

Principio de Estabilidad Laboral Reforzada para personas con enfermedades catastróficas

Principle of Enhanced Job Stability for people with catastrophic illnesses

Beatriz del Rocío Rojas Criollo¹ (brojas4@indoamerica.edu.ec) (<https://orcid.org/0000-0001-5047-021X>)

Alberto Mauricio Pangol-Lascano² (albertopangol@uti.edu.ec) (<https://orcid.org/0000-0002-5093-4165>)

Resumen

La estabilidad laboral reforzada representa una máxima Constitucional, pretende proteger los intereses de los trabajadores con una condición de salud específica. En el Ecuador, existe un grupo representativo de personas con enfermedades catastróficas, que han sido víctimas de discriminación laboral, e incluso, de despidos intempestivos, como resultado de su enfermedad, lo que vulnera sus derechos y principios establecidos. Esta razón motivó el desarrollo de una investigación, de la que emana el presente artículo, cuyo objetivo es analizar el cumplimiento del principio de estabilidad laboral reforzada para personas con enfermedades catastróficas. La metodología se desarrolló bajo un enfoque cualitativo de nivel descriptivo, comparativo e histórico, en tanto se analizó el ordenamiento jurídico, y el alcance de la normativa existente generada por los diferentes órganos judiciales y la determinación de la observancia o no, de esta. Los principales resultados evidencian la vulneración del principio constitucional, debido al desconocimiento de los derechos y obligaciones tanto de trabajadores como empleadores; debido a esto, la Corte Constitucional ha realizado la revisión de pronunciamientos de decisiones judiciales sobre el derecho al trabajo en materia de estabilidad laboral reforzada, determinado los puntos problemáticos que desencadenaron en la violación de los derechos fundamentales y constitucionales de los trabajadores, al tomar decisiones constitucionales que contribuyan al reintegro de las funciones de este grupo prioritario.

Palabras clave: principio, estabilidad laboral reforzada, enfermedad catastrófica, discapacidad, trabajador.

Abstract

The reinforced labor stability represents a Constitutional maxim; it intends to protect the interests of workers with a specific health condition. In Ecuador, there is a representative

¹ Abogada, Asesora Jurídica del Centro de Especialidades Médicas PREVIENE SALUD, Maestrante de la Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Indoamérica, Ambato 180103, Ecuador.

² Doctor en Jurisprudencia. Doctor (PhD) en Ciencias Jurídicas por la Pontificia Universidad Católica Argentina. Magister en Derecho Laboral, Magister en Derecho Procesal con mención en Derecho Civil. Licenciado en Ciencias Políticas y Sociales. Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador. Docente a tiempo completo de la Carrera de Derecho, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas. Universidad Indoamérica, Ambato 180103, Ecuador. Abogado en libre ejercicio.

group of people with catastrophic diseases, who have been victims of labor discrimination and even untimely dismissal as a result of their illness, which violates their rights and established principles. This reason motivated the development of a research, from which this article emanates, whose objective is to analyze compliance with the principle of reinforced labor stability for people with catastrophic diseases. The methodology was developed under a qualitative approach at a descriptive, comparative and historical level, as the legal system was analyzed, as well as the scope of the existing regulations generated by the different judicial bodies and the determination of the observance or non-observance of these regulations. The main results show the violation of the constitutional principle, due to the disregard of the rights and obligations of both workers and employers; due to this, the Constitutional Court has reviewed the pronouncements of judicial decisions on the right to work in terms of reinforced labor stability, determining the problematic points that triggered the violation of the fundamental and constitutional rights of workers, by making constitutional decisions that contribute to the reinstatement of the functions of this priority group.

Key words: principle, reinforced labor stability, catastrophic illness, disability, worker.

Introducción

En los últimos años, se han generado diferentes modalidades de trabajo, más aún con el surgimiento de la industria 4.0, en donde se promueve la incorporación de las nuevas tecnologías, en el ámbito laboral. Sin embargo, esto ha sido motivo de preocupación y de mucho análisis, porque este hecho motivó el desplazamiento de trabajadores, constituyéndose en una amenaza para los diferentes puestos de trabajo, sobre todo, en aquellas empresas en donde se intensifica el uso de tecnologías (Pangol, 2022).

En el Ecuador, la Constitución de la República, Asamblea Constituyente (2008), promueve el cumplimiento de los derechos humanos, por lo que es obligación de los Estados de turno, hacer cumplir los derechos de la ciudadanía, con la finalidad de precautelar una calidad de vida digna, incluidas aquellas personas que padecen de enfermedades catastróficas. Este derecho se tipifica en los artículos 35 y 50, estas personas, son consideradas como un grupo social vulnerable y de atención prioritaria.

