



**UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLIVAR**

**FACULTAD DE
JURISPRUDENCIA CIENCIAS
SOCIALES Y POLITICAS**



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas

Carrera de Derecho

Trabajo de integración curricular previo a la obtención del título de Abogada

Título

La estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en situación de vulnerabilidad en el cantón
Guaranda durante el año 2024

Autora

Verónica Alexandra Quilligana Gutiérrez

Tutor

Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

Guaranda - Ecuador

2026

CERTIFICADO DE APROBACIÓN

Yo, Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón, tutor del Trabajo de Integración Curricular, designado por el Consejo Directivo de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar; al tenor de lo previsto en el Reglamento de la Unidad de Integración Curricular; certifico;

Que la señorita **Verónica Alexandra Quilligana Gutiérrez**, ha desarrollado su proyecto de titulación para optar por el Título de Abogada, cumpliendo con las sugerencias y observaciones realizadas por el suscrito en su Trabajo de Integración Curricular, titulado: **“LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD EN EL CANTÓN GUARANDA DURANTE EL AÑO 2024”**, el mismo que cumple con todos los requisitos exigidos por la Ley, por lo que apruebo el mismo y autorizo su presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Atentamente,



Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo, Verónica Alexandra Quilligana Gutiérrez estudiante de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento, declaro de forma libre y voluntaria que el presente Trabajo de Integración Curricular, titulado: **“LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD EN EL CANTÓN GUARANDA DURANTE EL AÑO 2024”**, es de mi autoría así como las expresiones vertidas en el mismo, que se ha realizado bajo la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, artículos de legislación ecuatoriana para el presente trabajo investigativo.

Atentamente,


Verónica Alexandra Quilligana Gutiérrez

AUTORA

Se otorgó ante mí y en fe de ello
confiero ésta *... copia*
certificada, firmada y sellada en 2^a T.
Guaranda, *30* de *Julio* del 20*24*


Dr. Hernán Criollo Arcos
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN GUARANDA



20260201002P00924

DECLARACION JURAMENTADA

OTORGA: VERÓNICA ALEXANDRA QUILLIGANA GUTIÉRREZ

CUANTIA: INDETERMINADA

DI 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día martes treinta de junio de dos mil veintiséis, ante mí DOCTOR HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece la señorita Verónica Alexandra Quilligana Gutiérrez, por sus propios derechos. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, soltera, domiciliada en la parroquia Guanujo, cantón Guaranda, provincia Bolívar, con celular número: cero nueve nueve seis cero cuatro dos dos cinco seis, correo electrónico: aquilligana21@gmail.com; a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía en base a la que procedo a obtener su certificado electrónico de datos de identidad ciudadana, del Registro Civil, mismo que agregó a esta escritura como documento habilitante; bien instruida por mí el Notario en el objeto y resultados de esta escritura de Declaración Juramentada que a celebrarla procede, libre y voluntariamente.- En efecto juramentado que fue en legal forma previa las advertencias de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, declara lo siguiente: "Que previo a la obtención del Título de Abogada en la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente Proyecto de Investigación, titulado: **"LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD EN EL CANTÓN GUARANDA DURANTE EL AÑO 2024"**; es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora, además autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar hacer uso de todos los contenidos que me pertenece a parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Es todo cuanto tengo que decir en honor a la verdad". Hasta aquí la declaración juramentada que junto con los documentos anexos y habilitantes que se incorpora queda elevada a escritura pública con todo el valor legal, y que la compareciente acepta en todas y cada una de sus partes, para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporada en el Protocolo de esta Notaría, de todo cuanto DOY FE.


Verónica Alexandra Quilligana Gutiérrez
C.C. 2101055214


DR. HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
NOTARIO SEGUNDO DE CANTÓN GUARANDA





UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLIVAR

FACULTAD DE
JURISPRUDENCIA, CIENCIAS
SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

REPORTE SISTEMA COMPILATIO

Para: Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

De: Verónica Alexandra Quilligana Gutiérrez

Asunto: Reporte sistema COMPILATIO

Fecha: 29 de marzo de 2026

Por medio del presente, pongo en su conocimiento el reporte del sistema COMPILATION respecto de las posibles coincidencias en su Trabajo de Integración Curricular, que es de nueve por ciento.



Certificado de análisis

Compilatio Magister+ | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR (UEB)

TRABAJO INFORME FINAL VERONICA QUILLIGANA.docx

ID : 7305a188624be465327189e72d34a04c2eec2760



9%

Textos sospechosos

Nombre del fichero : TRABAJO INFORME FINAL VERONICA QUILLIGANA.txt
Tamaño del archivo original : 7,91 MB
Número de palabras : 14.032
Número de caracteres : 95367

Depositante : Verónica Quilligana
Autor : Verónica Quilligana
Fecha de depósito : 29 de mayo de 2026
Tipo de carga : url_submission
fecha de fin de análisis : 29 de mayo de 2026

Resumen (sección 1/2)

Localización de los textos sospechosos en el documento :



Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :



Similitudes

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.

5%



Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

DERECHOS DE AUTOR

Yo: Verónica Alexandra Quilligana Gutiérrez, portador de la Cédula de Identidad No 2101055214, en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **Tema: La estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en situación de vulnerabilidad en el cantón Guaranda durante el año 2024**, modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Verónica Alexandra Quilligana Gutiérrez

DEDICATORIA

Con todo el amor y el cariño le dedico este logro al Abg. Jherson Vicente Quilligana Villegas, mi padre, mi angelito en el cielo, que me enseñó en el poco tiempo que estuvo conmigo a conocer esta carrera y demostrar que se pueden lograr cosas grandes, gracias a ti padre he podido cumplir un sueño más, y cumplir tu más grande anhelo. Gracias a ti papi soy todo lo que espero y aspiro ser en la vida.

Le dedico este logro a mi madre Katty Maribel Gutiérrez Proaño, gracias por tus palabras de aliento durante todos estos años, porque esas palabras me ayudaron a esforzarme, y a levantarme en cada caída, has sido mi luz en la oscuridad que me guía al camino correcto, gracias por todos tus esfuerzos; es por ti que soy lo que soy y estoy donde estoy. Me llena de orgullo tener una madre como tú, una madre que se esfuerza día con día por sus hijos y eso nos enseña a perseverar en la vida. A mis padres por todo eso, les dedico este logro. Los amo.

También le dedico este logro a mi familia que siempre me ha llenado de bendiciones, y de su apoyo incondicional, por enseñarme que con esfuerzo no hay meta inalcanzable y que, una caída nunca va a hacer impedimento de seguir adelante.

Asimismo, para mis compañeros y amigos, por su apoyo constante, por las risas en los momentos de estrés y por hacer de esta etapa universitaria un camino inolvidable.

De manera especial, agradezco de la compañía constante de Alejandro Romero, su apoyo incondicional en este trayecto me permitió afrontar los días difíciles con calma y tranquilidad.

Verónica Alexandra Quilligana Gutiérrez

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, expreso mi sincera gratitud a la Universidad Estatal de Bolívar, por haber sido mi casa de estudios durante estos años de formación y por brindarme los espacios y herramientas para alcanzar mi desarrollo profesional.

De manera especial, agradezco a mi tutor de tesis, el Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón, por su valiosa dirección académica y su tiempo. Más allá de ser un tutor, valoro intensamente su calidad humana, convirtiéndose en un amigo que siempre me brindo los mejores consejos y la confianza para culminar esta investigación.

Asimismo, extendo mi sincero agradecimiento al Dr. Vinicio y al Dr. José Luis, de la Procuraduría de la UEB, quienes me guiaron en mis prácticas preprofesionales, gracias por la amistad y los consejos brindados, haciendo de esta etapa una experiencia inolvidable y de aprendizaje continuo.

Finalmente, agradezco a todos los docentes de la carrera y a quienes, de forma directa o indirecta, colaboraron para la consolidación de esta meta.

Verónica Alexandra Quilligana Gutiérrez

INDICE

CERTIFICADO DE APROBACIÓN.....	II
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA.....	III
REPORTE SISTEMA COMPILATIO	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	IV
CAPÍTULO I: PROBLEMA	IX
1.1. Resumen - Abstract.....	X
1.1.1 Abstract.....	XII
1.2. Introducción	14
1.3. Planteamiento del problema	17
1.4. Formulación del problema	18
1.5. Hipótesis.....	19
1.6. Variables de la investigación	19
1.6.1 Variable independiente (causa).....	19
1.6.2 Variable dependiente (efecto).....	19
1.7. Objetivos	20
1.7.1 Objetivo General.....	20
1.7.2 Objetivos Específicos	20
1.8. Justificación	21
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	23
2.1. Derecho al Trabajo y Estabilidad Laboral	23
2.1.1 Concepto del Derecho al Trabajo	23
2.1.2 Estabilidad Laboral	24

2.2.	El Principio de Continuidad	25
2.3.	La Protección Especial y el Despido Ineficaz	26
2.4.1	Grupos de Atención Prioritaria	27
2.4.2	La Reforma del 2015 (Ley Orgánica para la Justicia Laboral).....	28
2.4.3	La Nulidad del Despido	30
2.4.	Aplicación y Obstáculos de la Estabilidad Reforzada	31
2.4.4	Normas que protegen la estabilidad	32
2.4.5	Problemas en la aplicación	34
2.4.6	Inseguridad Jurídica.....	36
2.5.	Efectos de la Aplicación de la Ley en la Estabilidad Laboral.	37
2.5.1	El Rol de los Jueces en la Protección Laboral	38
2.5.2	Obstáculos para el Reintegro	38
2.6.	Marco Legal.....	41
2.5.3	Código del Trabajo.....	41
2.5.4	Constitución de la República del Ecuador	42
2.5.5	Código Orgánico General de Procesos.....	43
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA		44
3.1.	Metodología de la investigación	44
3.1.1	Dimensión Cualitativa y Dogmática.....	44
3.1.2	Dimensión Cuantitativa y Dogmática	44
3.2.	Tipo de Investigación	45
3.3.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	46
3.4.	Criterio Inclusión y Criterio de Exclusión.....	46
3.5.	Población y Muestra	47
3.6.	Localización Geográfica del Estudio.....	47

3.7. Ubicación	48
CAPITULO IV	49
4.1. Resultados	49
4.1.1 Resultados obtenidos e interpretación de las encuestas aplicadas a los trabajadores en situación de vulnerabilidad del cantón Guaranda.	49
4.2. Discusión	69
CAPITULO V	71
5.1. Conclusiones	71
5.2. Recomendaciones	72
BIBLIOGRAFÍA.....	73
ANEXOS.....	75

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	49
Tabla 2.....	51
Tabla 3.....	53
Tabla 4.....	55
Tabla 5.....	57
Tabla 6.....	59
Tabla 7.....	61
Tabla 8.....	63
Tabla 9.....	65
Tabla 10.....	67

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	49
Gráfico 2.	51

Gráfico 3.	53
Gráfico 4.	55
Gráfico 5.	57
Gráfico 6.	59
Gráfico 7.	61
Gráfico 8.	63
Gráfico 9.	65
Gráfico 10.	67

CAPÍTULO I: PROBLEMA

1. Título

**“LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LOS
TRABAJADORES EN SITUACION DE VULNERABILIDAD EN EL
CANTÓN GUARANDA DURANTE EL AÑO, 2024”**

1.1. Resumen - Abstract

La presente investigación aborda una problemática jurídica de gran importancia en el ámbito del derecho laboral, concentrándose en el cantón Guaranda durante el año 2024. Se examinará la efectividad de la estabilidad laboral reforzada como la garantía para proteger el derecho a la continuidad de los trabajadores en situación de vulnerabilidad, y cómo las deficiencias en la aplicación de sentencias de reintegro vulneran los derechos fundamentales como la seguridad jurídica efectiva.

La reforma de 2015 a la Ley Orgánica para la Justicia Laboral implementó el despido ineficaz como un recurso jurídico fundamental para blindar la estabilidad de grupos vulnerables, tales como mujeres embarazadas, personas con discapacidad o dirigentes sindicales, impidiendo que su permanencia sea sustituida por una simple compensación monetaria, esta disposición confronta una grave contradicción en nuestra realidad local, donde el mandato legal de reintegro es sistemáticamente obstaculizado por la resistencia de los empleadores y por una notoria ausencia de mecanismos coercitivos que garanticen el retorno inmediato del afectado a sus funciones laborales habituales dentro de la empresa.

Esta situación genera un escenario de indefensión. Si bien El Código Orgánico General de Procesos establece el procedimiento sumario para agilizar estos casos, la demora en la ejecución de fallos priva al trabajador vulnerable de su fuente de sustento afectando así su dignidad y la estabilidad de su núcleo familiar. Esta deficiencia en la aplicación de normas desequilibra la balanza laboral pues permite que el empleador, mediante la demora, convierta un despido nulo en una exclusión definitiva, contraviniendo así el principio de continuidad y la progresividad de derechos consagrada en la Constitución de la República del Ecuador.

Esta investigación centra su eje de análisis en la aplicación real de la estabilidad laboral reforzada, evaluando si dicha figura constituye una salvaguarda eficaz dentro del ordenamiento jurídico vigente, toda vez que el propósito fundamental recae en verificar la protección efectiva que reciben los trabajadores en condiciones de vulnerabilidad dentro del cantón Guaranda, razón por la cual este estudio se propone desentrañar el marco normativo actual, identificando las barreras que limitan su materialización en la práctica y valorando, finalmente, el impacto sustancial que esta tutela ejerce en la preservación de los derechos fundamentales de aquellos sectores que requieren atención laboral prioritaria.

En cuanto a la metodología, se ha definido como muestra a los trabajadores tanto del ámbito público como privado el cantón Guaranda que se encuentren bajo una situación de vulnerabilidad o pertenezcan a grupos de atención prioritaria, dado que la recolección de los insumos necesarios se realizará a través de un enfoque mixto, que comprende una fase cuantitativa basada en la aplicación de encuestas estructuradas y una fase cualitativa fundamentada en un análisis documental riguroso de la legislación y la doctrina jurídica, logrando así consolidar una base teórica robusta capaz de respaldar con solvencia las conclusiones y hallazgos finales de este proyecto de integración.

Palabras clave: estabilidad laboral reforzada, despido ineficaz, grupos de atención prioritaria, ejecución de sentencias, seguridad jurídica, derecho al trabajo.

1.1.1 Abstract

This research addresses a significant legal issue in the field of labor law, focusing on the Guaranda canton during 2024. It will examine the effectiveness of enhanced job security as a guarantee for protecting the right to continued employment for workers in vulnerable situations, and how deficiencies in the application of reinstatement orders violate fundamental rights such as effective legal certainty.

