



fecha de presentación: 28/08/2025, fecha de aceptación: 02/10/2025, fecha de publicación: 01/11/2025

Mélida Cresencia Ramón-Pineda

E-mail: mramon3@indoamerica.edu.ec

Orcid: <https://orcid.org/0009-0001-2843-2185>

Germán Eduardo Carrera-Pérez

E-mail: germancarrera@uti.edu.ec - germancarrera@uti.edu.ec

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0820-0600>

Carrera de Derecho, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas, Universidad Tecnológica Indoamérica. Ambato, Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Ramón-Pineda, M. C., & Carrera-Pérez, G. E. (2025). El despido intempestivo de trabajadores con discapacidad retos y vacíos legales en el Ecuador. *Revista Sociedad & Tecnología*, 8(S3), 786-802. DOI: <https://doi.org/10.51247/st.v8iS3.34>.

==== o ====

El despido intempestivo de trabajadores con discapacidad retos y vacíos legales en el Ecuador.

RESUMEN

El artículo presenta un análisis jurídico sobre la situación laboral de las personas con discapacidad en Ecuador; con este fin se estableció el objetivo de examinar las barreras estructurales que limitan su inclusión efectiva, a pesar de la existencia de un marco normativo que reconoce la estabilidad reforzada y sanciona el despido injustificado. La investigación se orientó a identificar vacíos legales y desafíos en la protección de derechos frente al despido intempestivo, proponiendo posibles reformas para garantizar una justicia inclusiva. La metodología empleada fue cualitativa, basada en la revisión documental de la Constitución, la Ley Orgánica de Discapacidades, el Código del Trabajo y normativa conexas, así como en entrevistas semiestructuradas realizadas a jueces y defensores de derechos. Esta combinación permitió contrastar el contenido normativo con las experiencias prácticas de aplicación. Los resultados evidenciaron contradicciones legales, ausencia de protocolos claros, debilidad en los mecanismos de fiscalización y escasas medidas de reparación. Asimismo, se constató que factores como el temor a represalias laborales y la desconfianza hacia las instituciones llevaron a muchos trabajadores a no registrar su condición de discapacidad ni ejercer sus derechos en casos de despido. En conclusión, la investigación destaca la urgencia de reforzar la articulación institucional, priorizar el reintegro laboral como medida de reparación efectiva y fortalecer la capacitación de operadores jurídicos en materia de derechos humanos. Solo mediante estas acciones se pudo avanzar hacia el cumplimiento real de la normativa y el combate de la discriminación estructural en el ámbito laboral.

Palabras clave: Derechos humanos, derecho laboral, discapacidad, inclusión social, legislación laboral.

==== o ====

Unfair dismissal of workers with disabilities: challenges and legal loopholes in Ecuador

ABSTRACT

This article presents a legal analysis of the employment situation of people with disabilities in Ecuador. To this end, the objective was to examine the structural barriers that limit their

effective inclusion, despite the existence of a regulatory framework that recognizes enhanced stability and sanctions unjustified dismissal. The research aimed to identify legal loopholes and challenges in the protection of rights against unfair dismissal, proposing possible reforms to guarantee inclusive justice. The methodology employed was qualitative, based on a documentary review of the Constitution, the Organic Law on Disabilities, the Labor Code, and related regulations, as well as semi-structured interviews with judges and human rights defenders. This combination made it possible to compare the normative content with practical implementation experiences. The results revealed legal contradictions, a lack of clear protocols, weak oversight mechanisms, and limited remedial measures. It was also found that factors such as fear of workplace retaliation and distrust of institutions led many workers to fail to register their disability status or exercise their rights in the event of dismissal. In conclusion, the research highlights the urgent need to strengthen institutional coordination, prioritize reinstatement as an effective remedy, and strengthen the training of legal practitioners in human rights matters. Only through these actions has it been possible to advance toward effective compliance with regulations and combat structural discrimination in the workplace.

Keywords: Human rights, labor law, disability, social inclusion, labor legislation.

==== o =====

Despedimento injusto de trabalhadores com deficiência: desafios e brechas legais no Equador

RESUMO

Este artigo apresenta uma análise jurídica da situação laboral das pessoas com deficiência no Equador. Para tal, o objectivo foi examinar as barreiras estruturais que limitam a sua inclusão efectiva, apesar da existência de um quadro regulamentar que reconhece uma maior estabilidade e sanciona o despedimento sem justa causa. A investigação visou identificar lacunas legais e desafios na protecção dos direitos contra o despedimento injusto, propondo possíveis reformas para garantir uma justiça inclusiva. A metodologia empregue foi qualitativa, baseada numa revisão documental da Constituição, da Lei Orgânica da Deficiência, do Código do Trabalho e normas conexas, bem como em entrevistas semiestruturadas a juízes e defensores dos direitos humanos. Esta combinação permitiu comparar o conteúdo normativo com as experiências práticas de implementação. Os resultados revelaram contradições legais, falta de protocolos claros, mecanismos de supervisão frágeis e medidas corretivas limitadas. Verificou-se ainda que factores como o receio de retaliações no local de trabalho e a desconfiança em relação às instituições levaram muitos trabalhadores a não registar a sua condição de incapacidade ou a não exercer os seus direitos em caso de despedimento. Em conclusão, a investigação realça a necessidade urgente de reforçar a coordenação institucional, priorizar a reintegração como medida eficaz e reforçar a formação dos profissionais do direito em matéria de direitos humanos. Só através destas ações foi possível avançar para o cumprimento efetivo das normas e combater a discriminação estrutural no local de trabalho.

Palavras-chave: Direitos humanos, direito laboral, deficiência, inclusão social, legislação laboral.

==== o =====

INTRODUCCIÓN

Aunque la ley del mercado laboral reconoce el derecho a la estabilidad reforzada para las personas con discapacidad y prevé sanciones contra el despido injustificado, los trabajadores con limitación en Ecuador aún enfrentan numerosas barreras estructurales que dificultan su acceso efectivo a un trabajo en condiciones dignas, la Constitución, la Ley Orgánica de Discapacidades y el Código de Trabajo tienen regulaciones significativas sin embargo, se aplican de manera deficiente por falta de control sobre las prácticas de las empresas, la justicia es lenta y la coordinación entre organismos de control es ineficiente.

La Ley Orgánica de Discapacidades reconoce que "las personas con discapacidad gozarán de estabilidad reforzada en el ámbito laboral" (Asamblea Nacional de Ecuador, 2012). La norma busca evitar cualquier forma de discriminación dentro del ámbito laboral, entendiendo que es necesario beneficiarse de una protección especial que compense las desigualdades estructurales que este grupo enfrenta, es importante resaltar que ni los empleadores ni las autoridades de control han demostrado ser eficientes.

Fajardo (2022) alerta que "aunque existe legislación que protege los derechos laborales de las personas con discapacidad, hay una serie de barreras y los mecanismos para su aplicación son limitados e ineficaces." Esta admisión es una vergüenza en muchos escenarios: no solo son insuficientes las protecciones en la ley, sino que las políticas de control son demasiado limitadas, junto con sanciones prácticas y un poder judicial que no actúa a tiempo y sin tener en cuenta la fragilidad de esta población.