Sin embargo, pese a lo estipulado se observa, cierto nivel de incumplimiento, sobre todo, con este grupo poblacional, pues al sufrir este tipo de enfermedades que son de larga duración, sufren despidos intempestivos lo que afecta sus derechos, de mantener una estabilidad laboral, económica y jurídica dentro de la sociedad. Además, se debe resaltar que en el Código de Trabajo no se estipula un artículo específico en el cual se ampare el derecho laboral a este grupo social, lo que contribuye a la desprotección laboral de estas personas vulnerables (Salazar, 2022).

En el campo laboral, el derecho al trabajo constituye un vínculo jurídico representativo entre el empleador y el trabajador, en el que, estos adquieren derechos y obligaciones entre sí, no obstante, este derecho no se ve reflejado en la realidad ecuatoriana, el empleador aplica el despido intempestivo, como medio de terminación laboral. En el

momento en que una persona con enfermedad catastrófica, sufra este tipo de alteración, se considera como una violación de sus derechos constitucionales, con criterios discriminatorios, que van en contra del artículo 35 de la Constitución, Asamblea Constituyente (2008) y dejan al empleador sin causa objetiva que motive su despido.

Entre los varios derechos de los trabajadores, está el de tener una estabilidad laboral y más si se encuentran en un estado de doble vulnerabilidad como es la existencia de una enfermedad catastrófica, rara o huérfana. Las personas con este tipo de enfermedades, serán reconocidas por la autoridad sanitaria competente, y el Estado debe implementar acciones, con la finalidad de mejorar su calidad y expectativas de vida (Hernández, 2018).

Actualmente, a nivel mundial han sido violentados, desprotegiéndoles en todo sentido ya que muchas de las veces, los trabajadores son despedidos por su condición de salud o vulnerabilidad, sometiéndolos a una doble vulnerabilidad, ya que además de quedar sin trabajo, se exponen a la condición de salud de estas enfermedades catastróficas las mismas que son consideradas crónicas, tienen un alto riesgo para la vida de las personas y además tienen un alto costo económico e impacto social.

Dentro del marco legal ecuatoriano, el Código de Trabajo (2012) en su artículo 42, numeral 33, determina que los empleadores que cuenten con un número mínimo de 25 trabajadores, tienen la obligación de incorporar al menos una persona con discapacidad, en labores acorde a sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad.

Adicionalmente, la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP), en su art. 64, refiere que aquellas instituciones establecidas en el art. 3, que cuenten con más de 25 trabajadores, deben contratar personas con discapacidad y/o enfermedades catastróficas, de manera progresiva hasta alcanzar 4% de su población laboral, promoviendo acciones afirmativas (Asamblea Constituyente, 2016).

El principio de estabilidad laboral, se considera como un instrumento de protección de los derechos humanos constitucionales y legales, esto favorece a que las personas que padecen de enfermedades catastróficas se les garantice una protección diferenciada dentro del ámbito laboral ante su condición de doble vulnerabilidad, que se reconoce en la Constitución y la Ley Orgánica de Salud (Camargo & Aguirre, 2022).

De igual forma para, Yugsi & Pinos (2021), a nivel mundial se reconoce a las enfermedades catastróficas como un problema de salud pública, de alta complejidad, tanto, en su diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, incide de manera significativa en condición social, de salud y económica de las personas que los padecen. De acuerdo con el informe estadístico de la revista de Edición Médica (2018), refiere que aproximadamente en el Ecuador, existen trescientas mil personas con enfermedades catastróficas; Arteaga (2020), determina que, el desconocimiento de los derechos

laborales, que este grupo vulnerable presenta, ha conllevado que los empleadores no los tengan presentes y hasta que se violenten sus derechos.

Ante lo expuesto, se refleja que el principio de estabilidad laboral de las personas con enfermedades consideradas como catastróficas, se los reconoce en su legislación interna, pese a eso, se observa vulneraciones al derecho laboral de manera considerable. Los principios son esencias contenidas en las normas jurídicas escritas o no escritas, son el hilo conductor de todo ordenamiento jurídico; y estos al ser incorporados en la norma producen efectos positivos, unos de los principios es el de Estabilidad Laboral al considerarse uno de los más importantes, es el encargado de proteger el derecho al trabajo, al no cumplirse este principio perjudicaría al trabajador ya que es una de las garantías para su seguridad como lo es el tener un trabajo, un ingreso fijo el cual permitiría cubrir las necesidades básica de él y de su familia.

El principio de estabilidad laboral reforzada protege a todo trabajador que presenta una enfermedad catastrófica y que tiene como causa ser multifactorial, como son las condiciones de trabajo, las condiciones de vida y las condiciones de salud, cuando la causa es por las condiciones de trabajo. Es decir, que esa enfermedad pudo ser adquirida en su lugar de trabajo es porque no se cumplen con los mandatos Internacionales OIT y de la OMS, como es la prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud ocupacional, medidas que están encaminadas a prevenir enfermedades y accidentes laborales (Salazar, 2022).