The 2015 reform to the Organic Law for Labor Justice implemented ineffective dismissal as a fundamental legal recourse to safeguard the stability of vulnerable groups, such as pregnant women, people with disabilities, and union leaders, preventing their continued employment from being replaced by simple monetary compensation. This provision runs into a serious contradiction with our local reality, where the legal obligation to reinstate is systematically frustrated by the resistance of the employer and the conspicuous absence of coercive mechanisms to ensure the immediate return of the affected worker to the regular duties of his or her job within the company.

That creates a situation of defenselessness. The delay in the execution of rulings takes away the source of livelihood from vulnerable workers, affecting their dignity and the stability of their families. However, the General Organic Code of Procedures establishes a summary procedure to expedite these cases. This failure in the application of regulations distorts the balance of labour rights, because through delay it allows employers to transform a void dismissal into a permanent exclusion, contrary to the principle of continuity and the progressive realisation of rights enshrined in the Constitution of the Republic of Ecuador.

This research aims to analyze the implementation of enhanced job security, seeking to determine its true guarantee under the current legal framework. The central purpose is to evaluate how this legal mechanism is applied to protect vulnerable workers within the Guaranda canton. To achieve this, the research intends to thoroughly examine the regulations governing this protection, identify the factors that restrict its practical implementation, and explain the significant impact this safeguard has on preserving the fundamental rights of those individuals who require priority labor protection.

This research establishes as its study population public and private sector workers within the Guaranda canton who belong to priority attention groups or are in vulnerable situations, for

which the collection of information will be carried out through a dual instrumental approach consisting of the application of a questionnaire with closed questions for quantitative analysis and the use of a documentary guide that facilitates the exhaustive review of current legislation and specialized legal doctrine, thus achieving the structuring of a solid theoretical framework that adequately supports each of the conclusions put forward in this work.

Keywords: reinforced job stability, ineffective dismissal, priority attention groups, enforcement of sentences, legal certainty, right to work.

1.2. Introducción

Dentro del derecho laboral se ha experimentado una transformación estructural que se desplaza desde un enfoque patrimonialista hacia la consolidación de la estabilidad laboral reforzada como un derecho fundamental de carácter irrenunciable. Para comprender la naturaleza del problema en el cantón Guaranda, es necesario remitirse al Código de Trabajo de 1938, el cual estableció un sistema de estabilidad laboral relativa, donde el empleador podía terminar unilateralmente la relación laboral mediante un despido intempestivo, siempre que se pagará una indemnización económica de acuerdo con el tiempo de trabajo, esto actualmente se contempla en el Art.188. Del Código de Trabajo, bajo este esquema antiguo, la protección era meramente económica y no garantizaba la permanencia del trabajador vulnerable en su puesto.

Dentro del acontecimiento histórico que inicia la transición hacia el modelo actual, es la Constitución de la República del Ecuador del 2008, la cual se hace mención en su artículo 35, con el que rompe el sistema puramente legalista para establecer la atención prioritaria a grupos vulnerables. Sin embargo, no fue sino hasta el 20 de abril del 2015, con la publicación de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, que reformó el Código de Trabajo Vigente para introducir la figura del Despido Ineficaz. Esta fecha es meramente importante, pues marcó el nacimiento de la estabilidad absoluta en el país para las personas con discapacidad, mujeres embarazadas y dirigentes sindicales obligando por primera vez al reintegro inmediato del trabajador.

Posteriormente, la entrada en vigor del Código Orgánico General de Procesos el 23 de mayo del 2016, sustituyó al antiguo código de procedimiento civil, la cual cambió la forma de litigar estos derechos. Se pasó de procesos laborales escritos y lentos a un procedimiento sumario de naturaleza oral, diseñado para que las causas de ineficacia y estabilidad laboral reforzada tengan una mayor celeridad. En este contexto podemos mencionar, que la relación teórica práctica en el cantón Guaranda se vuelve el centro de atención de la investigación, pues tras casi una década de estas reformas, persiste una brecha en la aplicación efectiva de los tiempos procesales y el cumplimiento de sentencias de reintegro.

Podemos mencionar que este suceso investigativo se sustenta en la contradicción existente entre el marco normativo En vigor y su aplicación efectiva en las unidades

judiciales del cantón Guaranda. Se toma como eje de análisis la jurisprudencia de la Corte Constitucional y los precedentes de la corte nacional de Justicia que, hasta el año 2024 han delimitado el alcance de la reparación integral en casos de grupos de atención prioritaria. La problemática se identifica en la resistencia institucional y administrativa para materializar el derecho al reintegro y las indemnizaciones agravadas, lo que ha derivado en una tutela judicial debilitada.

Esta investigación se enfoca en desarticular aquellas prácticas procesales que, pese a las reformas existentes, permiten la vulneración de la estabilidad laboral reforzada, convirtiendo este análisis en un recurso imprescindible para restituir la vigencia del principio de progresividad de los derechos, bajo esta premisa resulta fundamental examinar cómo la jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador ha consolidado el concepto de estabilidad laboral reforzada elevándola por encima de la legalidad ordinaria, dado que para el año 2024 se han afianzado precedentes determinantes que establecen que el derecho al trabajo de personas vulnerables no se satisface únicamente con indemnizaciones económicas sino que exige una protección integral que evite activamente la exclusión social.

Igualmente, esta protección dentro del cantón Guaranda debe examinarse bajo la óptica del principio de primacía de la realidad, el cual exige que las condiciones materiales de la relación laboral prevalezcan siempre sobre las simples formalidades contractuales que, lamentablemente, se utilizan con frecuencia para encubrir despidos discriminatorios bajo la apariencia de determinaciones legales, resultando necesario evidenciar que la falta de herramientas coercitivas efectivas en el territorio local impide que la estabilidad sea una realidad palpable, transformando la normativa protectora en un cuerpo legal simbólico que requiere urgentemente una aplicación judicial rigurosa para que los trabajadores en situación de vulnerabilidad alcancen la seguridad jurídica plena que el Estado ecuatoriano les reconoce.

De esta manera, la problemática de la tutela judicial en la provincia Bolívar se vincula directamente con la explicación de la reparación integral que demanda la jurisprudencia de la Corte Constitucional. Para que la estabilidad laboral reforzada sea segura, no basta con la declaración judicial de ineficacia del despido, sino que se necesita rigurosamente de los

mecanismos de ejecución que nos menciona el Código Orgánico General de Procesos, que esto se opere con una celeridad tal que esto impida la consolidación del daño.

Por lo cual es fundamental profundizar en que la reforma del 2015, De la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, no solo fue un cambio terminológico, sino que alteró la estructura, la misma del poder disciplinario del empleador. Al publicarse en el registro oficial el 20 de abril del mismo año, se incorporó un régimen de sanciones que despoja la validez legal a cualquier intento de desvinculación que atente contra la estabilidad laboral reforzada. La figura del despido ineficaz, más allá de su enunciado, se constituye como una prohibición expresa que anula el acto de despido, Obligando al sistema de Justicia a actuar bajo una presunción de discriminación cuando se afecta a los grupos protegidos por esta ley.

Esta problemática se configura como una deficiencia en la efectividad del sistema judicial que, si bien reconoce la estabilidad laboral reforzada en la norma, falla en su ejecución al no garantizar mecanismos de cumplimiento inmediato para proteger a los empleados afectados, resultando imperativo que esta indagación promueva un fortalecimiento en la aplicación de las potestades coercitivas por parte de los juzgadores, a fin de restituir la equidad procesal y garantizar plenamente los derechos fundamentales de tutela judicial efectiva y seguridad jurídica que amparan a todos los trabajadores que se encuentran en una situación de manifiesta vulnerabilidad social.

Con lo expuesto, la evidente brecha existente entre la teoría jurídica y la práctica forense en el cantón Guaranda subraya la imperiosa necesidad de adoptar medidas interpretativas que prioricen la protección del trabajador por encima de las trabas administrativas, con el fin de permitir que la justicia laboral deje de ser un mero enunciado retórico para convertirse en una realidad operativa, lo cual implica necesariamente que el sistema legal evolucione hacia una vigilancia más activa donde el cumplimiento de las sentencias sea inmediato, asegurando así que las garantías de estabilidad no dependan de la discrecionalidad del empleador, sino de la fuerza vinculante de las decisiones dictadas por los órganos jurisdiccionales competentes.

1.3. Planteamiento del problema

La estabilidad laboral reforzada, constituye una garantía jurídica orientada a proteger a los trabajadores que se encuentran en una situación de vulnerabilidad, asegurando la continuidad de su relación laboral y el respeto a sus derechos fundamentales. Este principio busca promover la igualdad de condiciones en el trabajo y prevenir cualquier forma de discriminación o trato desigual que afecte la permanencia de los trabajadores en sus puestos.

La Constitución de la República del Ecuador reconoce el trabajo como un derecho y un deber social, disponiendo que el Estado certifique la estabilidad laboral, sobre todo para los grupos que enfrentan circunstancias de vulnerabilidad. Pero en la práctica está garantizada con restricciones debido a que no se conocen los textos legales, la inspección es débil por parte de las autoridades laborales y los mecanismos de protección no se aplican de manera efectiva.

Esta situación genera inseguridad jurídica y precarización laboral, afectando directamente a quienes dependen de la estabilidad reforzada para conservar su empleo y garantizar su sustento diario, si esta problemática persiste se corre el riesgo real de profundizar la desigualdad en el entorno laboral y debilitar significativamente el cumplimiento de los derechos fundamentales reconocidos a los trabajadores más vulnerables, cuya protección debe ser una prioridad innegociable dentro de cualquier Estado constitucional de derechos y justicia que pretenda asegurar condiciones de vida dignas para todos sus ciudadanos, evitando así que el trabajo sea considerado un bien simplemente intercambiable.

Consecuentemente, es necesario recordar que hasta antes del año 2015 los trabajadores en situación de vulnerabilidad, tales como dirigentes sindicales, mujeres embarazadas y personas con discapacidad, contaban únicamente con la garantía del pago de indemnizaciones especiales de seis, doce o dieciocho meses ante un despido, situación que cambió radicalmente con la publicación de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral en abril de 2015 al introducirse la figura del despido ineficaz, mecanismo jurídico diseñado precisamente para proteger a este grupo frente a las indemnizaciones generales, priorizando la continuidad laboral del trabajador frente a cualquier pretensión monetaria resarcitoria.

1.4. Formulación del problema

¿De qué manera la aplicación de la estabilidad laboral reforzada garantiza la protección del derecho de continuidad laboral de los trabajadores en situación de vulnerabilidad?

1.5. Hipótesis

La aplicación efectiva de la estabilidad laboral reforzada garantiza la protección del derecho de continuidad laboral de los trabajadores en situación de vulnerabilidad.

1.6. Variables de la investigación

1.6.1 Variable independiente (causa)

Aplicación efectiva de la estabilidad laboral reforzada

1.6.2 Variable dependiente (efecto)

Protección del derecho de continuidad laboral.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Generar un estudio de la aplicación de la estabilidad laboral reforzada en la protección de derechos de los trabajadores en situación de vulnerabilidad, con el propósito de fortalecer su garantía dentro del marco jurídico vigente.

1.7.2 Objetivos Específicos

- Examinar la normativa que regula la estabilidad laboral reforzada, para determinar cómo protege a los trabajadores en situación de vulnerabilidad.
- Identificar los factores que limitan la aplicación efectiva de la garantía de estabilidad laboral reforzada.
- Explicar el impacto de la estabilidad laboral reforzada en la preservación de los derechos de estabilidad laboral de los trabajadores vulnerables.

1.8. Justificación

La presente investigación se justifica por la necesidad urgente de solucionar problemas que afectan la vida de muchas personas, el hecho de que las leyes que protegen el trabajo existen, no significa en la realidad que siempre se cumplan. Aunque se ha pasado de un sistema antiguo donde al trabajador no solo se le pagaba una multa cuando se lo echaba, ahora en un sistema modernizado se supone que se debe recuperar el puesto del trabajador, sin embargo, la verdad es que en el día a día esto no funciona de tal manera.

Por ende, muchas veces, aunque el juez diga que el despido fue injusto y ordene al trabajador que regrese a su puesto, este regreso nunca ocurre o en ciertos casos se demora demasiado. Esto justifica a que se debemos estudiar a fondo el por qué pasa esto y cómo se puede arreglar para que la justicia sea real y el trabajador no queda en abandono.

Desde una perspectiva de valores, este trabajo es muy importante porque busca defender la dignidad de los seres humanos. Debemos entender que el trabajo no es solo un contrato para ganar dinero, sino que es el medio principal con el que una familia sobrevive, se alimenta y se educa. Por eso, cuando hablamos de grupos vulnerables, como mujeres embarazadas, personas con discapacidad o dirigentes sindicales, la ley debe funcionar como escudo de verdad. Porque no es justo que el derecho al trabajo se quede solo en palabras bonitas y escritas en los códigos. En sí esta investigación quiere demostrar que la justicia debe ser completa, no basta solo con que un juez te dé la razón en una sentencia, lo que realmente importa es que esta sentencia se cumpla y el trabajador recupere su empleo. Si el sistema falla en devolverle el puesto al trabajador, le está fallando a la sociedad y está permitiendo que el empleador abuse de su poder sin consecuencias.

En la parte práctica, este estudio resulta sumamente útil porque analiza cómo la aplicación de la estabilidad laboral reforzada se convierte en una garantía real para evitar la pérdida del empleo, el beneficio principal de esta investigación radica en identificar los pasos necesarios para que la ley asegure la continuidad laboral efectiva, permitiendo que la protección sea tangible y no solo una formalidad documental, garantizando que el trabajador retorne a sus funciones de manera inmediata, pues buscamos entender cómo la correcta ejecución normativa impide la ruptura del vínculo, asegurando que cada persona mantenga su sustento y seguridad sin interrupciones.

Complementariamente, desde el punto de vista metodológico, este trabajo propone examinar la brecha existente entre lo que dicta la norma y la realidad cotidiana de los trabajadores vulnerables, cuyo objetivo central es determinar con claridad cómo el sistema de justicia garantiza el derecho a seguir trabajando frente a cualquier despido injusto, por lo que uniremos la teoría con los hechos observados en las unidades judiciales para determinar si las herramientas actuales son suficientes, logrando demostrar que la estabilidad laboral reforzada solo cumple su propósito fundamental cuando impide la exclusión del trabajador vulnerable del sistema productivo, asegurando permanentemente su derecho a la continuidad.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2. Marco Teórico

2.1. Derecho al Trabajo y Estabilidad Laboral

El derecho trabajo es la base fundamental sobre la cual se edifica la seguridad económica y la dignidad de los individuos. Por lo cual este derecho no se limita únicamente a la posibilidad de acceder a una fuente de ingresos que abarca la protección de permanencia del trabajador en su puesto. Esta garantía de permanencia es lo que define a la estabilidad laboral, un principio esencial que busca evitar que la relación de trabajo se rompa de manera arbitraria o injustificada por la sola voluntad del empleador.