Las personas con discapacidad se vuelven aún más vulnerables cuando se le deniega el derecho empleo, el efecto de esta exclusión, más allá de ser una mofa a sus derechos constitucionales, es un golpe directo a la dignidad de estas personas, puesto que limita su autonomía y restringe sus oportunidades reales de progreso personal y profesional.

La debilidad estructural, según Rojas (2023), muestra la fragilidad de un Estado que ha fracasado en proporcionar mecanismos de protección efectivos para garantizar el goce pleno del derecho al trabajo a las personas con discapacidad lo peor está en que de esta forma revictimiza a la víctima, esto evidencia un serio retroceso en cuanto a derechos se refiere.

Estas normas dependen, de las instituciones del Estado ecuatoriano que supervise y ponga en práctica con rigurosidad una serie de obligaciones que, en esencia, le competen, puesto que esto no debería ser tarea exclusiva de las personas con discapacidad denunciar su situación y luego lidiar en un sistema deficiente que a menudo dificulta el acceso sus derechos se hacen efectivos cuando el estado actúa con firmeza y determinación, de forma coordinada y demostrando sensibilidad.

Existe el dilema en que "muchos trabajadores simplemente optaron por no revelar sus discapacidades, ya que sentían que esto los haría vulnerables al despido, con la posición de todos los trabajadores a su vez que paradójicamente limita el acceso a herramientas de protección" (García 2024). Esto significa que escenario con un montón de interrogantes no solo sobre las instituciones, sino sobre la cultura empresarial excluyente que obliga a la mayoría de los empleados discapacitados a disfrazar su condición por miedo a no ser contratados o a ser despedidos.

Como reflejan Gallegos y Tinoco (2022), "aunque la reinstalación después de un despido discriminatorio está garantizada como un remedio efectivo, en el caso específico sigue siendo más teórica que práctica ya que no se implementa ni se observa en la mayoría de los casos." En este sentido los autores resaltan un aspecto interno aún más contradictorio del sistema, aunque la justicia tiene un reconocimiento, las ejecuciones tienden a ser inexistentes, estas deficiencias en la efectividad no solo erosionan la confianza pública en el sistema legal, sino que también promueven la reproducción de la exclusión laboral experimentada por las personas con discapacidad.

El objetivo de este estudio es realizar un análisis crítico de la figura del "Despido Intempestivo retos y vacíos legales de los trabajadores con discapacidad en Ecuador" haciendo hincapié en las carencias legales que afectan de forma directa a los trabajadores con discapacidad cuando se enfrenta al despido intempestivo (Gómez Montesinos, 2024), por otro lado se analiza los retos y dificultades derivadas de la aplicación efectiva de las leyes existentes como la falta de mecanismos de supervisión, la escasa capacitación de los empleadores y la escasa accesibilidad al sistema judicial (Villacrés Moreno et al., 2022).

Con este estudio se busca analizar los retos y vacíos legales que enfrenta los trabajadores con discapacidad frente al despido injustificado en Ecuador, revisando la normativa

vigente, la interpretación judicial y los mecanismos de reparación, incluyendo la indemnización especial prevista en el Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades. Asimismo, se busca ofrecer propuestas que fortalezcan la protección de este grupo vulnerable y promuevan una inclusión laboral efectiva y sostenible.

El estudio se construyó bajo la metodología cualitativa, basada en una revisión sistemática de regulaciones nacionales, tratados internacionales y políticas públicas actuales, esta encuesta se complementó con entrevistas a jueces, abogados o expertos en derecho laboral que proporcionaron información no solo para enfatizar las contradicciones y debilidades institucionales, sino también para tener expresiones directas y experiencias reales sobre cuán efectivas o ineficaces son las herramientas legales que se supone deben proteger a este grupo.

Al adaptar los despidos instantáneos en una comprensión estructural de la discriminación, este análisis ofrece mecanismos robustos para reforzar la inclusión y la justicia laboral en Ecuador, este objetivo busca proteger plenamente y promover aún más los derechos laborales de las personas con discapacidad, incluso empoderándolas para que desarrollen su pleno potencial y participen en el mercado laboral.

DESARROLLO

La condición jurídica del trabajador

En términos generales hay que resaltar el término “condición jurídica del trabajador” es un conglomerado de derechos que surgen como resultado de la relación laboral entre empleador y trabajador, decir, esto engloba que el empleado gozará de una remuneración justa, estabilidad laboral, acceso a la seguridad social, respeto y protección de cara cualquier prácticas o despidos discriminatorios, la Constitución, el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad que de forma conjunta respaldan los derechos del trabajador.

El trabajador, según la legislación ecuatoriana, es toda persona que, bajo una relación de dependencia, presta sus servicios retribuidos bajo la dependencia de el o los empleadores ya sea persona natural o jurídica, a cambio de una remuneración, pero más allá de ser solo una figura contractual, el trabajador es, ante todo, un sujeto con derechos fundamentales, especialmente en lo que se refiere a su dignidad humana, su integridad física y su bienestar social y económico.

El artículo 33 de la Constitución del Ecuador reconoce el trabajo no solo como un derecho económico, sino también como un deber social. Además, establece que el Estado debe garantizar condiciones laborales que sean dignas, justas y libres de cualquier forma de discriminación (Asamblea Nacional Constituyente, 2008) esto implica tanto el acceso al empleo como la permanencia en el mismo deben estar libres de prejuicios, sobre todo para aquellos grupos que han sido históricamente excluidos, como las personas con discapacidad, en este sentido, la Constitución funciona como un pilar fundamental que demanda políticas públicas inclusivas y mecanismos efectivos para proteger los derechos laborales de estos trabajadores.

Romero Carrera et al. (2021) y Sarango y Vivanco (2018), resaltan que la responsabilidad solidaria en el derecho al trabajo es un mecanismo clave para proteger los derechos laborales, especialmente frente a prácticas injustas como el despido intempestivo, aunque su estudio no se enfoca exclusivamente en trabajadores con discapacidad (Bermeo y Santamaría, 2022), sus planteamientos sobre la necesidad de contar con un marco legal claro y efectivo son aplicables para fortalecer la estabilidad laboral de grupos vulnerables, en este sentido, señalan que la responsabilidad compartida entre empleadores y terceros relacionados ayuda a evitar vacíos legales que puedan permitir la violación de derechos fundamentales, favoreciendo así un ambiente laboral más justo y equitativo en Ecuador.

La realidad laboral en Ecuador se ve afectada por la alta informalidad y la precariedad del

empleo, lo que limita el acceso a derechos básicos y aumenta la vulnerabilidad de grupos prioritarios entre ellos las personas con discapacidad. Según la Organización Internacional del Trabajo (2023), más de la mitad de la población activa en América Latina, y en particular en Ecuador, trabaja en condiciones informales, sin contrato de trabajo y por ende, sin afiliación a la seguridad social, sin protección frente a despidos injustificados, esta situación dificulta más la inclusión laboral de las personas con discapacidad, pues la falta de cumplimiento de las normas laborales impide que puedan ejercer plenamente sus derechos. Por ello, la informalidad se convierte en un obstáculo para llevar a la práctica el principio de estabilidad reforzada que establece la legislación ecuatoriana.