Al producirse el despido a este grupo de trabajadores se estarían violentando los derechos consagrados en los mandatos Constitucionales, entre ellos, el de tener una vida digna y el derecho a la salud, por lo que el empleador tendrá y deberá justificar, con razones suficientes y válidas el despido. Razones que no podrán enmarcarse por su bajo rendimiento ya que son producto del deterioro físico y psicológico que es característico o propio de esta enfermedad. Todo trabajador al presentar esta enfermedad profesional tendrá derecho a una reubicación acorde a su condición de salud, a los permisos necesarios para su atención a una inclusión justa y necesaria por parte del empleador a no ser despedido por su propia condición de doble vulnerabilidad.

El objetivo principal de este artículo se enfoca en realizar un análisis del principio de estabilidad laboral reforzada para personas con enfermedades catastróficas, principio que, al ser integrado en la norma, brinda protección hacia el trabajador, reconociéndole como un derecho fundamental que permite el goce de una protección diferenciada en el ámbito laboral, en vista de su condición de doble vulnerabilidad, reconocida en la Constitución, la Ley Orgánica de la Salud y Mandatos Internacionales.

La inefectiva aplicación de este principio ha generado frecuentemente, condiciones no favorables para este grupo vulnerable los mismos que se traducen en la vulneración de sus derechos. Se hace importante mencionar que con la creación de políticas públicas, claras y urgentes se contribuirá a garantizar la honra y dignidad de estas personas que llevan una condición de doble vulnerabilidad. Por esta razón, se busca dar respuesta a

la interrogante de investigación ¿Existe relación entre la presencia de una enfermedad catastrófica y la vulneración del principio de estabilidad laboral reforzada?

Materiales y métodos

La metodología de investigación tiene un enfoque cualitativo, se apoya en fuentes de información de tipo bibliográfico y documental, las mismas que se encuentran en repositorios, así como, en bases de datos debidamente indexadas, y, también, en sentencias constitucionales que se encuentran en el sistema de gestión de procesos y relatoría de la Corte Constitucional del Ecuador.

El nivel de investigación es descriptivo, ya que se analizan trabajos investigativos, leyes, tratados de relevancia; además, es de tipo comparativo-histórico, porque permite el establecimiento de semejanzas y diferencias de los diferentes sistemas o categorías jurídicas, en relación con el principio de estabilidad laboral reforzada. De tipo socio-jurídico, porque se considera el análisis del ordenamiento jurídico, así como el alcance de la normativa existente generada por los diferentes órganos judiciales y la determinación del cumplimiento o no, del derecho de estabilidad laboral en las personas con enfermedades catastróficas.

Los métodos de investigación utilizados fueron: exegético-jurídico, de análisis de casos porque contribuye a la deducción de conclusiones lógicas, a partir de una serie de premisas; además, se utilizó el método PRISMA para la revisión sistemática de investigaciones de casos relevantes que estén debidamente vinculados al tema de estudio de la realidad ecuatoriana, para el establecimiento de causas y efectos entre los elementos propios del hecho. Con ello se determina la relación existente entre la presencia de enfermedades catastróficas y la injusta desvinculación laboral de los trabajadores en la vulneración del principio de estabilidad laboral reforzada.

Los criterios de inclusión que se aplicaron para la selección de los estudios fueron: casos de desvinculación laboral por enfermedad catastrófica, vulneración de derecho y principios de los trabajadores, investigaciones de los últimos cinco años.

Resultados

Para el análisis de resultados, se consideraron las sentencias No. 375-17-SEP-CC y Sentencia N° 80-13-SEP CC, de la Corte Constitucional ecuatoriana en lo referente al principio de estabilidad laboral reforzada de personas con enfermedades catastróficas, como se describe a continuación:

Tabla 1. Análisis de casos de estudio

	Sentencia No. 375-17-SEP-CC	Sentencia Nº 80-13-SEP CC
Caso de estudio	Vulneración de derechos constitucionales por parte de la Empresa Pública de Hidrocarburos Petroecuador, en contra de Cesar Einstein Nogales Mena (CENM), el mismo que presenta una acción de protección, por la violación del principio a la estabilidad laboral reforzada y a la salud.	En la Municipalidad de Samborodón, se cuenta con un trabajador (NN) proveedor de VIH, sumado a un tumor maligno, esta enfermedad no se desarrollo dentro del campo de trabajo. NN fue despedido, considerándose una discriminación indirecta, pues el despido se le otorgó por otras causas y no por su enfermedad catastrófica.
Descripción	<p>CENM, de 21 años de trabajo, adquiere una enfermedad catastrófica, por el tipo de trabajo que realizaba en esta empresa, de estar expuesto a químicos por altas horas, sin los implementos de seguridad necesarios. Por lo que, es despedido de manera intempestiva.</p> <p>EL Juzgado Sexto de Garantías Penales de Pichincha, niega la acción de protección, Alegando que no existe vulneración a los principios.</p> <p>La Corte provincial de Pichincha niega la apelación del recurso por lo que el caso sube a la Corte Constitucional a través de un acción extraordinaria de protección.</p>	<p>Se lo despide por su condición médica, por lo que es discriminado, a pesar de no ser una enfermedad limitante, pero si de repudio social</p> <p>Se niega su acción de protección en primera y segunda instancia</p>
Derechos y principios vulnerados	<p>Derecho de irrenunciabilidad</p> <p>Derecho a la motivación de resoluciones</p> <p>Derecho a la vida digna</p> <p>Derecho al trabajo</p> <p>Derecho a la salud</p> <p>Derecho al debido proceso</p> <p>Principio de estabilidad laboral reforzada</p>	<p>Derecho de irrenunciabilidad</p> <p>Derecho a la motivación de resoluciones</p> <p>Derecho a la vida digna</p> <p>Derecho al trabajo</p> <p>Derecho a la salud</p> <p>Derecho a la no discriminación</p> <p>Derecho al debido proceso</p> <p>Principio de estabilidad laboral reforzada</p>