La estabilidad laboral actúa como escudo que asegura que el trabajador no quede desamparado de forma repentina, es decir sin comprender las razones por las cuales está haciendo desvinculado de su lugar de trabajo. Por ende, para comprender cómo la ley protege a los grupos más vulnerables, es necesario analizar la naturaleza del trabajo como derecho humano y como la estabilidad funciona como garantía que permite la subsistencia y el desarrollo personal del individuo.

2.1.1 Concepto del Derecho al Trabajo

Este se define como un derecho exclusivo o privilegiado para todo ser humano, en el cual se aplica su energía física o intelectual en una actividad productiva. La Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo 33, lo eleva a la categoría de derecho y deber social, estableciendo que el Estado debe asegurar el respeto a la dignidad del trabajador y a una remuneración justa.

A nivel internacional, La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) refuerza este concepto al señalar que toda persona tiene derecho al trabajo, y a la libre elección de este, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y, a la protección contra el desempleo. De igual manera, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1996) reconoce al trabajo como un derecho fundamental que permite a las personas obtener los medios necesarios para llevar una vida digna, Este instrumento internacional también establece la obligación al Estado de garantizar condiciones laborales adecuados y proteger los derechos de los trabajadores.

La investigación dada por Taipei Defaz (2025) sostiene que el derecho al trabajo constituye un elemento indispensable para el ejercicio de otros derechos fundamentales, debido a que permite a las personas alcanzar la estabilidad económica necesaria para mejorar sus condiciones de vida. De igual forma, (Jaramillo Vargas, 2022) señala que este derecho debe ser garantizado de manera igualitaria y sin discriminación, ya que es importante dentro del desarrollo social y económico de la población.

El derecho al trabajo no solo se trata de encontrar un empleo, sino que también implica tener condiciones adecuadas y proteger los derechos de los trabajadores, ya que el trabajo es importante para el desarrollo personal, social y económico de las personas.

2.1.2 Estabilidad Laboral

La estabilidad laboral es el principio jurídico que garantiza la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, otorgándole seguridad frente a despidos arbitrarios o injustificados. Este principio implica que la relación laboral no puede ser terminada de una manera unilateral por el empleador sin que exista una causa legal debidamente justificada.

Este concepto se encuentra respaldado en la Constitución de la República del Ecuador (2008), especialmente en su artículo 326 numeral 2, donde se establecen los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, así como la obligación del Estado de garantizar condiciones laborales justas y estables. Doctrinariamente, Cabanellas (1993), define la estabilidad como la solidez y permanencia de una situación jurídica, lo que en el ámbito laboral se traduce como la continuidad del trabajador en su empleo mientras no exista causa legal de su terminación.

En sí esta es la que representa la certidumbre de que el vínculo jurídico no se romperá sin ninguna causa legal debidamente comprobada, lo que implica que el trabajador cuenta con una protección frente a decisiones arbitrarias del empleador que afecten la continuidad de su relación laboral.

2.1.2.1 Estabilidad Relativa. La estabilidad relativa es aquella que permite la ruptura del vínculo laboral mediante el pago de una indemnización. En esta modalidad, el derecho se patrimonialista, es decir, el empleador compensa económicamente al trabajador por la terminación del contrato sin que exista obligación de darle un reintegro.

Esta figura se relaciona con lo establecido en el Código de Trabajo, especialmente en las disposiciones relativas al despido intempestivo, donde se prevé el pago de indemnizaciones como mecanismo de reparación.

En esta forma de estabilidad no garantiza la permanencia del trabajador sino una protección económica frente a la pérdida del empleo sustituyendo la continuidad laboral por una compensación monetaria.

2.1.2.2 Estabilidad Absoluta. La estabilidad absoluta es la máxima protección jurídica del trabajador. En esta modalidad, el ordenamiento jurídico no permite que el derecho sea sustituido por dinero, ya que el despido carece de efectos jurídicos cuando no cumple con las causales establecidas en la ley, pudiendo generar así la nulidad del despido y, en los casos previstos por la normativa, la reincorporación del trabajador.

Esta figura se menciona en el Código del Trabajo, específicamente en su artículo 195.1, este artículo trata sobre el despido ineficaz, y lo que hace es proteger al trabajador. Esto se logra declarando que el despido no es válido y dando la posibilidad de reincorporarse al trabajo, además el trabajador debe parar las remuneraciones que el trabajador no ha recibido.

En sí, la estabilidad laboral se configura como un mecanismo que ayuda proteger a los trabajadores. Limita el poder que tiene el empleador para decidir si un contrato de trabajo sigue o no. De esta manera, se busca evitar la ruptura de la relación laboral sin justa causa.

2.2. El Principio de Continuidad

Esta es una regla fundamental del derecho laboral que determina que la relación de trabajo se presume de carácter indefinido salvo prueba en contrario, cuyo objetivo primordial es asegurar la estabilidad del trabajador y evitar la precariedad, basándose en el carácter tuitivo de esta rama del derecho que busca equilibrar la posición de las partes dando prioridad

a la conservación del vínculo, configurándose como una garantía indispensable para que el trabajador mantenga su sustento económico.

Siguiendo esta misma línea, Barroso Naranjo (2023) sostiene que el principio de continuidad protege al trabajador en su puesto al exigir que las leyes se interpreten siempre a favor de mantener el contrato vigente, lo cual reafirma que el empleo no es una relación pasajera sino un vínculo jurídico diseñado para durar mientras el servicio sea necesario, protegiendo así al empleado frente a despidos que carezcan de justificación legal o técnica.

A la par de este criterio, Castillo García (2023) explica que la estabilidad laboral reforzada se conecta con este principio al limitar drásticamente el poder del empleador para terminar el contrato de forma unilateral, lo que garantiza que la persona mantenga su trabajo y proteja su fuente de ingresos ante decisiones patronales que ignoran la seguridad que el contrato debe ofrecer, demostrando que este principio funciona como una herramienta social indispensable para evitar la precariedad laboral.

2.3. La Protección Especial y el Despido Ineficaz

A tenor de lo expuesto, el principio de continuidad se configura como una herramienta jurídica fundamental que obliga a interpretar el contrato priorizando siempre su permanencia y limitando la terminación arbitraria, lo cual resulta vital dentro de un Estado constitucional de derechos y justicia donde la protección del trabajo se constituye en el pilar básico para evitar la exclusión, guardando estrecha relación con la protección especial, la cual representa un mecanismo indispensable para salvaguardar a quienes se encuentran vulnerables.

Como consecuencia de este marco protector, el despido ineficaz actúa como una figura indispensable cuando se separa a la persona de su puesto sin respetar sus derechos esenciales, puesto que esta herramienta impide que el empleador prescinda de ella sin una razón técnica válida o sin cumplir el debido proceso, buscando garantizar que la estabilidad laboral se materialice en la práctica cotidiana y no permanezca simplemente como una aspiración teórica dentro del ordenamiento jurídico vigente.

2.4.1 Grupos de Atención Prioritaria

Dentro del ordenamiento jurídico, la protección de los grupos de atención prioritaria constituye una manifestación del principio de igualdad material, mediante el cual el estado busca garantizar condiciones de protección reforzada a personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad. La Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo 35, reconoce la existencia de estos grupos y establece la obligación de brindarles atención preferente y especializada en ámbito público y privado, cómo va a ser para asegurar el ejercicio efectivo de sus derechos.

Al respecto, Santamaría Zambrano (2023) señala que estos grupos necesitan que el estado intervenga de manera más estricta, debido a que sus condiciones particulares demandan medidas específicas que permiten garantizar el acceso real y efectivo a derechos fundamentales, entre ellos el derecho al trabajo en condiciones dignas.

Castillo García (2023) menciona que las personas que forman parte de los grupos de atención prioritaria necesitan una protección extra frente al despido, esto se debe a que son vulnerables y necesitan garantías adicionales, lo que ayuda a que los empleadores no tomen decisiones al azar.

De igual forma, Beltrán Vizúete (2023) indica que la estabilidad reforzada se vincula directamente con la protección de derechos fundamentales ya que su finalidad en sí es evitar la afectación del derecho al trabajo mediante mecanismos como el despido ineficaz, el cual busca sancionar la terminación injustificada del vínculo laboral y asegura la restitución del trabajador o la reparación correspondiente.

No obstante, diversos estudios evidencian que aún existe una brecha entre el reconocimiento normativo de estos grupos y la aplicación efectiva de sus derechos en la práctica laboral. Según Torres Barreno (2023), permanecen restricciones en la tutela judicial efectiva, lo que imposibilita que la estabilidad laboral reforzada se aplique de manera pertinente.

Con esto se puede señalar que se genera una consecuencia que afecta directamente a estos grupos en situación de vulnerabilidad, la cual no solo se deriva de sus condiciones

personales, sino también de la debilidad en la aplicación práctica de las garantías jurídicas existentes.

2.4.2 La Reforma del 2015 (Ley Orgánica para la Justicia Laboral)

La reforma introducida mediante la Ley Orgánica para la Justicia Laboral (2015) constituyó un cambio relevante en el derecho del trabajo, al modificar el enfoque tradicional de la protección laboral hacia un modelo que prioriza la estabilidad en el empleo. Esta reforma en sí tuvo como finalidad principal fortalecer la continuidad del vínculo laboral y reducir la terminación arbitraria de la relación de trabajo especialmente en casos de trabajadores en situación de vulnerabilidad.

A lo cual, se menciona que uno de los cambios más importantes, fue a la incorporación de la figura del despido ineficaz, la cual permite que determinados trabajadores protegidos por la normativa se han desvinculado de manera unilateral sin una causa legal debidamente justificada. Al respecto Villacís Carrera (2023) señala que esta reforma representó un avance en la protección del derecho al trabajo ya que no solo se limita la indemnización económica, sino que introduce la posibilidad del reintegro del trabajador cuando el despido es considerado ineficaz.

De este modo, la reforma fortaleció la estabilidad laboral reforzada al instituir mecanismos de protección frente a despidos a personas con vulnerabilidad. Según Santamaría Zambrano (2023), este cambio legal buscó garantizar una mayor protección a los trabajadores que requieren medidas específicas, fortaleciendo así un sistema en el que la permanencia en el empleo se convierte en una prioridad frente a la simple compensación económica.

En consecuencia, la reforma del 2015 significó un avance importante en la estructura del derecho laboral, al pasar de un modelo centrado en la indemnización hacia uno que busca proteger efectivamente la estabilidad en el empleo. Sin embargo, su aplicación práctica depende en gran medida de la interpretación judicial y de la eficacia de los mecanismos de tutela establecidos.

2.4.2.1 El cambio de la multa económica al reintegro obligatorio.

La transición de un modelo centrado puramente en el pago de multas hacia uno que exige la reincorporación del empleado marca un giro fundamental en cómo entendemos la protección del trabajo, actualmente la justicia laboral ya no acepta que el daño por un despido se solucione únicamente mediante una transferencia de dinero, por el contrario, la prioridad se ha desplazado hacia la restauración real del vínculo profesional cuando se ha lesionado la estabilidad laboral, haciendo prevalecer el derecho a la continuidad sobre el valor económico.

Por su parte, Villacis Carrera (2023) indica dentro de su investigación que este cambio fortalece notablemente la tutela del derecho al trabajo, ya que la reincorporación adquiere una relevancia superior a la indemnización, evidenciando un desplazamiento desde un sistema centrado exclusivamente en el pago de multas hacia uno que prioriza la continuidad de la relación laboral, logrando que el sistema judicial asegure la estabilidad efectiva y desincentive las prácticas empresariales que vulneran derechos fundamentales de los trabajadores.

En consecuencia, este cambio representa una transformación profunda en la finalidad del derecho laboral, orientándolo decididamente hacia la protección efectiva del trabajador y no únicamente a la reparación económica del daño causado por el despido, permitiendo que el sistema jurídico actúe como un verdadero garante de la estabilidad en el empleo, alejándose de visiones patrimonialistas que veían en la indemnización una forma de extinguir los derechos laborales, asegurando así que la permanencia en el puesto sea el objetivo primordial buscado por la ley.

2.4.2.2 Funcionamiento jurídico del Despido Ineficaz.

El despido ineficaz constituye un mecanismo jurídico mediante el cual el trabajador debe impugnar la terminación de la relación laboral cuando considere que se han vulnerado las garantías reconocidas por la normativa vigente, su funcionamiento tiene como finalidad que la autoridad judicial verifique la legalidad de la salida y determine si existió una afectación real a derechos protegidos por la ley, asegurando que la desvinculación no

obedezca a actos discriminatorios que perjudiquen la estabilidad laboral de quien se encuentra bajo protección.

Bajo este esquema, el artículo 195.2 del Código del Trabajo establece que la acción debe ser presentada ante un juez competente dentro de un plazo de treinta días contados desde la finalización del vínculo, asimismo, la norma prevé la posibilidad de que el juzgador disponga medidas cautelares orientadas al reintegro provisional del trabajador mientras se desarrolla el proceso, garantizando así la salvaguarda de su sustento económico durante el tiempo que dure la sustanciación de la causa judicial.

De igual manera, el artículo 332 numeral 8 del Código Orgánico General de Procesos determina que las controversias sobre el despido ineficaz deben tramitarse mediante un procedimiento sumario, esto debido a la necesidad imperiosa de garantizar una respuesta jurisdiccional rápida y efectiva frente a posibles vulneraciones de derechos, logrando que el sistema de justicia actúe con la agilidad requerida para evitar que los daños ocasionados por la desvinculación se vuelvan irreparables ante el paso del tiempo.

Con relación a esto, la doctrina como Chávez Chimbo y Santamaría Zambrano sostiene que esta figura funciona como un mecanismo procesal especial destinado a controlar la legalidad en casos de protección reforzada, pues al fortalecer la tutela judicial efectiva, permite una actuación célere ante situaciones que involucren trabajadores en condiciones de vulnerabilidad, logrando evitar demoras que agraven la afectación al derecho al trabajo y confirmando que este procedimiento sumario es el medio idóneo para alcanzar justicia.