En esta misma línea, es importante resaltar que garantizar los derechos laborales no puede quedarse solo en una definición formal del trabajador dentro de la ley, es importante considerar las condiciones reales en las que se da la relación laboral, esto significa asegurar que se cumpla una jornada de trabajo en general de 8 horas diarias y 40 horas semanales, los trabajadores deben estar afiliados obligatoriamente al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y que se respete el derecho a la estabilidad en el empleo.

Derechos de los trabajadores

Los derechos de los empleados en Ecuador son reconocidos y resguardados por la Constitución, el Código de Trabajo y otras regulaciones complementarias, con la finalidad de asegurar condiciones de trabajo equitativas y dignas, estos derechos engloban el derecho a un sueldo equitativo que garantice la supervivencia y bienestar de las o los empleados y sus familias, la estabilidad en el trabajo, horarios de trabajo apropiados, descansos y vacaciones remuneradas, de igual forma, se resguardan la seguridad y la salud en el trabajo, la libertad de asociación, el derecho a la igualdad de trato, a no sufrir discriminación por razones de género, edad, discapacidad u otras circunstancias, y a obtener formación y entrenamiento que les proporcione la formación y capacitación necesarias (Pérez Tirado et al., 2019).

El Estado tiene la obligación de garantizar que los trabajadores reciban un salario justo que refleje la dignidad de cada ciudadano como ser humano que es debe tener la libertad de aceptar un trabajo por voluntad propia esté es un pilar que ejerce como referencia fundamental para toda la legislación laboral ecuatoriana, designada a garantizar no solo que las o los empleados tengan medios para sustentar su vida, sino también la oportunidad de desarrollar su potencial humano al máximo.

La Constitución de (2008 art. 33) reconoce el trabajo como un derecho y un deber social en primer lugar el derecho al trabajo es esencial para todo ser humano para alcanzar el crecimiento personal, esto significa que el derecho al trabajo va más allá que de un simple puesto de trabajo es un derecho clave para la realización de otros derechos que son inherentes de la dignidad humana, en segundo lugar, establece que es un deber social, es decir, el trabajo es una actividad fundamental tanto para el desarrollo personal como para el progreso colectivo en la sociedad en general.

El artículo 34 de la Constitución dispone que la Seguridad Social es un derecho el cual debe estar abierto para todos los ciudadanos sin excepciones por tanto nadie puede ser privado del mismo, esto significa que la protección de estos derechos es un deber constitucional y ético por parte del Estado para tomar medidas concretas que aseguren condiciones laborales plenas y dignas.

Los artículos 33 y 34 de la constitución se reconoce el derecho al trabajo, seguridad social a todos los trabajadores en general, dentro de este marco el artículo 35 se enfoca de forma específica en los derechos para los grupos más vulnerables entre ellos las personas con discapacidad garantizando la igualdad y la inclusión integral, es decir, garantiza que las barreras sociales, laborales o económicas no impidan el acceso a un puesto de trabajo digno y a la seguridad social a las personas con discapacidad.

No obstante, la plena vigencia de estos derechos continúa siendo un desafío, según datos

de la OIT (2023), una gran parte de la población trabajadora ecuatoriana se encuentra en condiciones de informalidad, sin acceso efectivo a estos derechos, lo que pone en evidencia la necesidad de mayor control, fiscalización y políticas públicas eficaces.

Despido intempestivo

La figura del despido intempestivo dentro del marco del derecho laboral se caracteriza por la terminación de la relación laboral de forma unilateral por parte del empleador, es decir, cuando el empleador decide dar por terminada la relación de trabajo que une a empleador y trabajador sin una razón válida.

Según Mayorga (2008) "considera que el empleador finaliza el contrato laboral sin causa legal o no sigue el procedimiento establecido en el Código del Trabajo, se considera una terminación ilegal, catalogada como despido intempestivo" (Mayorga, 2008, pág. 89) para Mayorga el despido intempestivo vulnera el principio de estabilidad laboral principio que vela por el cumplimiento de la estabilidad laboral (Piñas et al., 2021).

Artículo 188 del Código del Trabajo (Ministerio de Trabajo, 2023), cuando un empleador ha despedido intempestivamente a un trabajador en general, está obligado a pagar una indemnización en función al tiempo de servicios prestados, así como otros beneficios que la ley establece, esto significa, que ante un despido intempestivo la persona que pierde su puesto de trabajo es indemnizada acorde a lo que la ley vigente, para cualquier trabajador en general, sin embargo si se trata de una persona con discapacidad se complementaría con lo previsto en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Es cuestionable la efectividad de la indemnización como mecanismo de protección social porque la persona que ha perdido su trabajo, es decir, pierde su fuente de ingresos y por ende, enfrentará a una serie de dificultades económicas y psicológicas, puesto que esta persona va a enfrentar inestabilidad financiera hasta que logre reinsertarse en un nuevo empleo ahora si esto ya es complejo para un trabajador en general, imaginemos una persona con discapacidad lo tiene mucho más difícil y si a esto le sumamos que es un trabajador con discapacidad sin formación académica que le permita acceder a un nuevo trabajo (Ministerio del Trabajo, 2022).

Las personas con discapacidad en Ecuador gozan de estabilidad laboral reforzada, tal como lo establece la Ley Orgánica de Discapacidades (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012, art. 51) esto significa, que en caso de despido injustificado, la indemnización especial equivale a dieciocho remuneraciones mensuales, calculadas sobre la base de la mejor remuneración percibida por el trabajador, además de la indemnización legal general correspondiente (Corte Nacional de Justicia, 2025) este estándar fue reforzado por la Resolución N.º 01-2025 (Corral, 2025), determinó que no existe obligación del trabajador de notificar su condición de discapacidad al empleador para acceder a la compensación (Diario La Hora, 2025).

Es necesario contar con un sistema legal inclusivo y proactivo, que no dependa de la buena voluntad de los empleadores ni de la iniciativa de los trabajadores, la justicia debe garantizar el acceso equitativo a los derechos laborales, evitando que las personas con discapacidad tengan que litigar para hacer valer garantías que la ley ya reconoce (Galarza y Cedeño, 2024).

La protección legal debe acompañarse de mecanismos eficaces, como el reintegro laboral inmediato cuando el trabajador lo solicite, inspecciones activas por parte de las instituciones y capacitación especializada para operadores jurídicos. Esto asegura que las sanciones no sean meramente teóricas, sino herramientas que realmente prevengan y sancionen prácticas discriminatorias en el empleo (Macías Moreira, 2023; Fajardo, 2022).

Ortiz y Jaramillo (2024), en contraste, encontraron poco efecto de las regulaciones debido a la falta de especificación por parte de los tribunales laborales al respecto y ni siquiera cooperaron adecuadamente hasta ese momento para asegurar sus mandatos.