<p>Resolución</p>	<p>Se reconoce la vulnerabilidad de los derechos a través de una medida de restauración, en la cual se dispone la restitución de CENM, como trabajador de la empresa, con un cargo administrativo, remuneración equiparable al momento de su despido, con el cumplimiento de las obligaciones estipuladas por el IESS.</p> <p>Además de la reparación económica por el tiempo que se vulneró sus derechos.</p>	<p>Se niega en primera y segunda instancia; por lo que, la Corte como un avance en materia de derechos laborales, estipula que, las personas portadoras de VIH o SIDA, no gozan del estatus de estabilidad laboral, pero si gozan del principio de estabilidad laboral reforzada; por lo que, son merecedoras de una protección especial, dada la fuerte carga discriminatoria social a la que se encuentran expuestos.</p>
--------------------------	--	---

Fuente: Elaborada por los autores previa compilación

En resumen, la sentencia No. 375-17-SEP-CC, demuestra precedentes constitucionales, como hitos que son parte de la realidad laboral ecuatoriana, en donde, trabajadores con o sin afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), sufrieron accidentes laborales por no contar con los debidos elementos de seguridad, que debía proporcionar la empresa en su debido momento, lo que en la mayoría de los casos ha desencadenado en enfermedades catastróficas. Ante lo expuesto, se tiene el caso de CENM quien, a pesar de sufrir una enfermedad catastrófica, resultado de las funciones que desempeñaba, no pudo acceder a sus derechos y principios sino hasta que planteara una acción extraordinaria de protección.

En relación con este principio de estabilidad laboral reforzada para personas con enfermedades catastróficas, la Corte Constitucional del Ecuador emite su pronunciamiento mediante sentencia No. 375-17-SEP-CC, en el que manifiesta que un empleador no puede dar por terminada una relación laboral con un empleado que se encuentra en un estado de vulnerabilidad por enfermedad catastrófica. Ello sería un acto abiertamente discriminatorio prohibido por la Constitución y colocaría a estas personas en una situación de extremo riesgo en cuanto a su vida.

Sin embargo, al no contar con los medios suficientes que les permitan procurarse unos ingresos dignos que aseguren su tratamiento y una vida digna más allá de la obligación ineludible del Estado frente a este tipo de enfermedades. En caso de que exista una violación a este derecho la carga argumentativa y probatoria le correspondería con mayor cargo a la parte empleadora, es decir, que es quien tendrá que justificar con argumentos suficientes que la separación de sus funciones no es a partir de la enfermedad que presenta el trabajador, sino por otras razones.

Al ser considerado este grupo de trabajadores como vulnerables por su situación de salud, necesitan que se les brinde un trato preferente que coincide con los criterios vertidos en las sentencias emitidas por la Corte Constitucional de Colombia y la Corte Constitucional del Ecuador, dentro del caso No. 080-13-SEP-CC. En este manifiestan que todas las personas que de una u otra manera prestan un servicio, desempeñan una

actividad o labor, están sujetas a una condición de trato igualitario con la consecuente prohibición de discriminación cuando las circunstancias son también iguales.

Pero, la situación difiere cuando existen circunstancias particulares que ameritan un trato diferenciado; de lo cual, se justifica la existencia de una estabilidad laboral reforzada, misma que tiene como objetivo asegurar que las personas que tienen una condición de salud vulnerable gocen de un trato igualitario, garantía que en la materia de lo laboral es la permanencia al empleo, a un sueldo fijo. El que permitirá cubrir las necesidades básicas de él y de su familia, medidas también de protección especial ante los actos discriminatorios.