2.4.3 La Nulidad del Despido

Esta figura constituye una consecuencia jurídica que impide que la terminación de la relación laboral produzca efectos legales válidos, ya que, a diferencia de otros supuestos donde el vínculo finaliza mediante una simple indemnización, este mecanismo busca restablecer la relación de trabajo como si la desvinculación jamás hubiera ocurrido, garantizando la protección del trabajador ante decisiones que atentan contra su estabilidad y vulneran el derecho fundamental a mantener su puesto laboral dentro del ordenamiento jurídico actual.

Con este esquema, el Código del Trabajo (2005) en su artículo 195.1 señala que cualquier despido que se efectúe en contra de trabajadores amparados por la estabilidad reforzada será considerado ineficaz, reconociéndose una tutela especial frente a la terminación arbitraria, lo que implica que el afectado goza del derecho irrenunciable a ser reintegrado en el empleo en las mismas condiciones anteriores al despido, consiguiendo que el empleador no pueda sustituir esta obligación legal mediante el pago de dinero por indemnización.

Durante el trámite judicial es necesario reconocer el tiempo transcurrido para fines laborales, lo cual abarca la antigüedad acumulada, los salarios pendientes y la totalidad de los beneficios sociales, ya que este mecanismo persigue la reparación integral de los derechos del empleado, procurando que el despido no genere consecuencias negativas para la persona, quien debe mantener su posición y prerrogativas sin alteración alguna a pesar del comportamiento irregular de la parte empleadora, logrando de esta manera una compensación completa por el perjuicio sufrido.

2.4. Aplicación y Obstáculos de la Estabilidad Reforzada

La aplicación de la estabilidad laboral reforzada implica la intervención de normas constitucionales, laborales y procesales con el objetivo de limitar las actuaciones arbitrarias dentro de una relación laboral, siendo que su desarrollo ha permitido incluir instrumentos jurídicos tendientes a proteger a ciertos trabajadores que necesitan una tutela especial debido a su situación de vulnerabilidad, constituyéndose como una herramienta esencial para preservar la dignidad humana en el entorno profesional mediante la correcta aplicación del ordenamiento legal vigente.

A raíz de lo anterior, la ejecución de estas garantías conlleva diversas dificultades derivadas de la interpretación judicial, la ejecución insuficiente de medidas protectoras y la desigualdad entre las partes dentro de los procesos laborales, limitaciones que afectan la eficacia de los mecanismos para asegurar los derechos, sumado a que uno de los principales obstáculos es el desconocimiento de los trabajadores sobre los medios legales para reclamar ante una desvinculación que se torne arbitraria.

Bajo esta misma línea, la aplicación de la estabilidad laboral reforzada se enfrenta a dificultades probatorias, ya que en múltiples ocasiones resulta complejo demostrar que la desvinculación obedeció a motivos discriminatorios o a la condición de vulnerabilidad del sujeto, motivo por el cual la carga de la prueba y las complicaciones procesales derivadas inciden negativamente en la protección efectiva de los derechos laborales que han sido previamente reconocidos por el ordenamiento jurídico vigente.

2.4.4 Normas que protegen la estabilidad

La protección de la estabilidad laboral se fundamenta en un robusto marco de normas constitucionales, legales e internacionales que garantizan el derecho al trabajo y limitan la terminación arbitraria, buscando asegurar condiciones de igualdad y una tutela especial para quienes requieren protección prioritaria en el entorno profesional, consolidándose como un eje central del ordenamiento jurídico actual, el cual busca salvaguardar la dignidad humana mediante el respeto irrestricto de las garantías previstas para el sector trabajador.

La Constitución de 2008 es el pilar fundamental que protege el trabajo, pues el artículo 33 lo reconoce como un derecho y un deber, mientras que el artículo 11 prohíbe cualquier tipo de discriminación, además de que el artículo 35 ordena una protección especial para los grupos vulnerables frente a posibles abusos de los empleadores, creando así un marco de seguridad para quienes más necesitan ser cuidados dentro del sistema laboral.

Para reforzar esto, el Código de Trabajo introduce la figura del despido ineficaz en el artículo 195.1 para asegurar la estabilidad de estos trabajadores, mientras que el Código Orgánico General de Procesos, en su artículo 332, exige que estos casos se resuelvan mediante un juicio sumario, el cual busca una justicia mucho más rápida y sin tantas trabas legales para que el empleado pueda recuperar su puesto de trabajo cuando ha sido despedido de forma injusta.

En la esfera procesal, el artículo 332 numeral 8 del Código Orgánico General de Procesos de 2015 dispone que los litigios sobre despido ineficaz sigan el trámite sumario, esta norma busca facilitar una respuesta judicial expedita ante posibles abusos, garantizando que el acceso a la tutela efectiva no se vea frenado por trabas formales que impidan restaurar

los derechos fundamentales del trabajador ante cualquier decisión injusta que afecte directamente su necesaria estabilidad profesional laboral.

Bajo esta misma lógica jurídica, la celeridad que otorga este procedimiento resulta vital para proteger la integridad del empleado, pues al reducir la duración del proceso permite que la reparación de los derechos vulnerados sea oportuna y eficaz, el sistema de justicia cumple así su rol garantista al evitar que la prolongación del litigio desgaste las condiciones de vida del trabajador afectado, asegurando que la protección constitucional trascienda la teoría hacia una realidad práctica.

A tenor de lo expuesto, la Organización Internacional del Trabajo (2022) ha desarrollado diversos instrumentos destinados a fortalecer la protección del empleado, estableciendo medidas orientadas a prevenir actos de discriminación en materia de empleo y ocupación, promoviendo de forma constante condiciones de igualdad y una tutela efectiva dentro del campo laboral que trasciende las fronteras nacionales, consolidando así un estándar global de respeto a la dignidad, a la estabilidad y al sustento del trabajador.

Al realizar un análisis crítico de la Sentencia No. 2126-19-EP/24 emitida por la Corte Constitucional del Ecuador, se observa una evolución jurisprudencial orientada a fortalecer la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en situación de vulnerabilidad, este fallo reconoce la necesidad de asegurar una protección eficaz frente a desvinculaciones que atentan contra el derecho al trabajo y la permanencia de quienes gozan de esta tutela especial, consolidando un precedente relevante para la salvaguarda de los derechos fundamentales.

Bajo este enfoque interpretativo se concluye que la Corte Constitucional ha reafirmado su rol como garante de la justicia social, al establecer que la estabilidad no es simplemente un beneficio opcional, sino un mecanismo indispensable para proteger a los sectores más frágiles de la sociedad frente a la arbitrariedad del empleador, la normativa laboral ecuatoriana asegura así una tutela efectiva que realmente dignifica la vida del trabajador dentro del entorno profesional ecuatoriano contemporáneo.

Asimismo, la Sentencia No. 689-19-EP/20 de e la Corte Constitucional del Ecuador desarrollo a criterios relacionados con la tutela judicial efectiva y la protección reforzada de trabajadores sustitutos de personas con discapacidad, reconociendo la importancia de aplicar

mecanismos jurídicos adecuados para garantizar la continuidad de la relación laboral y la protección de derechos fundamentales.

2.4.5 Problemas en la aplicación

Uno de los problemas centrales al aplicar la estabilidad laboral reforzada es la dificultad para garantizar que se cumpla de verdad en el día a día de las relaciones de trabajo, pues muchas veces la protección legal queda solo en el papel y no se siente en la práctica, sobre todo porque los juicios por despido ineficaz demoran demasiado tiempo, dejando al trabajador en una situación de indefensión total mientras espera una resolución definitiva de los jueces.

Siguiendo con esta problemática, es complicado ejecutar las medidas de reintegro porque el empleador suele poner trabas o el propio procedimiento judicial presenta limitaciones técnicas que impiden la restitución inmediata del puesto, lo que se agrava cuando los jueces hacen interpretaciones muy cerradas de la norma, causando confusión sobre a quiénes realmente protege esta figura y dejando en el aire la estabilidad de quienes dependen de su salario para cubrir sus necesidades más básicas y familiares.

A raíz de estas fallas procesales, el desconocimiento de los propios trabajadores sobre sus derechos laborales impide que reclamen a tiempo mediante las acciones legales que la ley prevé para su defensa, lo cual termina siendo un obstáculo mayor ante cualquier desvinculación arbitraria, provocando que la estabilidad reforzada no alcance a cubrir a los sectores de atención prioritaria que más lo necesitan, fallando así en su objetivo de ser un escudo real frente a los abusos patronales.

Además, la desigualdad existente entre el empleador y el trabajador dentro de la relación laboral puede incluir en la efectividad de las garantías reconocidas por la ley. En ciertos casos, El temor a represalias, la pérdida de ingresos o la dificultad para acceder a una asesoría jurídica limitan la posibilidad de que el trabajador inicie acciones legales para reclamar la vulneración de sus derechos.

Por otra parte, la ausencia de uniformidad en la aplicación de criterios judiciales también representa una dificultad dentro de los procesos relacionados con la estabilidad

laboral reforzada. Eso puede llevar a que se tomen decisiones distintas ante casos semejantes, lo que genera incertidumbre sobre hasta dónde llega la protección que otorga la ley.

2.4.5.1 Falta de control por parte de las autoridades.

Uno de los problemas que afecta la aplicación de la estabilidad laboral reforzada es la escasa capacidad de control por parte de las autoridades competentes frente a la vulneración de derechos, ya que la supervisión institucional es frecuentemente limitada, dificultando que se verifique el cumplimiento real de las garantías que el marco normativo otorga a los trabajadores, lo que termina dejando desprotegidos a quienes dependen de esta tutela para mantener su sustento diario.

Aunado a lo anterior, el desconocimiento de las normativas vigentes representa una dificultad crítica, ya que gran parte de los trabajadores no identifica con claridad los mecanismos legales de defensa frente a desvinculaciones, limitando así su capacidad para ejercer acciones oportunas, al mismo tiempo que muchos empleadores ignoran el alcance de la protección reforzada y las consecuencias jurídicas por su incumplimiento, conductas que jamás pueden justificar actuaciones contrarias a la ley ni afectar la permanencia laboral.

2.4.5.2 Desconocimiento de los derechos por el trabajador y el empleador.

El desconocimiento sobre las garantías legales vigentes constituye un obstáculo crítico para la efectiva implementación de la estabilidad laboral reforzada, gran parte de los empleados ignora los recursos normativos diseñados para salvaguardarlos ante despidos arbitrarios, limitando así su facultad para emprender acciones rápidas en la defensa de sus derechos fundamentales, esta situación genera un escenario de desprotección que impide el pleno ejercicio de las prerrogativas constitucionales frente a decisiones patronales que carecen de justificación.

Consecuentemente con esta problemática, la falta de información coloca a los trabajadores en un estado de marcada vulnerabilidad, al imposibilitarles el ejercicio de las herramientas que el ordenamiento jurídico les confiere para impedir cualquier intento de terminación injustificada de su vínculo laboral, el escenario actual evidencia la urgencia de fortalecer los mecanismos de difusión y acceso a la justicia para asegurar que la protección laboral sea una realidad tangible para el sector trabajador.

Sumado a esta realidad, ciertos empleadores también desconocen el alcance de estas normas y las implicaciones legales que conlleva el incumplimiento de dichas garantías, generando escenarios donde la ignorancia sobre la protección reforzada resulta en conductas que no pueden justificar bajo ninguna circunstancia actuaciones contrarias a lo establecido por el ordenamiento jurídico, impidiendo que se afecte la permanencia de aquellos trabajadores protegidos quienes dependen de esta tutela especial para garantizar su estabilidad y sustento diario.

Asimismo, la falta de información y orientación sobre los procedimientos relacionados con el despido ineficaz y reintegro laboral dificulta la correcta aplicación de los mecanismos previstos por el ordenamiento jurídico para la protección de la relación laboral.

2.4.6 Inseguridad Jurídica

La inseguridad jurídica se presenta cuando las normas su aplicación no son uniformes, lo que genera incertidumbre sobre el alcance y la protección de los derechos dentro del ordenamiento jurídico.

En la Sentencia No.28-17-EP/21, la Corte Constitucional del Ecuador ha manifestado que las decisiones judiciales deben tomarse con importancia pues la interpretación de las normas y las variaciones injustificadas en su aplicación pueden incidir sobre la tutela judicial efectiva y la seguridad jurídica de los trabajadores.

Esta situación se refleja sobre todo en la aplicación de mecanismos como el despido ineficaz y la estabilidad laboral reforzada, donde los criterios judiciales no siempre son uniformes, lo que genera un vacío en la protección de derechos laborales.

La Constitución de 2008 se erige como el pilar fundamental que define al trabajo como un derecho y un deber, prohibiendo cualquier forma de discriminación y exigiendo protección especial para grupos vulnerables, esto garantiza que individuos como mujeres embarazadas, personas con discapacidad o dirigentes sindicales cuenten con salvaguardas frente al despido injusto, cumpliendo así con los mandatos supremos que buscan dignificar la labor humana dentro del marco legal ecuatoriano actual frente a cualquier arbitrariedad patronal.

Como resultado de la aplicación normativa, el Código de Trabajo permite declarar el despido ineficaz cuando la terminación del vínculo carece de una causa válida, este mecanismo posibilita que el empleado mantenga su puesto de trabajo mediante un trámite sumario que prioriza la celeridad judicial, evitando que el trabajador deba esperar años para restaurar sus derechos fundamentales vulnerados y asegurando que la estabilidad laboral sea una realidad operativa en el entorno profesional ecuatoriano.

2.5. Efectos de la Aplicación de la Ley en la Estabilidad Laboral.

La aplicación de la ley relacionada con la estabilidad ha permitido incorporar mecanismos de protección frente a la terminación en justificada del vínculo laboral, especialmente mediante la figura del despido ineficaz y otras garantías orientadas a la continuidad del empleo.

Como resultado podemos mencionar que, se ha fortalecido el reconocimiento del derecho al trabajo en las leyes, priorizando la permanencia y estabilidad del trabajador cuando se encuentran en condiciones de vulnerabilidad o cuando la desvinculación no cumple con los requisitos establecidos.

Pero en la realidad los resultados no son tan uniformes, porque la efectividad de estas garantías depende del acceso oportuno a la justicia y de la debida aplicación de las decisiones judiciales, lo que tiene un impacto directo en el nivel real de protección que recibe el trabajador.

La inclusión de mecanismos de protección ha generado una mayor intervención judicial en conflictos surgidos por despidos arbitrarios, lo cual permite que los trabajadores reclamen la restitución de sus derechos cuando son vulnerados, este escenario refuerza significativamente el control estatal sobre la actuación del empresario en la relación laboral, garantizando que el poder de dirección no se ejerza de forma contraria a las garantías fundamentales que protegen la estabilidad del personal dentro de las instituciones.