La circunstancia de que la violación de un contrato laboral ocurra cuando las personas con discapacidades son despedidas ilegalmente constituye una evidencia prima facie; asimismo, representa una clara manifestación de discriminación estructural en la práctica (Narváez Montenegro et al., 2024). En primer lugar, esto indica que existe una brecha considerable entre el significado legal de las normas y su aplicación real, lo que convierte la garantía de una inclusión justa y efectiva de los trabajadores en un desafío de gran magnitud que merece atención específica.

Personas con discapacidad

Según el sistema legal ecuatoriano, la persona con discapacidad se define por la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD) como aquella que "tiene una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea permanente o temporal, que en combinación con diversos obstáculos puede dificultar su plena participación como iguales en la sociedad".

Aunque la Ley Orgánica de Discapacidades y las normativas internacionales proporcionan una clasificación técnica de los tipos de discapacidades, es necesario ir más allá del enfoque médico y legal, añadiendo una perspectiva social y crítica. Es por eso que autores como Gallegos y Tinoco (2022), que desconfían de los métodos convencionales de analizar la discapacidad desde una sola posición, argumentan que la discapacidad debe ser vista como originada dentro de conjuntos de relaciones de poder y procesos de exclusión, más que como una condición individual que requiere corrección.

De manera similar, García (2024) señala que la verdadera barrera no reside en la deficiencia física o sensorial. Más bien, proviene de un entorno institucional que no reconoce ni garantiza condiciones iguales para el acceso y mantenimiento del empleo. Esta perspectiva está en línea con las Partes Contratantes de la CDPD: teoría social de la discapacidad y refleja su idea de que la exclusión del empleo no se deriva de limitaciones personales sino de barreras ambientales.

Desde este marco doctrinal, se sugiere que la inclusión laboral no debe limitarse a cumplir cuotas o clasificaciones técnicas de discapacidad. Más bien, debe promover un cambio institucional y cultural en las relaciones laborales. Como señalan Gallegos y Tinoco (2022), la reintegración no debe ser en absoluto simplemente una medida teórica, sino más bien una obligación concreta del Estado y los empleadores en casos de despido injustificado.

Aunque Ecuador ha hecho mucho para crear un marco legal amplio para la inclusión de personas con discapacidad en el empleo, todavía existen grandes brechas en cómo se lleva a cabo en la práctica. Hay una falta de adaptación de los lugares de trabajo, programas limitados para reintegrar a las personas en una vida productiva efectiva, y persisten prácticas discriminatorias que impiden que este derecho constitucional se haga realidad.

Habiendo realizado un análisis detallado del marco legal y del concepto de inclusión laboral de las personas con discapacidad, es ahora imprescindible llevar a cabo una revisión crítica basada en su aplicación efectiva en la práctica.

Reflexión crítica sobre la eficacia del marco legal de inclusión laboral

El punto de vista del modelo social sobre la discapacidad, originado en gran medida por Oliver (1998), sostiene que las personas con discapacidades son excluidas de la vida ordinaria no por su condición médica, sino debido a las barreras físicas, sociales y culturales que se les imponen. Este punto de vista es respaldado por organizaciones de las Naciones Unidas como la Organización Mundial de la Salud, que ponen gran énfasis en la necesidad de que los países no solo eviten la discriminación directa, sino que cambien sus arreglos en el trabajo, sus leyes e instituciones para que todas las condiciones sean equitativas.

Es decir, la Ley Orgánica de Discapacidades exige una clasificación técnica que identifique a las personas como físicas, sensoriales, intelectuales, psicosociales y/o múltiples. En la práctica, esto debe considerarse una herramienta para diseñar ajustes razonables, no

como una definición exclusiva ni un criterio de segmentación.

En el contexto ecuatoriano, aunque las medidas afirmativas para proteger los intereses laborales de las personas con discapacidades evolucionan desde un marco legal, la implementación práctica es solo parcial e ineficaz. Las regulaciones actuales, con primacía de la Constitución, el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Discapacidades, confieren salvaguardias sustanciales, pero el cumplimiento es muy difícil debido a lagunas legales, insuficiente coordinación entre agencias y poco seguimiento.

Quizás la barrera más poderosa es la falta de oportunidades laborales reales. Muchas personas con discapacidades, cualquiera que sea su nivel de habilidades profesionales, son descalificadas de los procesos de selección o relegadas a trabajos no calificados que no cumplen con su potencial. Esta exclusión, aunque no siempre es una discriminación abierta o políticamente visible, se traduce en prácticas empresariales diseñadas para la "comodidad" corporativa a expensas de los derechos.

Las políticas públicas para promover la inclusión laboral están llenas de limitaciones: los esfuerzos de informatización dirigidos a las empresas no están bien difundidos, los programas de capacitación no son continuos ni permanentes, y faltan mecanismos efectivos de evaluación y sanción. Esto lleva a una brecha entre las disposiciones legales y su implementación, reforzando al final incluso patrones estructurales de injusticia.

Así, el poder continuo de este ejercicio de exclusión se refleja principalmente en las altas tasas de pobreza y dependencia entre las personas con discapacidad. Con recursos personales limitados, aquellos que no tienen familias que los apoyen se ven obligados a depender completamente del estado. Esto disminuye tanto su autonomía como su capacidad para ejercer plenamente otros derechos como la salud, la movilidad o la participación política.

Las políticas públicas para incluir el trabajo deben comenzar desde temprano. Las políticas que comienzan al nacer y continúan durante la adolescencia no solo hacen que los niños crezcan con un sentido de respeto por las diferencias de los demás, sino que también ayudan a formar el tipo de ambiente laboral abierto y libre que las personas realmente desean.

Para garantizar el acceso al trabajo y el empleo continuo para las personas con discapacidad, se requiere el compromiso del gobierno, las empresas y la sociedad en su conjunto. Implica más que solo aplicar leyes. Significa derribar barreras, cambiar actitudes y crear condiciones reales de igualdad.

Normativa nacional e internacional Nacional

Nacional

Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador es la base del marco legal del país y sirve como principios rectores para toda la legislación secundaria, estableciendo derechos humanos básicos en muchas áreas. El texto constitucional incorpora regulaciones sobre discapacidad y empleo que impiden la discriminación en cualquier forma, facilitan la igualdad sustantiva y establecen pasos específicos para la protección de grupos vulnerables.

El Artículo 11.2 afirma el principio de igualdad y no discriminación: "Todas las personas nacen libres e iguales y tienen derechos, deberes y oportunidades inalienables" (Asamblea Constituyente de, 2008) Este artículo obliga al Estado a implementar políticas específicas para garantizar la igualdad real.

El Artículo 47 establece mandatos específicos para las personas con discapacidad, indicando que "En caso de despido injustificado, las regulaciones establecen estabilidad reforzada para los empleados discapacitados, de la cual la compensación penal reforzada

es un resultado" (Asamblea Constituyente de, 2008).

El Artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador consagra el derecho al trabajo y establece que "El trabajo es un derecho, una obligación social y, en todos los casos, toda persona tiene especial protección del Estado" (Asamblea Constituyente de, 2008), el artículo 35 otorga atención prioritaria a los grupos vulnerables, artículo 330 garantiza la igualdad y el acceso al trabajo remunerado, de igual manera, el artículo 82 regula el derecho a la seguridad jurídica, asegurando que las normas se apliquen de forma justa.