En los dos casos, se demuestra que los juzgados tanto en primera como en segunda instancia, no consideraron el principio de irrenunciabilidad, ni de estabilidad laboral reforzada, por lo que, determinaron que la indemnización cancelada fue correcta. Esto perpetuó la discriminación, y por ello la Corte Constitucional ecuatoriana, determina como no motivada las decisiones en primera y segunda instancia. Por lo que, autoriza la acción extraordinaria de protección, después de realizar un exhaustivo análisis, en relación con el principio de estabilidad reforzada, sobre la base del ordenamiento jurídico nacional y supranacional. Consideran que, el derecho a la salud y el derecho al trabajo, tiene una relación de gran importancia ya que van encaminadas hacia la protección del trabajador, garantías necesarias que permiten realizar su trabajo en óptimas condiciones y desarrollarlo en un ambiente seguro y saludable. Es decir, que las mismas no vayan en contra del deterioro de la salud y de su vida.

Adicionalmente, se realizó una revisión sistemática a través del Método Prisma, de 15 investigaciones, posterior al proceso de identificación y cribado, que cumplen los criterios de inclusión antes señalados, con la finalidad de explicar la pregunta de investigación y demostrar la relación existente entre los motivos de desvinculación laboral en personas con enfermedades catastróficas y la vulneración del principio de estabilidad laboral reforzada. Para el estudio de la información se consideró la utilización de estadística descriptiva, mediante el análisis de correspondencia en función de los motivos de la desvinculación laboral que sufrieron los trabajadores con enfermedades catastróficas (dimensión 1) y qué derecho y/o principio se estimó fue el más vulnerado (dimensión 2), como se muestra en la siguiente figura:

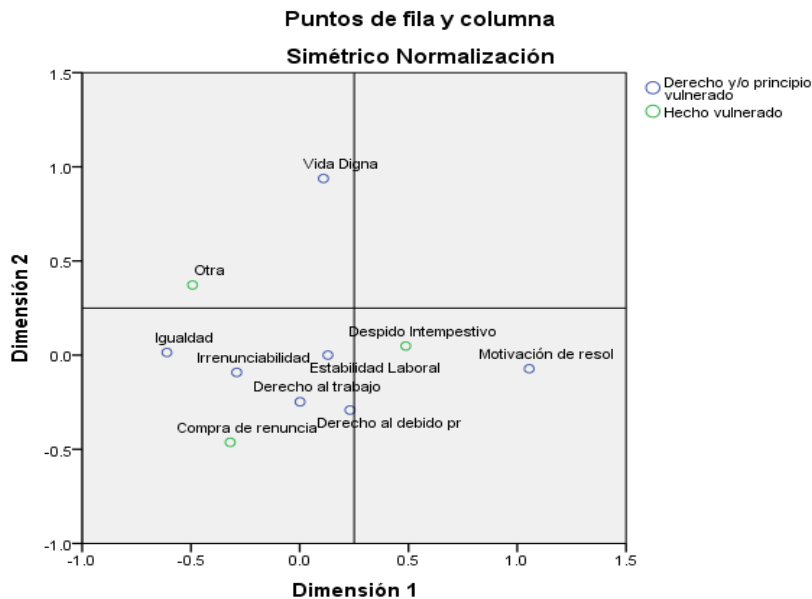


Figura 1. Análisis de correspondencia. Fuente: Elaborada por los autores previo análisis de información recopilada

Como se muestra en la figura 1, la dimensión 1 de causales de desvinculación se consideró: despido intempestivo, compra de renuncia, otro. En la dimensión 2 se establecieron derechos y principios que a criterio de los investigadores fueron vulnerados en las personas con enfermedades catastróficas: derecho al trabajo, derecho al debido proceso, principio de igualdad, principio de estabilidad laboral reforzada, derecho a la motivación de resoluciones, derecho a la vida digna y derecho a la irrenunciabilidad.

Sobre esta base, se determinó que el despido intempestivo es un factor que más incidió en estos trabajadores y los derechos y/o principios que más se vieron vulnerados son estabilidad laboral reforzada, motivación de resoluciones, irrenunciabilidad. Por lo que, se valida la pregunta de investigación propuesta.

Discusión

Según la Organización Internacional del Trabajo (2009), en el Convenio 155 de la Seguridad y Salud de los Trabajadores determina que la enfermedad profesional es contraída por la exposición a sustancias o condiciones peligrosas inherentes a ciertos procesos, oficios u ocupaciones. Concluye además que, la definición de la enfermedad profesional contiene dos elementos principales: el primero, la relación causal entre la exposición en un entorno de trabajo o actividad laboral específica y una enfermedad determinada, y el segundo, el hecho que, dentro de un grupo de personas expuestas, la enfermedad se produce con una frecuencia superior a la tasa media de morbilidad del resto de la población y que muchas de estas se convierten de manera crónica en enfermedades catastróficas.

Según Materano (2020, que cita a Herrera y Jhayya, 2016) hace una breve reflexión sobre las enfermedades no profesionales a las cuales las consideradas como:

El estado patológico o alteración de salud de forma permanente o temporal que incapacita al trabajador a ejecutar las labores a que está obligado. La relación laboral preexistente o establecido en el contrato de trabajo y no han sido originadas por la actividad laboral que tiene a su cargo el trabajador o por el ambiente laboral (p. 38).