De la misma manera, la aplicación normativa ejerce un efecto preventivo relevante, pues los empleadores deben considerar las consecuencias jurídicas derivadas del incumplimiento de las garantías legales reconocidas, las normas sobre estabilidad laboral reforzada pretenden disminuir prácticas discriminatorias o despidos que contravengan la

legislación vigente, mientras que la correcta aplicación de estas medidas busca equilibrar la protección del trabajador con la seguridad jurídica necesaria para evitar interpretaciones que contravengan los principios fundamentales del ordenamiento.

2.5.1 El Rol de los Jueces en la Protección Laboral

La intervención judicial en materia laboral es determinante dentro del sistema jurídico, ya que son los jueces quienes garantizan la aplicación efectiva de las normas que regulan las relaciones de trabajo y la tutela de los derechos del trabajador.

El Código de Trabajo (2005), en la regulación de la acción de despido ineficaz, establece que el juez del trabajo es la autoridad competente para conocer y tramitar estas causas, pudiendo adoptar medidas orientadas a asegurar la protección inmediata del trabajador durante el proceso, como el reintegro provisional mientras se resuelve su controversia.

Podemos mencionar dentro de la resolución de conflictos laborales, la actuación judicial cumple con una función de garantía, al asegurar que los procesos se desarrollen conforme a derecho y que las decisiones respeten principios de justicia, legalidad y protección del trabajador.

2.5.2 Obstáculos para el Reintegro

Un obstáculo relevante en la aplicación del reintegro laboral se relaciona con la dificultad de ejecución efectiva de las decisiones judiciales que ordenan la reincorporación del trabajador. Dentro de la práctica, aun cuando la autoridad dispone la restitución del trabajador a su lugar, su cumplimiento puede verse complicado por condiciones del entorno laboral que impide que se cumpla como se debería.

Este problema ha sido por la Corte Constitucional. En la Sentencia No.689-19-EP/20, La cual reconoce que la protección reforzada en materia laboral exige no solo el reconocimiento del derecho, sino también su ejecución efectiva, especialmente cuando se trata de garantizar la continuidad del empleo frente a situaciones de vulnerabilidad. De igual forma, en la Sentencia No. 2126-19-EP/24, Se reafirma que la eficacia de la protección laboral depende de la posibilidad real de reincorporación del trabajador, lo que evidencia que la sola declaratoria judicial no siempre garantiza la restitución inmediata del derecho.

Otro obstáculo importante en la ejecución del reintegro laboral se presenta cuando el puesto de trabajo ya ha sido ocupado por la persona durante el tiempo que duró el proceso judicial. Cuando un trabajador regresa a su antiguo puesto de trabajo, puede surgir un problema dentro de la empresa. El problema es que no se puede tener a dos personas haciendo el mismo trabajo al mismo tiempo. Tampoco se puede cambiar de inmediato las tareas que cada uno debe realizar.

Esta situación puede retrasar o incluso hacer que sea difícil que se cumpla la orden de que el trabajador vuelva a su trabajo. Esto afecta la protección que se le da al trabajador y la continuidad real de su trabajo en la empresa. La reincorporación del trabajador original puede generar ciertos conflictos en la institución.

2.5.2.1 Garantía de la continuidad laboral

Esta garantía se orienta a preservar la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, evitando interrupciones injustificadas del vínculo laboral y asegurando que la relación del trabajo se mantenga conforme a las causas legales establecidas para su terminación.

El Código de Trabajo garantiza la estabilidad laboral al exigir que toda terminación de la relación se base estrictamente en las causales previstas por la normativa, limitando de esta manera la discrecionalidad del empleador, protegiendo la subsistencia del contrato de trabajo frente a decisiones que carezcan de un respaldo técnico o legal válido, asegurando así que el derecho al trabajo se mantenga como una prioridad fundamental dentro de las relaciones profesionales actuales en nuestra legislación vigente.

La continuidad laboral se constituye como un componente esencial en el derecho del trabajo, debido a que el mecanismo de reintegro permite restablecer la relación contractual en los términos previos a la desvinculación, esta figura asegura que el trabajador mantenga incólumes sus derechos, beneficios sociales y la antigüedad consolidada, protegiendo así los logros profesionales alcanzados y la seguridad jurídica que debe prevalecer en todo el ámbito laboral frente a cualquier interrupción de naturaleza arbitraria.

Consecuentemente con este planteamiento, la estabilidad laboral reforzada actúa como un mecanismo de protección indispensable frente a despidos que carecen de una

justificación técnica o legal legítima, al salvaguardar tanto el vínculo contractual como la estabilidad económica y social del individuo ante posibles actos discriminatorios o arbitrarios, el sistema de protección laboral cumple su función tuitiva al evitar que la precariedad afecte el sustento del trabajador y garantizando su permanencia dentro de la institución.

2.6. Marco Legal

2.5.3 Código del Trabajo

El artículo 14 del Código del Trabajo define al contrato individual a tiempo indefinido como el modelo estándar para establecer una relación laboral estable o permanente, señalando que su terminación debe seguir exclusivamente las causas y los procedimientos legales vigentes, excluyendo de esta modalidad típica a los contratos por obra cierta que no forman parte de la actividad habitual, así como a los contratos eventuales, ocasionales, de temporada, de aprendizaje y cualquier otra modalidad establecida por ley (Código del Trabajo, 2005).

El artículo 195.1 del Código del Trabajo establece la ineficacia del despido intempestivo contra trabajadoras en estado de embarazo o vinculado a su maternidad, fundamentándose en el principio de inamovilidad que protege su situación, disponiendo que esta misma normativa de ineficacia sea aplicada directamente a los dirigentes sindicales durante el ejercicio de sus funciones, respetando el plazo determinado legalmente en el artículo 187 de este mismo cuerpo normativo (Código del Trabajo, 2005).

El artículo 195.2 del Código del Trabajo establece que el trabajador afectado por un despido ineficaz cuenta con un plazo máximo de treinta días para interponer su demanda ante el juzgado correspondiente al sitio del despido. Una vez admitida la acción, se procede a citar al empleador y, mediante la misma providencia, el juez puede ordenar medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato del afectado mientras continúa el trámite judicial. Las partes deben presentar sus pruebas desde la demanda o contestación, celebrándose posteriormente una audiencia donde, tras intentar la conciliación, se practicarán las pruebas si no hay acuerdo (Código del Trabajo, 2005).

El artículo 188 del Código del Trabajo establece que el empleador que despida intempestivamente al trabajador debe indemnizarlo según su tiempo de servicio, otorgando tres meses de remuneración si ha trabajado hasta tres años, mientras que por un periodo superior se pagará un mes por cada año, sin exceder los veinticinco meses, considerando además cualquier fracción como un año completo y calculando el monto sobre el sueldo percibido al momento del cese laboral (Código del Trabajo, 2005).

Bajo esta normativa, el trabajador que labore entre veinte y veinticinco años tendrá derecho a una parte proporcional de la jubilación patronal, permitiéndose que estas indemnizaciones sean mejoradas mediante mutuo acuerdo, aunque no por intervención de tribunales, mientras que en caso de despido escrito, el empleador deberá depositar los valores correspondientes en cuarenta y ocho horas si ratifica su decisión ante la autoridad competente, garantizando así la reparación económica adecuada por la ruptura unilateral (Código del Trabajo, 2005).

Consecuentemente, si el empleador no ratifica el despido en la comparecencia alegando la falta de autoría del documento, se ordenará el reintegro inmediato del trabajador a sus funciones, estableciéndose que, para los casos de trabajo a destajo, la remuneración mensual se fijará mediante el promedio percibido durante el último año o el tiempo servido, asegurando así un cálculo equitativo que protege la estabilidad y los derechos económicos fundamentales del empleado dentro del sistema legal ecuatoriano (Código del Trabajo, 2005).

2.5.4 Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 35, establece que los grupos de atención prioritaria y especializada, tales como adultos mayores, niñas, niños, adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad o quienes padezcan enfermedades catastróficas, gozarán de un amparo reforzado tanto en el sector público como en el privado, extendiéndose esta protección a víctimas de violencia, desastres o situaciones de riesgo, recibiendo el Estado la obligación de brindar especial cuidado a aquellos individuos que se encuentren en una condición de doble vulnerabilidad (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En este contexto, el artículo 326 establece que el derecho al trabajo se fundamenta en principios de carácter irrenunciable, de tal modo que toda estipulación que los contradiga resulta nula, lo que garantiza la salvaguarda de los derechos fundamentales ante interpretaciones que pretendan perjudicar al empleado, consolidando un ordenamiento que promueve la equidad y permite que la norma funcione como un instrumento eficaz de justicia social.

De igual manera, cuando exista incertidumbre sobre la aplicación de normas legales, reglamentarias o contractuales, se debe recurrir al principio *in dubio pro operario*, lo cual implica que las disposiciones siempre se interpretarán de la forma que más beneficie al trabajador, logrando que tanto el sistema judicial como el administrativo den prioridad al bienestar del empleado ante las dudas interpretativas, lo que refuerza la seguridad jurídica y protege efectivamente a quienes prestan sus servicios en el país.

2.5.5 Código Orgánico General de Procesos

El artículo 332 del Código Orgánico General de Procesos determina que las controversias derivadas del despido intempestivo de mujeres embarazadas, en período de lactancia o de dirigentes sindicales deben tramitarse obligatoriamente mediante el procedimiento sumario, ajustando los plazos procesales según lo dispuesto en la normativa laboral vigente respecto al despido ineficaz, lo que permite una resolución célere y especializada para proteger a estos grupos que gozan de una tutela jurídica reforzada ante posibles actos de discriminación o arbitrariedad por parte de sus empleadores (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Metodología de la investigación

La presente investigación no se limita a una descripción normativa de la estabilidad laboral reforzada, sino que asume una postura analítica frente a la distancia existente entre el reconocimiento jurídico del derecho y su materialización efectiva en el cantón Guaranda durante el año 2024. En este sentido, el diseño metodológico adaptado responde a la necesidad de confrontar el discurso legal con la realidad social de los trabajadores.

3.1.1 *Dimensión Cualitativa y Dogmática*

La presente investigación adoptó un enfoque cualitativo para comprender la realidad jurídica y social relacionada con la aplicación de la estabilidad laboral reforzada en el cantón Guaranda, permitiendo analizar la efectividad de las garantías de protección reconocidas a los trabajadores en situación de vulnerabilidad. Según Taylor y Bodgan (1987), Esta metodología se define como la investigación que produce datos descriptivos, A partir de las expresiones verbales o escritas de las personas, no sé cómo la observación de su comportamiento. Esta perspectiva es fundamental para el estudio, ya que permite analizar Las experiencias y percepciones de los trabajadores, garantizando que la evaluación de la estabilidad laboral reforzada no sea un análisis somero de la ley, sino un estudio profundo de la protección real de los derechos humanos y la continuidad laboral.

3.1.2 *Dimensión Cuantitativa y Dogmática*

En este estudio se obtuvo la información numérica y estadística que permitió medir de manera objetiva la situación de los trabajadores en condición de vulnerabilidad del cantón Guaranda. Para ello se empleó la técnica de la encuesta, dirigida específicamente a trabajadores vulnerables sujetos a estabilidad laboral reforzada, mediante la aplicación de un cuestionario estructurado de preguntas cerradas. De acuerdo Del Canto y Silva (2013), la metodología cuantitativa se fundamenta en el uso de instrumentos que “originan datos susceptibles de análisis estadísticos”. En consecuencia, podemos mencionar que este enfoque permitirá procesar la información recolectada para presentar resultados mediante estadísticas descriptivas, evidenciando de manera matemática la magnitud de la vulneración del derecho a la continuidad laboral en la localidad durante el año 2024.

3.1.3. Método Exegético

El método exegético permitió analizar e interpretar las normas jurídicas relacionadas con la estabilidad laboral reforzada, facilitando la comprensión de cómo las disposiciones legales y reglamentarias se aplican en la práctica para garantizar la protección de trabajadores en situación de vulnerabilidad. Así mismo, este método contribuyó al estudio de la efectividad de dichas garantías dentro de la realidad laboral y jurídica del cantón Guaranda.

3.2. Tipo de Investigación

Al ser una investigación jurídica de carácter socio legal, se ha determinado los siguientes niveles de profundidad:

- **Exploratoria:** Esta etapa se enfocó en examinar la situación de los trabajadores En condición de vulnerabilidad de la ciudad de Guaranda, quienes, a pesar de gozar de una estabilidad reforzada, enfrentan obstáculos que impiden La efectiva materialización de sus derechos. Esto permitió establecer bases para comprender Las dificultades existentes en la protección de los trabajadores vulnerables.
- **Descriptiva:** En esta fase se explica mediante la investigación las características y condiciones de la estabilidad laboral en los trabajadores vulnerables, esto nos ayuda a saber su situación actual y entender que es lo que piensan estas personas.
- **Explicativa:** En esta etapa se necesita un análisis más complejo, dirigido a identificar las causas detrás de la vulneración de los derechos de los trabajadores. En este marco, la investigación jurídica cumple un rol de análisis orientado a comprender de manera objetiva el enfoque jurídico. Asimismo, permitió analizar la estabilidad laboral reforzada que influye en la permanencia del trabajador en su puesto, evidenciando el impacto de esta garantía como un eje esencial para asegurar su sustento y protección de su núcleo familiar dentro de la normativa vigente.

3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

- **Encuesta:** La encuesta se dirigió a trabajadores en situación de vulnerabilidad, a quienes se les administró un cuestionario estructurado de preguntas cerradas. Esto permitió la obtención de datos estandarizados para su posterior análisis estadístico.
- **Análisis Documental:** Se empleó un análisis documental como técnica principal. Para ello, se seleccionó una muestra de sentencias que fueron sometidas a una revisión exhaustiva mediante una guía de análisis; dicho instrumento facilitó la sistematización de criterios jurídicos aplicados en los casos de estudio.

3.4. Criterio Inclusión y Criterio de Exclusión

- **Criterio de Inclusión:** Abarca a trabajadores del sector público o privado en situación de vulnerabilidad de la ciudad de Guaranda.
- **Criterio de Exclusión:** Comprende a trabajadores sin condiciones de vulnerabilidad que por su naturaleza no gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada.