Art. 326 núm. 2 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que los derechos laborales son irrenunciables (Asamblea Constituyente, 2008) se aplicará el principio de protección reforzada en favor de los trabajadores en situación de vulnerabilidad

Ley Orgánica de Discapacidades (LOD)

Esta ley Orgánica de Discapacidades desarrolla la disposición constitucional y define un paquete de garantías específicas para las personas con discapacidad además para quienes tengan bajo su cuidado un hijo, cónyuge o progenitor con discapacidad.

El artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, garantiza que las personas con discapacidad gozaran de estabilidad laboral y en caso de despido injustificado, tienen derecho a recibir una compensación equivalente a dieciocho meses de la mejor remuneración (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012), es decir, si una persona con discapacidad es despedida intempestivamente está en su derecho de reclamar lo que dispone el Código de Trabajo artículo 188, y además los 18 meses previstos en la Ley Orgánica de Discapacidades.

El pleno de la corte nacional de justicia ha emitido un precedente jurisprudencial sobre el despido intempestivo a personas con discapacidad de acuerdo con el nuevo discernimiento de la corte para que la o el trabajador con discapacidad pueda acceder a la indemnización prevista en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidad ya no es necesario que el empleador conozca la condición de discapacidad es algo que ante sí era un requisito indispensable, la misma regla se aplica para trabajador sustituto conforme el artículo 48, este cambio aplica para que formalismos legales no se sigan utilizando como excusa para desconocer la protección reforzada que ampara a este grupo de atención prioritaria (Ayala Ayala et al., 2021).

Desde una perspectiva integral la Ley Orgánica de Discapacidad no es solo un conjunto de normas si no un llamado activo a la sociedad en general, puesto que cada uno de nosotros tenemos un papel importante que desempeñar en la construcción de una sociedad más inclusiva, hay que recordar que la inclusión no es tarea exclusiva del Estado.

Código de Trabajo

El Código de Trabajo es la norma que regula los derechos y obligaciones entre empleadores y trabajadores es importante resaltar que el trabajo es libre ninguna persona debe ser obligada a realizar trabajos sin ser remunerados

Artículo. 3 del Código de Trabajo reconoce la libertad de trabajo como un derecho inalienable, prohíbe el trabajo no remunerado, artículo. 172 del ibidem, establece las causales que autorizan al empleador a dar por terminada la relación laboral, mientras que el artículo 188 de este mismo cuerpo legal regula las indemnizaciones en caso de despido intempestivo para un trabajador en general, a hora bien si el trabajador es una persona con discapacidad se complementa con la Ley Orgánica de Discapacidades artículo. 51 activando el mecanismo de protección reforzada en favor de este grupo de atención prioritaria.

La finalidad de este Código no es exclusivamente ordenar los aspectos contractuales, como por ejemplo la forma de contratación o el pago de haberes, sino también garantizar

condiciones estables dentro del marco laboral, justicia y protección en una relación que, por naturaleza, es desigual, es decir, lo que realmente busca la norma es que se reconozca que detrás de cada contrato hay una persona con dignidad, con familia y con necesidades básicas que dependen directamente de su estabilidad laboral.

Si lo analizamos desde una perspectiva integral vemos que estas medidas son más compensatorias que preventivas, es decir, si el propio sistema reconoce que el despido puede suceder e intenta reparar el daño con una indemnización económica, pero no siempre logra garantizar la estabilidad laboral en Ecuador es relativa, en ese sentido, el Código cumple una función importante, pero aún queda mucho por hacer al respecto.

Normas complementarias al Código de Trabajo y su Aplicación en la Protección de Personas con Discapacidad

La complementariedad normativa permite que la protección laboral sea integral, las leyes complementarias tienen un enfoque específico como en este caso el trabajador con discapacidad no solo reciba una indemnización justa en caso de despido intempestivo, si no que se fortalezca la inclusión y equidad en el ámbito laboral de este grupo de atención prioritaria.

Normas que complementan al Código de Trabajo, la Constitución del Ecuador reconoce el derecho al trabajo en condiciones dignas y la prohibición de toda forma de discriminación, por su parte, la Ley Orgánica de Discapacidades, en su artículo 51, otorga una protección reforzada al establecer una indemnización especial de dieciocho meses de remuneración adicional a la prevista en el Código de Trabajo artículo 188, en el caso que el despido se configure con una de las causales de artículo 172 del CT.

La importancia de la interacción de las normas radica en que el Código de Trabajo, evidentemente por sí solo, no siempre va a ser suficiente, en el caso de las personas con discapacidad, si solo se aplicaran las reglas generales, se estaría arriesgando a perpetuar desigualdades, ya que sus posibilidades de reinserción en el mercado laboral son más limitadas en comparación con otros trabajadores.

Internacional

La adopción de instrumentos internacionales de derechos laborales para personas con discapacidad no solo aumenta las responsabilidades del Estado, sino que también refleja un cambio radical en la forma de pensar sobre las discapacidades, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD) el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en este sentido, estos tratados establecen directrices vinculantes para que los países miembros cambien sus políticas internas con el fin de hacer realidad la inclusión laboral de los trabajadores con limitaciones.

Este enfoque de “no discriminación, pero política positiva” para el empleo de personas con discapacidad ha sido respaldado por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD) el Artículo 27 garantiza el derecho al trabajo en igualdad de condiciones.

Es un llamado de atención a los Estados que no se limiten solo a prohibir actos discriminatorios, sino que asuman la obligación de implementar políticas públicas y mecanismos concretos que promuevan la inserción laboral efectiva de este grupo históricamente excluido, (Gil Plana et al., 2019; Naciones Unidas, 2006). Es imperativo que los Estados cumplan con estas obligaciones para asegurar una inclusión laboral efectiva.

En este sentido Ecuador para que los tratados internacionales no se queden en letra muerta ha armonizado parcialmente las normas internas el Código de Trabajo y la Ley de Orgánica de Discapacidades, es importante enfatizar que aún hace falta más por ejemplo trabajar con reglamentos claros, sanciones efectivas y crear protocolos claros en materia de inserción laboral.

La protección de los derechos de las personas con discapacidad se basa en su dignidad inherente y en la obligación de corregir las desigualdades estructurales que durante mucho tiempo las han confinado a una ciudadanía de “segunda clase” evidentemente en Ecuador aún sigue siendo una asignatura pendiente el tema de la igualdad e inclusión laboral de personas con discapacidad.

Vacíos legales

El Estado ecuatoriano dentro de su marco de la normativo interno cuenta con una amplia gama de regulaciones que protegen los derechos en materia laboral de las personas con discapacidad, aun a si existen deficiencias más que de ausencia de normas es de cumplimiento efectivo de las mismas son derechos que están reconocidos en la Constitución, la Ley Orgánica de Discapacidades y el Código de Trabajo, aún persisten diversas lagunas legales que dificultan una verdadera igualdad e inclusión laboral.