La Ley Orgánica Reformatoria a la ley Orgánica de salud (2022), hace referencia sobre las enfermedades catastróficas, determinan que son aquellas en las que los pacientes necesitan tratamientos continuos. Tienen características devastadoras e incurables, produce un alto impacto económico y sus resultados en la mayoría de casos, pueden llegar a la deficiencia, discapacidad y a la limitación funcional de sus actividades.

Delgado et al (2019) destaca entre las enfermedades agudas y crónicas e indica que las primeras necesitan de terapia intensiva y comprenden quemaduras, infartos cerebrales y cardiacos, accidentes graves, derrames cerebrales, cáncer, traumatismos craneoencefálicos, embolia pulmonar. Las segundas son aquellas en las cuales el paciente necesita un tratamiento crónico y continuo para poder sobrevivir, entre ellas: insuficiencia renal crónica, diabetes mellitus, hipertensión arterial, afectaciones cardiacas, fiebre reumática, artritis degenerativa, tumores cerebrales, trasplante de órganos.

Actualmente y a nivel mundial, las enfermedades catastróficas son reconocidas como un problema de gran importancia y mayor en la salud pública, requieren de procedimientos de alta complejidad para su diagnóstico, tratamiento y rehabilitación como son tratamientos con radioterapia quimioterapia para el cáncer, diálisis para insuficiencia renal, trasplantes de órganos, tratamiento para el sida y sus complicaciones, enfermedades vasculares y del sistema nervioso central, quirúrgico para traumas, congénitos o genéticos, secuelas posquirúrgicas o de reconstrucción, terapia de cuidados intensivos.

De todo lo mencionado se establece que la estabilidad laboral reforzada se desprende de la garantía que tienen los trabajadores para permanecer dentro de su lugar de trabajo, ya que el derecho al trabajo al ser un derecho económico, como lo dice el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, Asamblea Constituyente (2008), que es una fuente de ingresos y por lo cual no puede ser retirado intempestivamente el trabajador (p.16).

De acuerdo con Wahab & Ayub (2016), la estabilidad puede ser considerada como:

Parcial y/o absoluta, en la primera, el trabajador podría laborar por un tiempo determinado y bajo diferentes modalidades contractuales. Sin embargo, esto no evita la desvinculación laboral; mientras que, la segunda, se ampara bajo mecanismos jurídicos que respaldan la estabilidad laboral de los trabajadores, impidiendo que estos puedan ser desvinculados de manera unilateral de su trabajo, por lo que laborarán de manera indefinida, salvo excepciones señaladas. (p. 33)

Según el informe de desarrollo social estipulado por la CEPAL (2018) indica que, conforme con los datos de la OMS, en el 2008 se detectaron 36 millones de muertes a causa de una enfermedad crónica de las cuales la mayoría eran mujeres y también personas de menos de 60 años de edad. En Ecuador, las enfermedades catastróficas, huérfanas y raras son la primera causa de mortalidad (Viteri et al., 2020).

Para el período 2013-2015 los datos del INEC afirman que existieron 251 ingresos a los diferentes hospitales del Ecuador por tumores malignos y 33 personas fueron atendidas por presentar insuficiencia renal. La primera opción para que estas personas sean atendidas es por medio del IESS, pero en el periodo 2010-2014 el gobierno tenía la obligación de entregar a esta institución un total de 34,3 millones de dólares lo cual no fue entregado (Astudillo, 2018).

Como es evidente, es muy difícil que el trabajador pueda cubrir este tipo de enfermedad ya que los costos son muy altos al igual que llevan tiempo para su rehabilitación. De este modo es considerado parte del grupo de atención prioritario, y debido a su condición social, económica, se encuentra en mayor riesgo, lo que les impide acceder a mejores condiciones de vida, por su situación de salud y por considerarse una enfermedad catastrófica. Así que, lo que busca la estabilidad laboral reforzada es velar y proteger el derecho al trabajo a que no sea despedido por condición de salud.

Es importante hacer énfasis que para que se ejerza en materia laboral este Principio de estabilidad laboral reforzada se necesita dos elementos bases, el primero que debe ser catalogada como enfermedad profesional contraída dentro de su lugar de trabajo y el segundo que este dentro del grupo de atención prioritaria. O sea, tiene que existir una interrelación entre la salud y el derecho al trabajo, principio que no es aplicable para todo el grupo de atención prioritario sino para el trabajador que producto de la actividad laboral se enfermó debido a exposición de factores de riesgo y de gases contaminantes.

Ante lo expuesto, es evidente que, que el principio de estabilidad laboral reforzada, contribuye al aseguramiento del derecho a la igualdad real y efectiva que se encuentra estipulada en la Constitución de la República del Ecuador, Asamblea Constituyente (2008) y que, en materia laboral se traduce en la garantía de permanencia de un determinado empleo, como medida de protección especial, ante hechos discriminatoria.

