., & Uchuay, M. (2026). Desvinculación laboral de las personas viviendo con VIH en el sector público y privado de Ecuador. Debate Jurídico Ecuador, 9(1), 126–140. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/DJE/article/view/4189>