Uno de los principales desafíos para la implementación es que no existen mecanismos claros para que las personas demuestren que son discapacitadas ante los jueces laborales, esto lleva a juicios inconsistentes basados en criterios subjetivos, la débil supervisión del cumplimiento empresarial, falta de sanciones efectivas frente a incumplimientos, asimismo, los procedimientos judiciales no siempre están adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad.

Ortiz y Jaramillo (2024) señalan que la carga de la prueba en casos de despido intempestivo recae desproporcionadamente sobre el trabajador. Incluso cuando hay indicios que prueban su vulnerabilidad (como una discapacidad registrada oficialmente), son los propios trabajadores quienes deben aportar pruebas para justificar su situación. A su juicio Ortiz y Jaramillo, creen que los jueces deberían adoptar un enfoque que reconozca las distinciones y cambie la carga de la prueba de nuevo al empleador cuando un trabajador pertenece a un grupo de atención prioritaria (Berrones-Santander y Pachano-Zurita, 2023).

Estos vacíos legales recuerdan que, sin procedimientos claros, como capacitación judicial adaptada a las necesidades de las personas con discapacidad, mecanismos efectivos de supervisión de la ley y una doctrina judicial acorde, no es suficiente con poseer únicamente con regulaciones progresivas para garantizar avances reales en la inclusión laboral.

Propuestas para el fortalecimiento de la justicia laboral inclusiva.

En fundamental garantizar oportunidades laborales más justas para este grupo de atención prioritaria, la participación de los propios trabajadores con discapacidad es necesario trasciendan más allá de la teoría, impulsando la participación activa enfocada a implementar iniciativas institucionales, reformas leyes como el Código de Trabajo la Ley de Discapacidades promoviendo un cambio cultural en la sociedad en general y entre los operadores de justicia, a través de una articulación institucional fuerte y comprometida se podrá garantizar que el marco normativo se traduzca en acciones prácticas que promuevan una verdadera inclusión laboral.

Es necesario reformar el Código de Trabajo y la Ley de Discapacidades donde se incorpore de forma explícita las obligaciones relacionadas con la protección de las y los trabajadores con discapacidad, incorporando protocolos claros que faciliten el reconocimiento judicial y la reintegración laboral que garantice un trato más justo para este grupo de atención prioritaria, la reforma normativa debe reflejar los derechos específicos y fortalecer las sanciones ante incumplimientos, promoviendo una cultura de respeto e igualdad en el ámbito laboral, estas reformas son un paso decisivo hacia una justicia más inclusiva y sensible a las necesidades del colectivo con discapacidad.

Implantar protocolos enfocados en despidos intempestivos y medidas correctivas, que obliguen a los empleadores a demostrar cualquier despido de trabajadores con discapacidad, en la práctica con fiscalización activa del Ministerio de Trabajo, las sanciones

efectivas que se lleven a la práctica para quienes incumplan, estas disposiciones será clave para promover una cultura laboral más inclusiva, enmarcada en los principios constitucionales de igualdad y protección de derechos fundamentales.

Capacitar y sensibilizar sobre discapacidad, inclusión y derechos humanos, tanto para empleadores como para trabajadores, es recomendable comprobar cada cierto tiempo los resultados de las medidas de inclusión laboral y ajustar estrategias, en el ámbito laboral, implementar mecanismos de accesibilidad y acompañamiento, garantizando así que jueces e inspecciones laborales, sean accesibles para trabajadores con discapacidad fortalecer el tema de las de inspección del Ministerio de Trabajo, con personal capacitado en inclusión laboral.

Ávila Contreras et al. (2024) y Cárdenas López (2018), destacan que los jueces, inspectores laborales y defensores públicos deberán estar obligados a una educación continua bajo un enfoque de derechos humanos y enfoque diferencial, al tomar esa decisión, podríamos alinear el derecho laboral con una narrativa verdaderamente inclusiva y justa, así como promover el cambio cultural necesario dentro de las jurisdicciones, esto significa que, para garantizar una autentica justicia inclusiva, los operadores jurídicos deben actualizar sus conocimientos de manera constante, adaptándose a las necesidades de los trabajadores con discapacidad e impulsando una comprensión más amplia sobre sus derechos

Según Fajardo (2022), se debería crear una base de datos como un enlace entre el Ministerio de Trabajo y CONADIS, lo que permitiría la verificación automática del registro de discapacidad. Resolviendo la frecuente reclamación del empleador de que no conocía la discapacidad de un empleado, esta herramienta técnica aclararía litigios innecesarios y crearía una aplicación objetiva de la norma, ambas propuestas convergen en entender que profundizar la justicia laboral inclusiva requiere: reformas procesales; capacitación de operadores jurídicos; mejor coordinación interinstitucional y cambio de la cultura legal.

Metodología

La investigación se ha desarrollado dentro de una perspectiva mixta combinado entre cualitativo, descriptivo y analítico, con el objetivo principal comprender la brecha entre el marco legal vigente y las prácticas reales relacionadas con la contratación, despido intempestivo e inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador, este enfoque ha permitido analizar tanto la normativa como las experiencias reales de los actores involucrados en este caso las personas con discapacidad en el Ecuador.

Esta investigación esta direccionada a identificar los principales retos y vacíos legales que enfrentan las personas con discapacidad en el ámbito laboral ecuatoriano, en este estudio se consideró tanto los verdaderos efectos de la normativa vigente en el tema laboral como la forma en que los operadores de justicia actúan al momento de resolver los conflictos relacionados con la contratación y el despido intempestivo de este grupo de atención prioritaria.

Para alcanzar este objetivo planteado se utilizó la técnica de análisis documental, que, como el análisis de leyes, jurisprudencia, doctrina y tratados internacionales, los actores considerados fueron, por un lado, los trabajadores con discapacidad ya sea en activo como aquellos han sido perjudicados por despidos intempestivos como además jueces y abogados que intervienen en los procesos laborales vinculados a esta problemática.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los hallazgos de la investigación reflejan la percepción de los actores clave sobre la implementación de los derechos laborales de las personas con discapacidad en Ecuador, mostrando una clara brecha entre lo que la normativa establece y lo que en la práctica se experimentan las personas con discapacidad.

Aunque la Constitución de la República, el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Discapacidades consagran el principio de estabilidad laboral reforzada para las personas con discapacidad, el Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades, su aplicación es limitada, existe contradicción entre la norma y la práctica, un ejemplo de lo que en realidad sucede las inspecciones laborales son muy escasas, la supervisión de la autoridad laboral carece de la capacidad suficiente para intervenir de manera efectiva, esta situación genera un sentimiento generalizado de impunidad, donde los empleadores incumplen la normativa sin miramiento alguno, dejando a los trabajadores en una postura de indefensión a este grupo de atención prioritaria.

Por otra parte, se evidencia una marcada falta de coordinación entre el Ministerio de Trabajo, el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) y el sistema judicial, esta desconexión institucional limita la capacidad de protección real que deberían tener los trabajadores en situación de discapacidad, a esto se suma la ausencia de medidas de reinserción para los afectados.