De lo anotado se evidencia que el derecho a la salud es un derecho que se articula sistemáticamente con otros derechos constitucionales, entre los que se destaca, el derecho al trabajo, puesto que dentro del desarrollo de las diversas actividades laborales, se debe asegurar que las mismas no vayan en detrimento de la salud de las personas, y de su vida, por lo que los trabajadores con afectaciones de tipo profesional merecen un trato diferenciado en razón de su particular situación, esto es, una enfermedad que tiene causa directa de la actividad laboral, de ahí que se desarrolle conceptos de protección a este grupo de personas, entre ellos el criterio de la llamada estabilidad laboral reforzada.

En el Ecuador, la Corte Constitucional, ha emitido un conjunto de sentencias que tienen relación directa con el cumplimiento de los derechos laborales, y de las personas con discapacidad, en los cuales se ha evidenciado una evolución importante de los mismos. Sin embargo, es evidente que, en relación con el derecho a la estabilidad laboral, no se ha conseguido resolver un derecho sustancial. Esto se debe a que, a más de lo prescrito en el Código de Trabajo, los trabajadores con capacidades especiales, están sujetos a percibir una indemnización adicional de dieciocho remuneraciones, considerada la mejor remuneración que haya percibido durante la existencia de la relación laboral. Esto conlleva a que prevalezca una desigualdad formal ante la ley de los trabajadores, sean estos del sector público y/o privado.

En ciertos casos, cuando ocurre el despido o la separación de un trabajador quien está en estado de vulneración no puede ser justificable por el empleador, ni tampoco recibir solamente una suma de dinero que cubra el despido intempestivo, ya que al sufrir una enfermedad catastrófica profesional esta no sería suficiente, ya que el trabajador se encuentra dentro del grupo de atención prioritaria y además vulnerable. Ante ello se ve urgente la necesidad de una mayor y especial protección al trabajador que se encuentra en un estado de doble vulnerabilidad, proteger uno de sus derechos fundamentales como es a su estabilidad laboral la misma que le permitirá cubrir los gastos que por si son altos en lo que respecta a la enfermedad que padece.

Conclusiones

Las personas que sufren enfermedades catastróficas son consideradas vulnerables no sólo por su condición de salud o por los altos costos para los tratamientos y si a esto se le suma la pérdida de trabajo por esta vulnerabilidad, no sólo pone en riesgo la salud, sino tienen un alto riesgo para la vida, convirtiéndolas incluso, en personas con doble vulnerabilidad, es por ello que con la aplicación del principio de estabilidad laboral y los preceptos emitidos por la Corte Constitucional permite que el trabajador se sienta protegido en todo momento, a no ser discriminado por presentar una enfermedad catastrófica. Para lo cual, es muy importante que los empleadores, las áreas de talento humano y trabajadores en general, tomen conciencia de estos derechos y de las condiciones de salud de las personas vulnerables con la finalidad de que mejoren sus condiciones de salud, de vida y de trabajo.

El ordenamiento jurídico ecuatoriano, ante la vulneración de los derechos de las personas con enfermedades catastróficas, otorga una protección especial, enfocada en la estabilidad laboral reforzada, esta, no es de creación legal, sino jurisprudencial. Sin embargo, debe ser atendida y cumplida con todo el rigor de la ley, aunque en ocasiones dentro de la práctica jurídica, no se cumple, y en la actualidad, genere incertidumbre, inseguridad, confusión, vulnerando los derechos constitucionales de estos trabajadores que son parte de un grupo prioritario importante reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador.

Existe una falta de registro de personas que sufren enfermedades catastróficas, no existe una adecuada información de los casos de despidos por estas condiciones de

salud y a esto se suma la negativa por parte de las entidades de control, con respecto a brindar información sobre cuántos casos existen o se presentaron por la vulneración de este principio de estabilidad laboral reforzada de personas con enfermedades catastróficas, por ello es necesario se implemente un sistema actualizado donde permita conocer o tener un referente de casos por año.

Con la creación o incorporación de normas claras y oportunas en la normativa de cada país se estarían frenando de cierta manera, los abusos que existen por parte de los empleadores, que, por su interés, muchas de las veces adoptan decisiones que ponen de alguna manera el riesgo de la estabilidad laboral de los trabajadores que por su estado llevan una doble condición de vulnerabilidad.