Diseño Muestral y Estrategia de Selección

El diseño la muestra se configuro para capturar perspectivas críticas de grupos de atención prioritaria mencionadas en la defensa de derechos laborales, bajo los siguientes parámetros:

- **Personas embarazadas:** Su inclusión es importante por su condición de doble vulnerabilidad constitucional. Si bien sabemos mucha de las veces las personas embarazadas la ley les da permisos por maternidad por ende su respuesta en esta encuesta es importante saber si alguna vez han sentido riesgo de su estabilidad laboral
- **Personas con discapacidad:** Este grupo aporta una perspectiva esencial sobre la accesibilidad universal, la inclusión efectiva y los ajustes razonables en el

sistema. Su participación permite evaluar si los procedimientos institucionales respecto a su autonomía o si, por el contrario, profundizan las brechas de desigualdad y exclusión social.

- **Dirigentes sindicales:** Su participación es importante como representantes de los derechos colectivos de la clase trabajadora, su experiencia ofrece un análisis sobre la libertad de asociación la precarización laboral y eficacia de la tutela administrativa o judicial frente a conflictos como colectivos de trabajo.

3.5. Población y Muestra

- **Población:** La población de este estudio estuvo conformada por trabajadores en situación de vulnerabilidad de la ciudad de Guaranda, Pertenecientes al sector público y privado, que cuentan con protección especial de la ley en materia de estabilidad laboral reforzada
- **Muestra:** La muestra estuvo conformada por trabajadores en situación de vulnerabilidad de la ciudad de Guaranda, Pertenecientes tanto al sector público como privado, a quienes se les aplicó una encuesta como instrumento de recolección de información. La composición total de la muestra correspondió a 40 participantes.

3.6. Localización Geográfica del Estudio



3.7. Ubicación

Ubicada en el corazón de la región andina ecuatoriana, San Pedro de Guaranda ejerce como la capital de la provincia de Bolívar. Esta urbe se asienta a una altitud de 2.668 metros sobre el nivel del mar, posicionándose como un punto de enlace interregional a 220 km de la capital, Quito, y a 150 kilómetros de Guayaquil, el principal puerto marítimo del país. Coordenadas: 1°36'20"S 79°00'11"O. Población: (2022). Puesto: Puesto 51.º Total: 30 755 hab. Densidad: 152,63 hab./km² Metropolitana: 60 000 (Conurbación de Guaranda) hab.

CAPITULO IV

4.1. Resultados

4.1.1 Resultados obtenidos e interpretación de las encuestas aplicadas a los trabajadores en situación de vulnerabilidad del cantón Guaranda.

Pregunta 1

1. ¿Conoce usted qué es la estabilidad laboral reforzada?

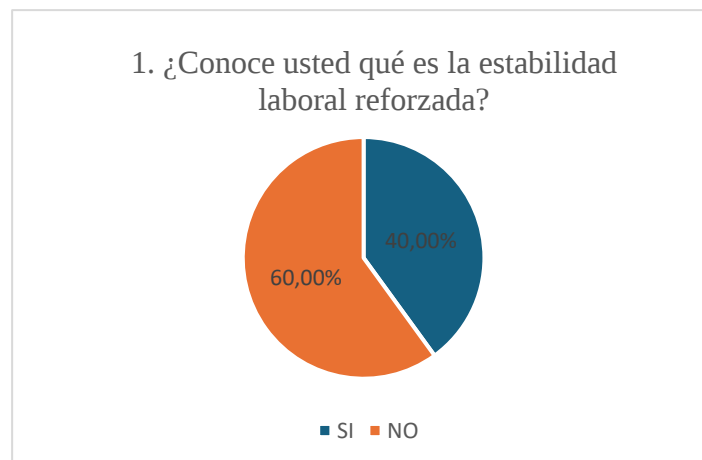
Tabla 1.

Distribución de frecuencias

Alternativa	Cantidad	Frecuencia
SI	16	40,0%
NO	24	60,0%
TOTAL	40	100%

Gráfico 1.

Distribución de los encuestados según la percepción de la estabilidad laboral reforzada en el cantón Guaranda, 2024.



Fuente: Trabajadores en situación de vulnerabilidad del cantón Guaranda

Elaborado por: Verónica Alexandra Quilligana Gutiérrez

Interpretación

El 40% de los trabajadores en situación de vulnerabilidad de la ciudad de Guaranda responde que sí ante la interrogante: ¿Conoce usted qué es la estabilidad laboral reforzada? Mientras que el 60 % responde que no.

La mayoría de las respuestas negativas evidencian el limitado conocimiento que poseen los trabajadores sobre garantías de protección reconocidas por la ley. Mientras una parte minoritaria identifica la estabilidad laboral reforzada como un mecanismo de protección frente a despidos arbitrarios, la mayoría desconoce el alcance y los derechos que esta garantía otorga a los grupos vulnerables. Esta realidad confirma que existe una deficiente difusión de información jurídica y laboral, situación que puede ocasionar que los trabajadores no ejerzan plenamente los mecanismos de defensa destinados a proteger su permanencia en el empleo.

Pregunta 2

2. ¿Su empleador conoce su condición de vulnerabilidad (discapacidad, embarazo o dirigencia sindical)?

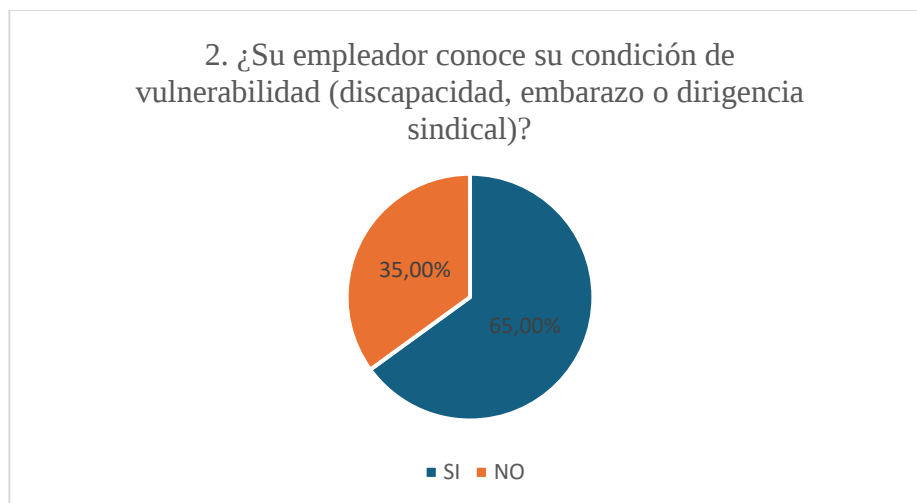
Tabla 2.

Distribución de frecuencia

Alternativa	Cantidad	Frecuencia
SI	26	65,0%
NO	14	35,0%
TOTAL	40	100%

Gráfico 2.

Distribución de los encuestados según la percepción de la estabilidad laboral reforzada en el cantón Guaranda.



Fuente: Trabajadores en situación de vulnerabilidad del cantón Guaranda

Elaborado por: Verónica Alexandra Quilligana Gutiérrez

Interpretación:

El 65% de los trabajadores En situación de vulnerabilidad de la ciudad de Guaranda responde que sí a la interrogante: ¿Su empleador conoce su condición de vulnerabilidad (discapacidad, embarazo o dirigencia sindical)? Mientras que el 35% responde que no.

La mayoría de las respuestas positivas demuestra que la gran parte de los empleadores tiene conocimiento sobre la situación especial de sus trabajadores; sin embargo, el porcentaje de respuestas negativas evidencia que todavía existen casos donde dicha condición no es plenamente reconocida dentro de la relación laboral. Esta situación refleja posibles limitaciones para la aplicación efectiva de medidas de protección y estabilidad laboral reforzada, afectando directamente a la garantía de permanencia y seguridad laboral de los trabajadores vulnerables

Pregunta 3

3. ¿Ha recibido algún tipo de protección especial en su trabajo debido a su condición de vulnerabilidad?

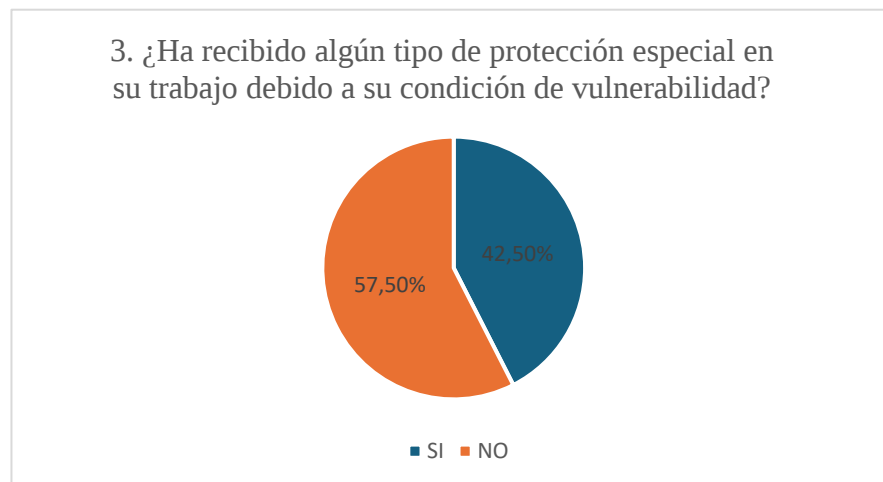
Tabla 3.

Distribución de frecuencia

Alternativa	Cantidad	Frecuencia
SI	17	42,5%
NO	23	57,5%
TOTAL	40	100%

Gráfico 3.

Distribución de los encuestados según la percepción de la estabilidad laboral reforzada en el cantón Guaranda.



Fuente: Trabajadores en situación de vulnerabilidad del cantón Guaranda

Elaborado por: Verónica Alexandra Quilligana Gutiérrez

Interpretación

El 42,5% de los trabajadores en situación de vulnerabilidad de la ciudad de Guaranda responde que sí a la interrogante: ¿Ha recibido protección especial en su trabajo debido a su condición de vulnerabilidad? Mientras que el 57,5% responde que no.

La predominancia de respuestas negativas evidencia que pese a existir normas destinadas a proteger a los trabajadores vulnerables, en la práctica muchos de ellos no perciben la aplicación efectiva de medidas especiales dentro de sus espacios laborales.

Mientras que una parte de los trabajadores considera que sí ha recibido protección diferenciada, la mayoría identifica una ausencia de garantías reales, lo que demuestra una brecha entre la protección jurídica reconocida por la ley y su cumplimiento Efectivo en el ámbito laboral.

Pregunta 4

4. ¿Considera usted que su estabilidad laboral ha sido respetada en su lugar de trabajo?

Tabla 4.

Alternativa	Cantidad	Frecuencia
SI	27	67,5%
NO	13	32,5%
TOTAL	40	100%

Distribución de frecuencias

Gráfico 4.

Distribución de los encuestados según la percepción de la estabilidad laboral reforzada en el cantón Guaranda.



Fuente: Trabajadores en situación de vulnerabilidad del cantón Guaranda

Elaborado por: Verónica Alexandra Quilligana Gutiérrez

Interpretación

El 65,5% de los trabajadores en situación de vulnerabilidad de la ciudad de Guaranda responde que sí ante la interrogante: ¿considera que su estabilidad laboral ha sido respetada? Mientras que el 32, 5% responde que no.

La mayoría de las respuestas positivas refleja que una parte de los trabajadores percibe el respeto de sus derechos laborales y de su permanencia en el empleo. Sin embargo, el porcentaje de respuestas negativas demuestra que todavía persisten situaciones donde la estabilidad laboral reforzada no se garantiza plenamente. Esta realidad de evidencia que la protección laboral de los grupos vulnerables aún presenta Florencia que afectan la seguridad y continuidad laboral de determinados trabajos

Pregunta 5

5. ¿Ha sentido riesgo de despido debido a su condición de vulnerabilidad?

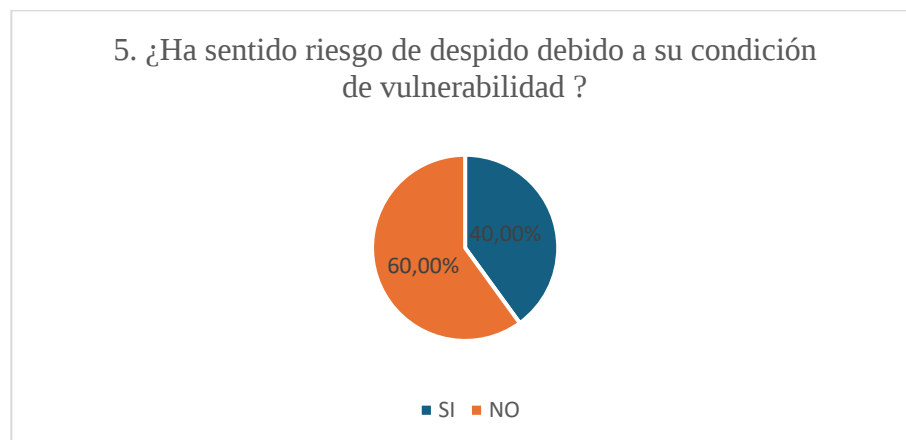
Tabla 5.

Distribución de frecuencias

Alternativa	Cantidad	Frecuencia
SI	16	40,0%
NO	24	60,0%
TOTAL	40	100%

Gráfico 5.

Distribución de los encuestados según la percepción de la estabilidad laboral reforzada en el cantón Guaranda.



Fuente: Trabajadores en situación de vulnerabilidad del cantón Guaranda

Elaborado por: Verónica Alexandra Quilligana Gutiérrez

Interpretación

El 40 de los trabajadores en situación de vulnerabilidad de la ciudad de Guaranda responde que sí ante la interrogante: ¿Ha sentido riesgo de despido debido a su condición de vulnerabilidad? Mientras que el 60% responde que no.

Aunque la mayoría de los trabajadores manifiestan no haber sentido riesgo de despido, el porcentaje de respuestas afirmativas evidencia que todavía existen trabajadores que perciben inseguridad laboral relacionada con su condición de vulnerabilidad. Esta situación demuestra que persisten temores frente a posibles actos de discriminación o desvinculación laboral, afectando la tranquilidad y estabilidad que la normativa y busca garantizar mediante la estabilidad laboral reforzada.

Pregunta 6

6. ¿Su empleador ha tomado en cuenta su condición al momento de tomar decisiones laborales?