Otro factor crítico es la ausencia de un registro único que permita verificar la condición de discapacidad de los empleados, esto genera conflictos frecuentes, ya que los empleadores suelen alegar desconocimiento de la discapacidad, mientras que los trabajadores permanecen expuestos a despidos arbitrarios o discriminatorios (Ortiz y Jaramillo, 2019). Como resultado, muchos trabajadores optan por no declarar formalmente su discapacidad por miedo a ser excluidos en los procesos de selección o despedidos, razón por la cual la mejor opción es ser invisibles o no conseguir empleo.

Además, existe una profunda desconfianza hacia el sistema judicial, los procedimientos legales son lentos, costosos y, en general, poco efectivos, esta percepción desanima a denunciar los despidos injustificados esto contribuye a la normalización de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, aun cuando la norma contempla el reintegro como medida reparadora, en la práctica esta rara vez se ejecuta de manera efectiva, es importante destacar que estos derechos previstos en la norma por diferentes razones ya expuestas en este artículo no se traducen en beneficios reales para quienes dirigidos.

En conjunto, los resultados obtenidos muestran que, pese a un marco legal aparentemente con una amplia gama de derechos reconocidos aún siguen estando nada más sobre el papel, la implementación práctica presenta múltiples desafíos que limitan la inclusión efectiva de las y los trabajadores con discapacidad en el ámbito laboral.

El despido intempestivo de trabajadores con discapacidad en Ecuador sigue siendo una asignatura pendiente porque la teoría jurídica y la práctica laboral aún no está preparada para dar respuesta efectiva a los trabajadores con discapacidad, aunque la Constitución, la Ley Orgánica de Discapacidades y el Código de Trabajo reconocen derechos especiales para estas personas, en la práctica son evidentes diversos retos que limitan su protección efectiva.

No es suficiente con que existan normas como la Constitución, la Ley Orgánica de Discapacidades y el Código de Trabajo, Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, es primordial fortalecer el sistema entre la norma y la práctica, esto significa que es fundamental la articulación de norma y practica los derechos se vuelven reales de lo contrario son letra muerta.

La investigación evidencia que los trabajadores con discapacidad enfrentan un escenario complejo, por un lado, la discriminación estructural dentro de las empresas y, por otro, la desconfianza hacia el sistema judicial, los entrevistados señalaron que el miedo a ser despedidos o no contratados por declarar su discapacidad esto se alinea con lo planteado por Gil Plana et al. (2019), quien destaca que la política de no discriminación acompañada de medidas de acción positiva requiere no solo regulación, sino también implementación efectiva y supervisión constante.

Asimismo, la práctica revela que las medidas compensatorias existentes, como las

indemnizaciones por despido injustificado, previsto en el artículo 51 de la (LOD) no siempre cumplen con su objetivo de reparar el daño menos de garantizar la reinserción laboral, esto responde a la necesidad de un enfoque proactivo, donde los ajustes razonables y la supervisión continua del cumplimiento legal sean ejes fundamentales para asegurar inclusión laboral, de acuerdo con lo que señalan Ortiz y Jaramillo (2019), la creación de un plan judicial uniforme y la capacitación constante de jueces, inspectores laborales y empleadores permitirían cerrar la brecha entre la normativa y su aplicación, promoviendo un cambio cultural en el entorno laboral y judicial.

Es evidente, que el reconocimiento legal de los derechos de las personas con discapacidad es solo el primer paso, la verdadera inclusión laboral depende de mecanismos efectivos de cumplimiento, coordinación interinstitucional y educación continua sobre derechos humanos y accesibilidad. Solo así se podrá garantizar que las disposiciones normativas se traduzcan en una protección real y efectiva para quienes históricamente han enfrentado exclusión laboral.

CONCLUSIONES.

Las dificultades que enfrentan las personas con discapacidad en el ámbito laboral dentro del Estado ecuatoriano son evidentes, a pesar de contar con un marco legal aparentemente fuerte creado con la intención de proteger a los derechos de los trabajadores con discapacidad frente al despido intempestivo.

Sin embargo, la implementación efectiva de las leyes en materia laboral sigue siendo una gran asignatura pendiente en Ecuador debido a la falta de conocimiento sobre sus derechos laborales este grupo de atención prioritaria, la escasa supervisión, la falta de coordinación entre instituciones y las deficiencias en los procedimientos judiciales, esta situación genera un ambiente de impunidad que favorece el incumplimiento de las obligaciones por parte de los empleadores, dejando a los trabajadores en condiciones de vulnerabilidad y sin las garantías necesarias para ejercer plenamente sus derechos laborales.

Las medidas compensatorias previstas en la legislación, como las indemnizaciones económicas, resultan insuficientes porque no restituyen la dignidad perdida ni garantizan la reinserción laboral, la verdadera reparación exige acciones que vayan más allá de lo económico y que aseguren el ejercicio pleno del derecho al trabajo en condiciones de igualdad.

El fortalecimiento de la justicia laboral inclusiva requiere voluntad política, compromiso institucional y un cambio cultural dentro de la sociedad, garantizar el reintegro efectivo, implementar mecanismos de supervisión ágiles y formar a jueces, empleadores e inspectores bajo un enfoque de derechos humanos son pasos indispensables para transformar la estabilidad reforzada en una garantía real, capaz de proteger a quienes históricamente han enfrentado mayores barreras para ejercer su derecho al trabajo.

LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Esta investigación presentó ciertas limitaciones inherentes a su alcance y metodología. En primer lugar, al centrarse en un enfoque cualitativo basado en revisión documental y entrevistas a un grupo específico de jueces y defensores de derechos, los hallazgos no pudieron generalizarse de manera absoluta a todos los contextos laborales del país. Asimismo, la disponibilidad limitada de información estadística oficial actualizada sobre despidos de personas con discapacidad restringió el análisis cuantitativo de la problemática. Finalmente, el carácter sensible del tema provocó que algunos participantes evitaran profundizar en experiencias personales o institucionales, lo que redujo la amplitud de testimonios recabados.

ESTUDIOS FUTUROS

Se recomienda que futuras investigaciones amplíen el número de actores entrevistados, incorporando no solo a jueces y defensores, sino también a empleadores, inspectores de trabajo y, especialmente, a trabajadores con discapacidad en distintas regiones del país. Asimismo, resultaría valioso complementar el análisis cualitativo con estudios de carácter cuantitativo que permitan dimensionar con mayor precisión el impacto real de los despidos intempestivos y de las medidas de reinserción laboral. De igual manera, se sugiere desarrollar investigaciones comparadas con otros países de la región, con el fin de identificar buenas prácticas y modelos de gestión jurídica que fortalezcan la protección efectiva de los derechos laborales de este grupo poblacional.

RECONOCIMIENTO

Los autores expresan su sincero agradecimiento a los profesores de la Universidad Tecnológica Indoamérica por su orientación académica y apoyo constante durante el desarrollo del presente trabajo. Del mismo modo, se reconoce el valioso aporte de los estudiosos del tema de los derechos laborales y la discapacidad, cuyas reflexiones contribuyeron a enriquecer el marco teórico. También se agradece a los señores miembros de la Judicatura y a los profesionales entrevistados por compartir sus experiencias y conocimientos, lo que permitió profundizar en el análisis jurídico y práctico de la problemática abordada.