A pesar de que la legislación ecuatoriana a través del principio de estabilidad laboral reforzada, establece una garantía que asiste a las personas con doble vulnerabilidad, como es el caso de enfermedades catastróficas, donde, pretende mitigar los despidos que, sin causa justa y objetiva, ocurren en el sector empresarial, tanto público como privado; esta legislación no regula esta problemática de manera íntegra, lo que coloca a estas personas en un estado de alta vulnerabilidad, bajo una situación de debilidad manifiesta

Es evidente que, en el análisis de los casos de estudio el aporte de la Corte Constitucional, ha sido significativo en la reparación de los fallos judiciales emitidos en primera y segunda instancia, dando lugar a la acción de protección emitida por los trabajadores con enfermedades catastróficas, que fueron violados sus derechos, reconociendo la vulneración de la estabilidad laboral, tomando en cuenta que, esta es una garantía que tiene derecho todo trabajador; por esta razón dispone medidas reparatorias de derechos a este tipo de funcionarios que fueron desvinculados de manera injusta y discriminatoria, por presentar una enfermedad catastrófica, a través de, disposiciones sancionatorias de ser el caso, e incluso estipulando el reintegro al puesto que desempeñaba u otro que responda a las necesidades del empleado, garantizando el derecho al trabajo y a una vida digna.

Referencias

Arteaga Vera, B. B. (2020). *Estudio del Entorno Laboral que Afrontan las Personas con Enfermedades Catastróficas o con las Secuelas de las Mismas, al Momento de Integrarse en el Mercado Laboral* [Titulación Especial, Quito, Ecuador, Universidad Internacional del Ecuador]. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4403/1/T-UIDE-1378.pdf>

Asamblea Constituyente de la República de Ecuador (2008). *Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial N° 449 del de 2008*. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

- Asamblea Constituyente de la República de Ecuador (2016). *Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010. Última modificación: 28-mar.-2016.* Quito. <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads>
- Asamblea Constituyente de la República de Ecuador (2022). *Ley Orgánica Reformatoria a la ley Orgánica de salud. Ley No.2006-67. Suplemento del Registro oficial 423. Última Reforma: Segundo Suplemento del Registro Oficial 53, Quito, Ecuador.* <https://aplicaciones.msp.gob.ec>
- Astudillo, C. (2018). *Enfermedades catastróficas, huérfanas o raras en el Ecuador: problemática actual y tratamientos* [Tesis de pregrado, Universidad de Las Américas, Quito]. <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/8765>
- Camargo, T. y Aguirre, C. (2022). Estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad: Un mecanismo efectivo para el desarrollo integral de sus derechos. *Digital Publisher CEIT*, 7(6), 297-309. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.6-1.1570>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2018). *Envejecimiento, personas mayores y Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Perspectiva regional y de derechos humanos.* Ginebra: Comisión Económica para América Latina y el Caribe. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44369/1/S1800629_es.pdf
- Congreso Nacional de la República de Ecuador (2012). *Código de Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. Última modificación: 26-sep-2012.* Quito. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/>
- Delgado, J., Lara, V., Flores, L., Sabando, B., Aguilar, E. y Fernández, G. (2019). Patologías específicas de importancia en la UCI. *Revista Científica de Investigación actualización del mundo de las Ciencias*, 3(2), 665-669. <https://doi.org/10.26820/reciamuc/3>
- Hernández, L. (2018). Diálogo entre cortes en relación con los grupos vulnerables. *Revista de la Facultad de Jurisprudencia*, 4(2), 1-22. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=600263661013>
- Materano, D. (2020). *Análisis de la sentencia no. 375-17-sep-cc de la Corte Constitucional ecuatoriana en lo referente al principio de estabilidad laboral reforzada de personas con enfermedades catastróficas* [Tesis de titulación, Ambato: Universidad tecnológica Indoamérica, Ecuador]. <http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/2156/1/Materano%20Cordovilla%20David%20Sebastian.pdf>
- Ministerio de Trabajo (21 de junio de 2020). Inserción de personas con discapacidades. <https://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/>

- Organización Internacional del trabajo (2009). *Convenio 155. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 155)*. Ginebra: Organización Internacional del trabajo. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- Pangol, A. (2022). Industria 4.0, implicaciones, certezas y dudas en el mundo laboral. *Universidad y Sociedad*, 14(4), 453-465. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3067>
- Salazar, N. (2022). El principio de estabilidad laboral como derecho constitucional de las personas con enfermedades catastróficas en Ecuador. *Revista Científica Cultura, Comunicación y Desarrollo*, 7(2), 84-90. <http://rccd.ucf.edu.cu/index.php/rccd>
- Viteri, J., Morales, A., Jácome, M., Vaca, G., Tubón, I., Rodríguez, V., Vinueza, D. (2020). Enfermedades Huérfanas Orphaned Diseases. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica. *Sociedad Venezolana de Farmacología Clínica y Terapéutica*, 34(5), 627-634. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4263347>
- Wahab, H. & Ayub, Z. (2016). Persons with disabilities act 2008: The economic promises for people with disabilities? *International Journal of Economics and Financial Issues*, 6(7), 313-319. <https://www.econjournals.com>
- Yugsi, M., & Pinos, C. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. *Revista Científica Domini de las Ciencias*, 7(3), 14-31. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i3.1902>

Conflicto de intereses: Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Contribución de los autores: Los autores participaron en la búsqueda y análisis de la información para el artículo, así como en su diseño y redacción.