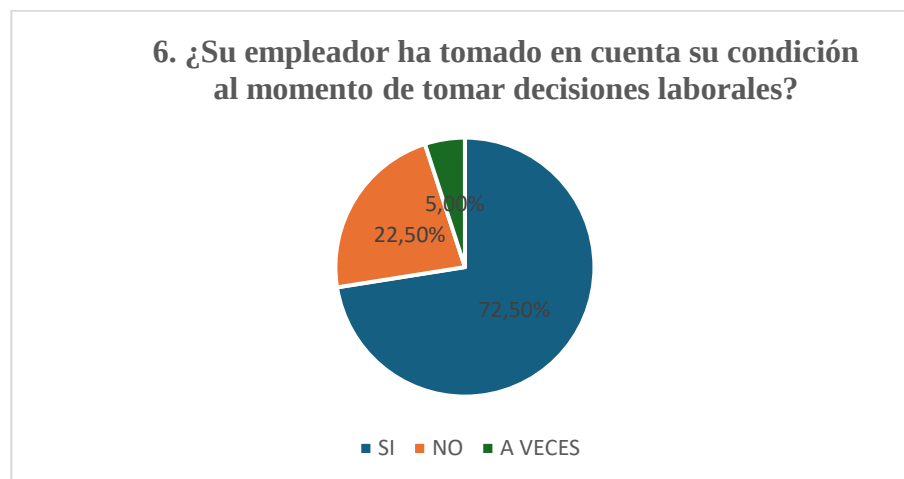
Tabla 6.

Distribución de frecuencias

Alternativa	Cantidad	Frecuencia
SI	29	72,5%
NO	9	22,5%
A VECES	2	5,0%
TOTAL	40	100%

Gráfico 6.

Distribución de los encuestados según la percepción de la estabilidad laboral reforzada en el cantón Guaranda.



Fuente: Trabajadores en situación de vulnerabilidad del cantón Guaranda

Elaborado por: Verónica Alexandra Quilligana Gutiérrez

Interpretación

El 72,5% de los trabajadores en situación de vulnerabilidad de la ciudad de Guaranda responde que sí a la interrogante: ¿Su empleador toma en cuenta su condición de vulnerabilidad al momento de adoptar decisiones laborales? Mientras que el 22,5% responde que no y el 5,05 manifiesta que solo a veces.

La mayoría de las respuestas positivas evidencia que gran parte de los empleadores reconoce la condición especial de los trabajadores vulnerables al momento de tomar decisiones dentro de la relación laboral. Sin embargo, las respuestas negativas y parciales reflejan que todavía existen limitaciones en la aplicación uniforme de medidas de protección y consideración hacia estos grupos prioritarios. Esta realidad demuestra que la garantía de estabilidad laboral reforzada aún depende, en determinados casos, del criterio y actuación del empleador.

Pregunta 7

7. ¿Cree usted que en el cantón Guaranda se respeta la estabilidad laboral reforzada para personas con vulnerabilidad?

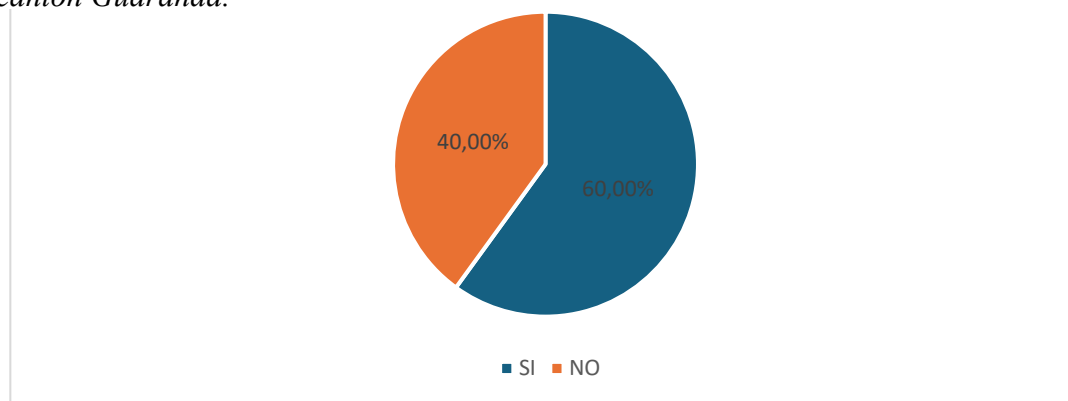
Tabla 7.

Distribución de frecuencia

Alternativa	Cantidad	Frecuencia
SI	24	60,0%
NO	16	40,0%
TOTAL	40	100%

Gráfico 7.

Distribución de los encuestados según la percepción de la estabilidad laboral reforzada en el cantón Guaranda.



Fuente: Trabajadores en situación de vulnerabilidad del cantón Guaranda

Elaborado por: Verónica Alexandra Quilligana Gutiérrez

Interpretación

El 60% de los trabajadores en situación de vulnerabilidad de la ciudad de Guaranda responde que sí ante la interrogante: ¿Cree usted que en el cantón Guaranda se respeta la estabilidad laboral reforzada para personas con vulnerabilidad? Mientras que el 40% de las personas responde que no.

La mayoría de las respuestas positivas refleja que una parte importante de los trabajadores considera que existe respeto hacia las garantías de la estabilidad laboral reforzada. No obstante, el porcentaje de respuestas negativas evidencia que todavía persisten falencias en la protección efectiva de los derechos laborales de los grupos vulnerables. Esta división de criterios confirma que la aplicación de la estabilidad laboral reforzada no es uniforme, generando percepciones distintas respecto al cumplimiento de las garantías reconocidas por la ley.

Pregunta 8

8. ¿Ha sufrido algún tipo de discriminación laboral por su condición de vulnerabilidad?

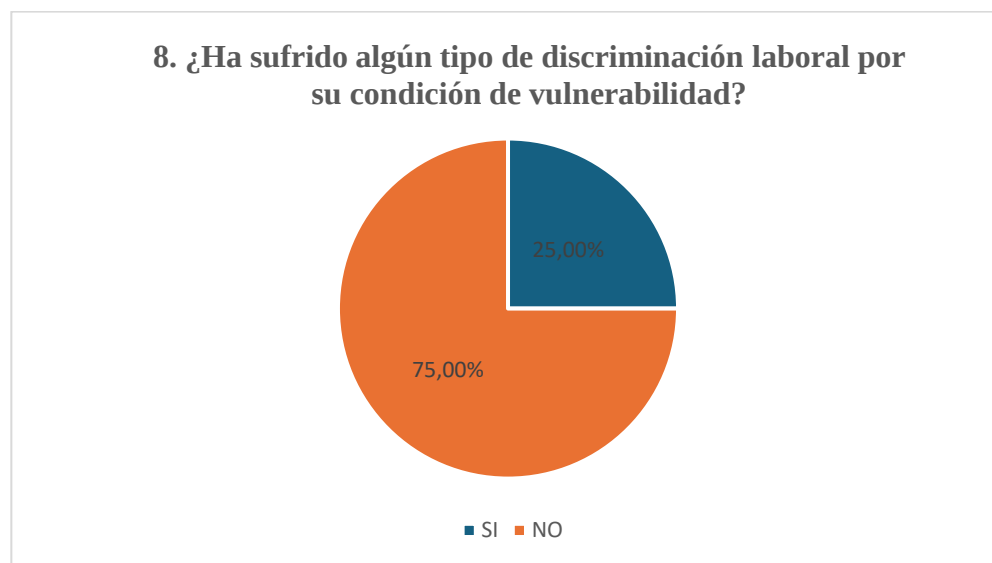
Tabla 8.

Distribución de frecuencias

Alternativa	Cantidad	Frecuencia
SI	10	25,0%
NO	30	75,0%
TOTAL	40	100%

Gráfico 8.

Distribución de los encuestados según la percepción de la estabilidad laboral reforzada en el cantón Guaranda.



Fuente: *Trabajadores en situación de vulnerabilidad del cantón Guaranda*

Elaborado por: *Verónica Alexandra Quilligana Gutiérrez*

Interpretación

El 25% de los trabajadores en situación de vulnerabilidad de la ciudad de Guaranda responde que sí a la interrogante: ¿Ha sufrido algún tipo de discriminación laboral por su condición de vulnerabilidad? Mientras el 75% responde que no.

Aunque la mayoría de los trabajadores manifiestan no haber sufrido actos de discriminación laboral, el porcentaje de respuestas afirmativas evidencia que todavía existen prácticas que afectan la igualdad y el respeto de los derechos laborales de las personas vulnerables. Esta realidad demuestra que, pese a la existencia de garantías jurídicas de protección, aún continúa presentándose conductas discriminatorias que limitan al pleno ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad.

Pregunta 9

9. ¿Considera que la protección legal actual es suficiente para garantizar la estabilidad laboral reforzada de las personas con vulnerabilidad?

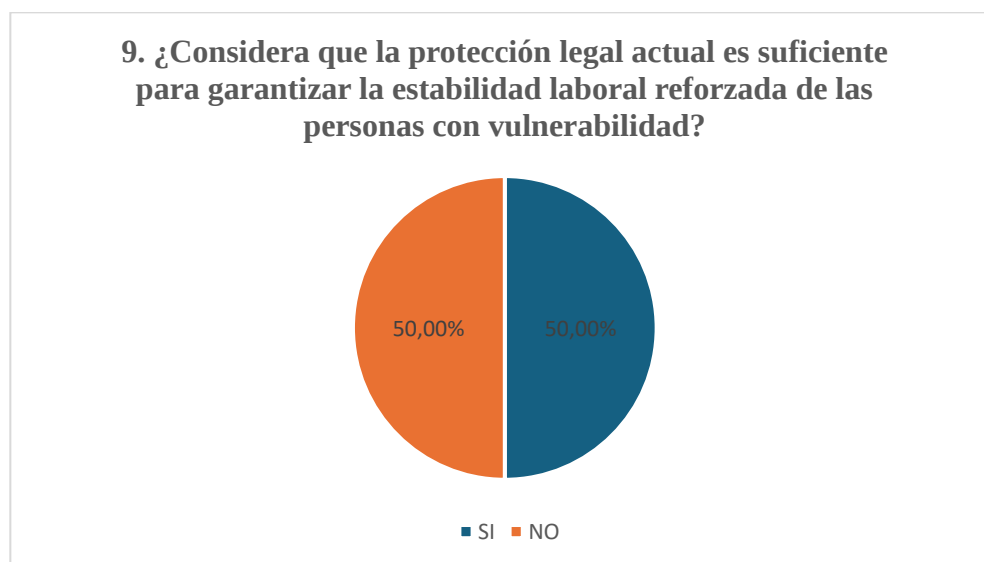
Tabla 9.

Distribución de frecuencias

Alternativa	Cantidad	Frecuencia
SI	20	50,0%
NO	20	50,0%
TOTAL	40	100%

Gráfico 9.

Distribución de los encuestados según la percepción de la estabilidad laboral reforzada en el cantón Guaranda.



Fuente: Trabajadores en situación de vulnerabilidad del cantón Guaranda

Elaborado por: Verónica Alexandra Quilligana Gutiérrez

Interpretación

El 50% de los trabajadores en situación de vulnerabilidad de la ciudad de Guaranda responde que sí al interrogante: ¿Considera que la protección legal actual es suficiente para garantizar la estabilidad laboral reforzada de las personas con vulnerabilidad? Mientras que el otro 50% responde que no.

La división igualitaria de criterios refleja las diferentes percepciones existentes respecto a la festividad de la normativa laboral vigente. Mientras una parte de los trabajadores considera que las garantías jurídicas actuales son suficientes para proteger sus derechos, la otra mitad estima que las medidas existentes no aseguran plenamente la estabilidad laboral reforzada en la práctica. Esta división evidencia la necesidad de fortalecer mecanismos de protección que permitan garantizar de forma efectiva la permanencia laboral y la seguridad jurídica de los trabajadores vulnerables.

Pregunta 10

10. ¿Está de acuerdo en que el Estado debe fortalecer la protección laboral para personas en situación de vulnerabilidad laboral?

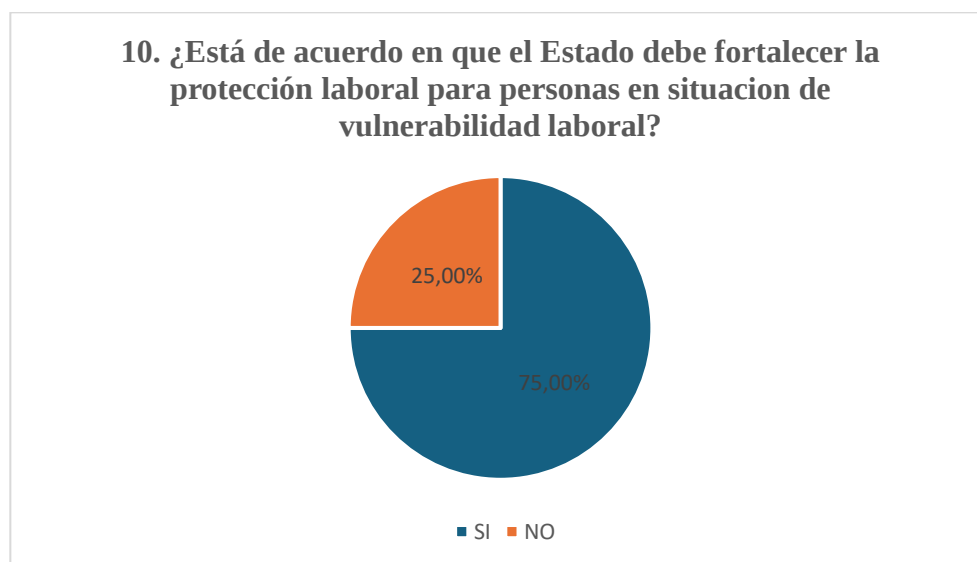
Tabla 10.

Distribución de frecuencia

Alternativa	Cantidad	Frecuencia
SI	30	75,0%
NO	10	25,0%
TOTAL	40	100%

Gráfico 10.

Distribución de los encuestados según la percepción de la estabilidad laboral reforzada en el cantón Guaranda.



Fuente: Trabajadores en situación de vulnerabilidad del cantón Guaranda

Elaborado por: Verónica Alexandra Quilligana Gutiérrez

Interpretación

El 75% de los trabajadores en situación de vulnerabilidad de la ciudad de Guaranda responde que sí a la interrogante: ¿Está de acuerdo que el estado debe fortalecer la protección laboral para personas en situación de vulnerabilidad laboral? Mientras que el 25% responde que no.

La amplia mayoría de respuestas positivas evidencia que los trabajadores consideran insuficientes medidas actuales de protección laboral y reconocen la necesidad de fortalecer las garantías destinadas a proteger a los grupos vulnerables. Esta percepción confirma la importancia de implementar mecanismos jurídicos y políticas públicas más eficaces que permitan asegurar el respeto de los derechos laborales y la permanencia de los trabajadores protegidos por la estabilidad laboral reforzada.