CONTRIBUCIÓN DE LOS COAUTORES

Mélida Cresencia Ramón-Pineda: realizó el diseño de la investigación, además determinó las palabras clave para la búsqueda de la información, efectuó la recolección, clasificación y análisis de la misma, y elaboró el borrador inicial del manuscrito. **Germán Eduardo Carrera-Pérez:** coordinó todo el proceso de la investigación; por su experticia fue el pilar fundamental del estudio, aportó retroalimentación continua y revisó la estructura, coherencia y redacción final del documento, asegurando su calidad académica.

REFERENCIAS

- Asamblea Nacional Constituyente (2008). Constitución de la República del Ecuador (Registro Oficial Suplemento No. 449).
https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador (2012). TRÁMITE DE LAS LEYES 2012. Url:
https://www.asambleanacional.gob.ec/es/contenido/tramite_de_las_leyes_2012
- Ávila Contreras, L. J., Serrano Campoverde, J. V., Escobar Jara, J. I., & Campos Cardenas, F. E. (2024). Eficacia de las pruebas electrónicas en el sistema judicial mediante criterios específicos de peritaje. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 17(11), 132-150.
- Ayala Ayala, L. R., Freire Sánchez, N. F., & Falconi, R. A. (2021). El despido intempestivo a trabajadores de la empresa Ecuacerámica en época de pandemia en Riobamba. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE3).
- Bermeo-Chávez, C. C., & Santamaría-Velasco, J. P. (2022). El despido intempestivo y su carga probatoria. *Polo del Conocimiento*, 7(1), 733-748.
- Berrones-Santander, F. O., & Pachano-Zurita, A. C. (2023). El despido intempestivo y su valoración probatoria. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(2), 318-327.
- Cárdenas López A. Elecciones (2018). El Tribunal Electoral y la transparencia de sus sesiones y sentencias en medios digitales. RMEE [Internet]. 4 de mayo de 2024 [citado 19 de septiembre de 2025]; 8(31):149-78. Disponible

- en: <https://rmee.org.mx/index.php/RMEstudiosElecttorales/article/view/434>
- Corral Rosales. (2025, 11 de febrero). Resolución Nro. 01-2025: Precedente jurisprudencial obligatorio – Indemnización para personal con discapacidad. <https://corralrosales.com/resolucion-nro-01-2025-precedente-jurisprudencial-obligatorio-indemnizacion-para-personal-con-discapacidad/>
- Diario La Hora. (2025, 12 de febrero). Despido intempestivo en Ecuador: Corte Nacional establece que se tome el sueldo más favorable para el trabajador. <https://www.lahora.com.ec/pais/despido-intempestivo-ecuador-corte-nacional-sueldo-mas-favorable-trabajador/>
- Fajardo Jumbo, S. L. (2022). Indemnización por despido intempestivo hacia trabajadores discapacitados y sustitutos en las empresas del Ecuador [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Machala]. <https://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/19472>
- Galarza Quito, A. K., & Cedeño, W. E. (2024). Inclusión laboral de las personas discapacitadas en el sector público en Ecuador. *Revista de Políticas Públicas y Desarrollo*, 7(3), 589–602. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/382629726_Inclusion_laboral_d_e_las_personas_discapacitadas_en_el_sector_publico_en_Ecuador
- Gallegos Merino, M. M., & Tinoco Chele, X. J. (2022). El derecho al reintegro por despido discriminatorio a las personas con discapacidad como protección a la estabilidad laboral [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. <https://repositorio.ug.edu.ec/items/ae2c0603-ed48-4e09-ba1d-db51ac3a2fd0>
- García González, M. P. (2024). El despido injustificado y su relación con la discriminación laboral: norma regresiva del derecho constitucional al trabajo de las personas con discapacidad en Guayaquil, Ecuador [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. <https://repositorio.ug.edu.ec/items/928fc893-acec-413c-af84-5a231563adab>
- Gil Plana, J., Aquilera Izquierdo, R., García Piñeiro, N. P., García Torres, A., Cristóbal Roncero, M. D. R., Llano Sánchez, M., ... & García Revuelta, M. (2019). *La enseñanza jurídica mediante el aprendizaje basado en problemas*. Url: <https://hdl.handle.net/20.500.14352/14983>
- Gómez Montesinos, P. A. (2024). El despido intempestivo en la vulneración de los derechos laborales constitucionales en el Ecuador [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Cuenca]. <https://dspace.ucacue.edu.ec/items/efbb05b5-6389-41e0-b800-3d91db162a91>
- Julio Mayorga Rodríguez, (2008). *Doctrina, Teoría y Práctica en Materia Laboral, es una referencia fundamental en el derecho laboral ecuatoriano* https://dspace.unl.edu.ec/bitstreams/5d906dab-4615-4583-97a3-cd5e919cf93c/download?utm_source=chatgpt.com
- Macías Moreira, M. (2023). Estabilidad laboral reforzada como una garantía del derecho de igualdad del sustituto de persona con discapacidad física. *Polo del Conocimiento*, 8(3), 45–60. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.532
- Martínez Arias, M. C., & Peña Armijos, M. G. (2021). La instrumentalización del despido ineficaz como garantía del derecho al trabajo: Estudio en Machala, Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3296–3313. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.532
- Ministerio del Trabajo. (2022). Informe anual sobre el cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades
- Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>

- Narváez Montenegro, B. D., Borja Martínez, G. L., Chulco Lema, B. J., & Guevara Cunalata, M. M. (2024). Vulneración de los derechos laborales en el marco del despido intempestivo en Ecuador. *Universidad Y Sociedad*, 16(S1), 505-511. Recuperado a partir de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/4733>
- Oliver, M. (1998). ¿ Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada?. *Discapacidad y sociedad.-(Educación crítica)*, 34-58.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1983). Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312304
- Ortiz Panezo, D. B., & Jaramillo León, A. A. (2024). La carga de la prueba en casos de despido intempestivo en el Ecuador. *Revista Imaginario Social*, 7(2), 6-7. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9396769>
- Pérez Tirado, D. B., Alarcón Velásquez, L. E., & Durán Ocampo, A. R. (2019). El despido intempestivo en la ciudad de Machala. Aplicación del código del trabajo. *Universidad Y Sociedad*, 11(4), 43-52. Recuperado a partir de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1325>
- Piñas Piñas, L. F., Viteri Naranjo, B. D. C., & Álvarez Enríquez, G. F. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador entiendo de COVID 19. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE3).
- Rojas Herrera, J. J. (2023). Límites y contradicciones del Programa de Fomento a la Economía Social 2021-2024 en México. *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, (62), 71-93.
- Romero Carrera, E. C., Pachano Zurita, A. C., & Pangol Lascano, A. M. (2021). Responsabilidad solidaria en el derecho al trabajo en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 680-693. <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/241>
- Sarango Alcívar, J., & Vivanco Vargas, G. (2018). El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 181-186.
- Villacrés Moreno, J. L., & Alexandra Anabel Jaramillo León, A. A. (2022). El daño moral a consecuencia del despido intempestivo. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 1-16. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.229>