4.2. Discusión

La presente investigación tuvo como finalidad analizar la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en situación de vulnerabilidad durante el año 2024, enfocándose en la protección del derecho de continuidad laboral y la actividad de las garantías reconocidas por el ordenamiento jurídico. Tras el procesamiento de datos obtenidos mediante las encuestas aplicadas, los resultados evidencian la existencia de dificultades entre el reconocimiento jurídico de este derecho y su aplicación efectiva dentro de la realidad laboral.

Dentro de esta investigación se conoció que el 60% trabajadores de las instituciones encuestadas desconocían el concepto de estabilidad laboral reforzada. Mientras que el 40% afirmó conocerla. Esto muestra que, a pesar de que hay leyes que protegen a estas personas vulnerables, muchos de estos trabajadores desconocen estas leyes que evitan que tengan un despido arbitrario y que al contrario tengan estabilidad dentro de su empleo.

De igual forma, la investigación permitió evidenciar una contradicción entre el reconocimiento formal de la protección laboral y su aplicación práctica. Aunque el 67,5% de los trabajadores considera que su estabilidad laboral ha sido respetada. El 32,5% señaló no haber recibido una protección especial dentro de su entorno laboral encontrándose en situación de vulnerabilidad. Esta realidad refleja que la estabilidad laboral reforzada continúa enfrentando dificultades de aplicación especialmente en relación con el cumplimiento efectivo de las medidas destinadas a garantizar la permanencia y seguridad laboral de trabajadores protegidos por la ley.

Los resultados muestran que el 40 % de los trabajadores que respondieron la encuesta sienten que pueden perder su trabajo a causa de su situación vulnerable. Por otro lado, el 60% dijo que no siente que este en riesgo su lugar de trabajo. Con esto podemos mencionar que, aunque muchos trabajadores quieren tener estabilidad en su lugar de trabajo. Aún hay inseguridad en ciertas personas. Eso significa que tener un trabajo estable no siempre es suficiente para evitar problemas de discriminación o ser despedido sin una justa causa.

La investigación también permitió identificar criterios divididos respecto a la suficiencia de la protección de la ley en vigor mientras que el 50% de los trabajadores considera que las normas actuales son suficientes para proteger la estabilidad laboral reforzada, el otro 50% sostiene que las garantías existentes no se aplican de manera efectiva

en la práctica. Esta división demuestra que, aunque la reforma laboral del año 2015 incorporó mecanismos importantes como el despido ineficaz y el reintegro laboral, todavía persisten dificultades ahora relacionadas con la ejecución efectiva de dichas garantías y el acceso a oportunos a mecanismos de tutela judicial.

Los datos recolectados corroboran parcialmente la hipótesis planteada en la investigación, debido a que la estabilidad laboral reforzada sí constituye un mecanismo jurídico fundamental para garantizar la continuidad laboral de los trabajadores en situación de vulnerabilidad; sin embargo, su efectividad depende directamente de la correcta aplicación de las normas y de la existencia de mecanismos eficaces de protección y control. Eso refleja que el 75% de los encuestados considera necesario que el Estado fortalezca las medidas de protección laboral dirigidas a grupos vulnerables, mientras que el 25% estima que las garantías actuales resultan suficientes. Esta situación evidencia que existe una percepción mayoritaria sobre la necesidad de reforzar los mecanismos de protección laboral para asegurar el cumplimiento efectivo del derecho a la continuidad laboral de los trabajadores vulnerables.

En definitiva, se menciona la discusión de los resultados que permiten determinar, que, aunque el ordenamiento jurídico reconoce la estabilidad laboral reforzada como una garantía de protección especial para los trabajadores en situación de vulnerabilidad, en el cantón Guaranda todavía subsisten limitaciones que dificultan su plena materialización. La investigación evidencia que el problema no radica únicamente en la existencia de normas de protección, sino también en el desconocimiento de los derechos laborales y en las dificultades que enfrentan los trabajadores vulnerables para acceder a una protección efectiva dentro de sus relaciones de trabajo.

CAPITULO V

5.1. Conclusiones

Sobre la protección jurídica de los trabajadores en situación de vulnerabilidad

Se concluye que la estabilidad laboral reforzada constituye una garantía fundamental dentro del ordenamiento jurídico, orientada a proteger a los trabajadores en situación de vulnerabilidad a despidos arbitrarios o actos de discriminación. En sí esta protección busca asegurar el respeto a la dignidad humana, la igualdad y la continuidad laboral de grupos prioritarios como mujeres embarazadas, personas con discapacidad y dirigentes sindicales.

Sobre la aplicación de la estabilidad laboral reforzada en el cantón Guaranda

Mencionamos que los resultados obtenidos en la investigación permitieron concluir que, en el cantón Guaranda, aunque aún existen vulneraciones relacionadas con la estabilidad laboral reforzada, debido al desconocimiento de derechos laborales y la incorrecta aplicación de las normas protectoras por parte de ciertos empleadores. Se evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de control y protección dirigido a los trabajadores en situación de vulnerabilidad.

Sobre la intervención de las autoridades y operadores de justicia

Se concluye que la correcta aplicación de la estabilidad laboral reforzada depende de gran medida de la actuación de autoridades administrativas y judiciales, quienes deben interpretar las normas laborales bajo criterios garantistas y conforme a los principios constitucionales de igualdad la no discriminación y tutela judicial efectiva de derecho.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda desarrollar programas permanentes de capacitación dirigidos a empleadores, trabajadores, enfocados en la correcta aplicación de principios como la igualdad, la no discriminación y la continuidad laboral. Estas capacitaciones deben orientarse a evitar interpretaciones erróneas de la normativa y fortalecer el conocimiento sobre las garantías reconocidos en la Constitución, el código de trabajo y la jurisprudencia constitucional.

Se recomienda al Ministerio de trabajo reforzar mecanismos de supervisión y control en las instituciones públicas y privadas en esta forma, se verificará que se cumplan las normas relacionadas con la estabilidad laboral reforzada y el despido.

Se recomienda la Corte Constitucional fortalecer la aplicación de criterios jurisprudenciales relacionados con la estabilidad laboral reforzada, procurando que las decisiones judiciales sean claras y efectivas al momento de garantizar la restitución de derechos laborales. Ya que a su vez resulta necesario que las sentencias valoren de manera adecuada las consecuencias prácticas derivadas de la reincorporación laboral, con el fin de prevenir conflictos dentro de las instituciones y garantizar seguridad jurídica tanto el trabajador afectado como para las partes involucradas.

BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Constituyente. (20 de Octubre de 2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Recuperado el 2026 de mayo de 2026, de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). *Código Orgánico General de Procesos*. Registro Oficial Suplemento 506 de 22-may.-2015. Recuperado el 5 de mayo de 2026, de <http://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/4069>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (20 de Abril de 2015). *Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Quito: Registro Oficial Suplemento 483 de 20-abr.-2015. <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/LEY-ORGANICA-PARA-LA-JUSTICIA-LABORAL-Y-RECONOCIMIENTO-DEL-TRABAJO-EN-EL-HOGAR.pdf>
- Barroso Naranjo, J. A. (2023). *El principio de continuidad en el Derecho Laboral [Tesis de Maestría]*. Ambato: Universidad Tecnológica Indoamérica. <https://hdl.handle.net/20.500.14809/6374>
- Beltran Vizuite, D. A. (2023). *La estabilidad laboral de personas con discapacidad en el sector público. Análisis del caso No 004-18-SEP-CC [Tesis de Maestría]*. Ambato: Universidad Tecnológica Indoamérica. <https://hdl.handle.net/20.500.14809/5852>
- Cabanellas de Torres, G. (1993). *Diccionario jurídico elemental*. Editorial Heliasta.
- Castillo García, D. B. (2023). *Estabilidad laboral reforzada de trabajadores sustitutos a través de la acción de protección. Análisis de la sentencia No.689-19-EP/20 de la Corte Constitucional del Ecuador [Tesis de Maestría]*. Quito: Universidad Tecnológica Indoamérica. <https://hdl.handle.net/20.500.14809/5574>
- Chávez Chimbo, G. A. (2022). *Estabilidad laboral reforzada para trabajadores sustitutos de personas con discapacidad: Análisis de la sentencia 698-19-EP/20 de la Corte Constitucional Ecuatoriana [Tesis de Maestría]*. Quito: Universidad Tecnológica Indoamérica. <https://hdl.handle.net/20.500.14809/4917>
- Corte Constitucional del Ecuador. (22 de julio de 2020). *Sentencia No. 689-19-EP/20*. https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUUnLCBldWlkOidiOTczYTUyOC0yNTA1LTQyOTEtYjYzYiYTA1N2JjZWFKNTIucGRmJ30=

- Corte Constitucional del Ecuador. (25 de abril de 2024). *Sentencia No. 2126-19-EP/24*. https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2024/05/Sentencia_de_accion_extraordinaria_de_accion_de_proteccion.pdf
- Jaramillo Vargas, M. I. (2022). Igualdad y no discriminación en el derecho al trabajo en el ámbito público y privado [Tesis de Maestría]. 31. Ambato: Universidad Tecnológica Indoamérica. <https://hdl.handle.net/20.500.14809/5232>
- Organización de las Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organización de las Naciones Unidas. (16 de diciembre de 1996). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Organización Internacional del Trabajo. (11 de enero de 2022). *¿Qué es el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)?* Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-convenio-111-sobre-la-discriminacion-empleo-y-ocupacion>
- Santamaría Zambrano, A. G. (2023). *El principio de inclusión en el área laboral enfocado en los grupos de atención prioritaria* [Tesis de Maestría]. Ambato: Universidad Tecnológica Indoamérica. <https://hdl.handle.net/20.500.14809/5969>
- Taipe Defaz, C. P. (2025). *El derecho humano al trabajo, a través de la política pública en la legislación ecuatoriana en los años 2021-2023* [Tesis de Grado]. Universidad Central del Ecuador. <https://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/38234>
- Taylor, S. J., & Bodgan, R. (1987). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Barcelona, España: Paidós. <https://pics.unison.mx/maestria/wp-content/uploads/2020/05/Introduccion-a-Los-Metodos-Cualitativos-de-Investigacion-Taylor-S-J-Bogdan-R.pdf>
- Torres Barreno, G. M. (2023). *La estabilidad laboral reforzada de los sustitutos de personas con discapacidad y tutela judicial efectiva. Análisis del caso 689-19-EP/20* [Tesis de Maestría]. Ambato: Universidad Tecnológica Indoamérica. <https://hdl.handle.net/20.500.14809/5226>
- Villacis Carrera, V. A. (2023). *El despido ineficaz respecto a las mujeres embarazadas en la legislación ecuatoriana* [Tesis de Grado]. Ambato: Universidad Tecnológica Indoamérica. <https://hdl.handle.net/20.500.14809/6096>

ANEXOS



UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVAR

FACULTAD DE
JURISPRUDENCIA CIENCIAS
SOCIALES Y POLÍTICAS



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

**CUESTIONARIO DE ENCUESTA PARA LA PRESENTACIÓN DEL
PROYECTO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Título de la investigación: “LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD EN EL CANTÓN GUARANDA DURANTE EL AÑO 2024”

Dirigido a: Trabajadores en situación de vulnerabilidad del cantón Guaranda.

Sexo: Masculino (...) Femenino (...)

Edad:

Condición de vulnerabilidad:

Personas con discapacidad (...)

Mujeres embarazadas o en periodo de gestación (...)

Dirigentes sindicales (...)

Instrucciones: Marque con una “X” la opción que mejor represente su situación laboral.

1. ¿Conoce usted qué es la estabilidad laboral reforzada?

Sí (...) No (...)

2. ¿Su empleador conoce su condición de vulnerabilidad (discapacidad, embarazo o dirigencia sindical)?

Sí (...) No (...)

3. ¿Ha recibido algún tipo de protección especial en su trabajo debido a su condición de vulnerabilidad?

Sí (...) No (...)

4. ¿Considera usted que su estabilidad laboral ha sido respetada en su lugar de trabajo?

Sí (...) No (...)

5. ¿Ha sentido riesgo de despido debido a su condición de vulnerabilidad?

Sí (...) No (...)

6. ¿Su empleador ha tomado en cuenta su condición al momento de tomar decisiones laborales?

Sí (...) No (...) A veces (...)

7. ¿Cree usted que en el cantón Guaranda se respeta la estabilidad laboral reforzada para personas con vulnerabilidad?

Sí (...) No (...)

8. ¿Ha sufrido algún tipo de discriminación laboral por su condición de vulnerabilidad?

Sí (...) No (...)

9. ¿Considera que la protección legal actual es suficiente para garantizar la estabilidad laboral reforzada de las personas con vulnerabilidad?

Sí (...) No (...)

10. ¿Está de acuerdo en que el Estado debe fortalecer la protección laboral para personas en situación de vulnerabilidad laboral?

Sí (...) No (...)

¡Gracias por su colaboración!









“La Estabilidad Laboral Reforzada de los trabajadores en situación de vulnerabilidad en el cantón Guaranda durante el año 2024”

Encuesta de trabajo de integración curricular previo a la obtención del título de abogada de los tribunales y justicia.

1. ¿Conoce usted qué es la estabilidad laboral reforzada? *

☐ Sí

☐ No

2. ¿Su empleador conoce su condición de vulnerabilidad (discapacidad, embarazo o dirigencia sindical)? *

☐ Si

☐ No

3. ¿Ha recibido algún tipo de protección especial en su trabajo debido a su condición de vulnerabilidad? *

☐ Sí

☐ No

4. ¿Considera usted que su estabilidad laboral ha sido respetada en su lugar de trabajo? *

☐ Sí

☐ No

5. ¿Ha sentido riesgo de despido debido a su condición de vulnerabilidad? *

☐ Sí

☐ No

6. ¿Su empleador ha tomado en cuenta su condición al momento de tomar decisiones laborales? *

☐ Sí

☐ No

☐ A veces

7. ¿Cree usted que en el cantón Guaranda se respeta la estabilidad laboral reforzada para personas con vulnerabilidad? *

☐ Sí

☐ No

8. ¿Ha sufrido algún tipo de discriminación laboral por su condición de vulnerabilidad? *

☐ Sí

☐ No

9. ¿Considera que la protección legal actual es suficiente para garantizar la estabilidad laboral reforzada de las personas con vulnerabilidad? *

☐ Sí

☐ No

10. ¿Está de acuerdo en que el Estado debe fortalecer la protección laboral para personas en situación de vulnerabilidad laboral? *

☐ Si

☐ No

10:31

0.00 K/s Vo 4G Vo 4G 40



docs.google.com



26



“La Estabilidad Laboral Reforzada de los trabajadores en situación de vulnerabilidad en el cantón Guaranda durante el año 2024”

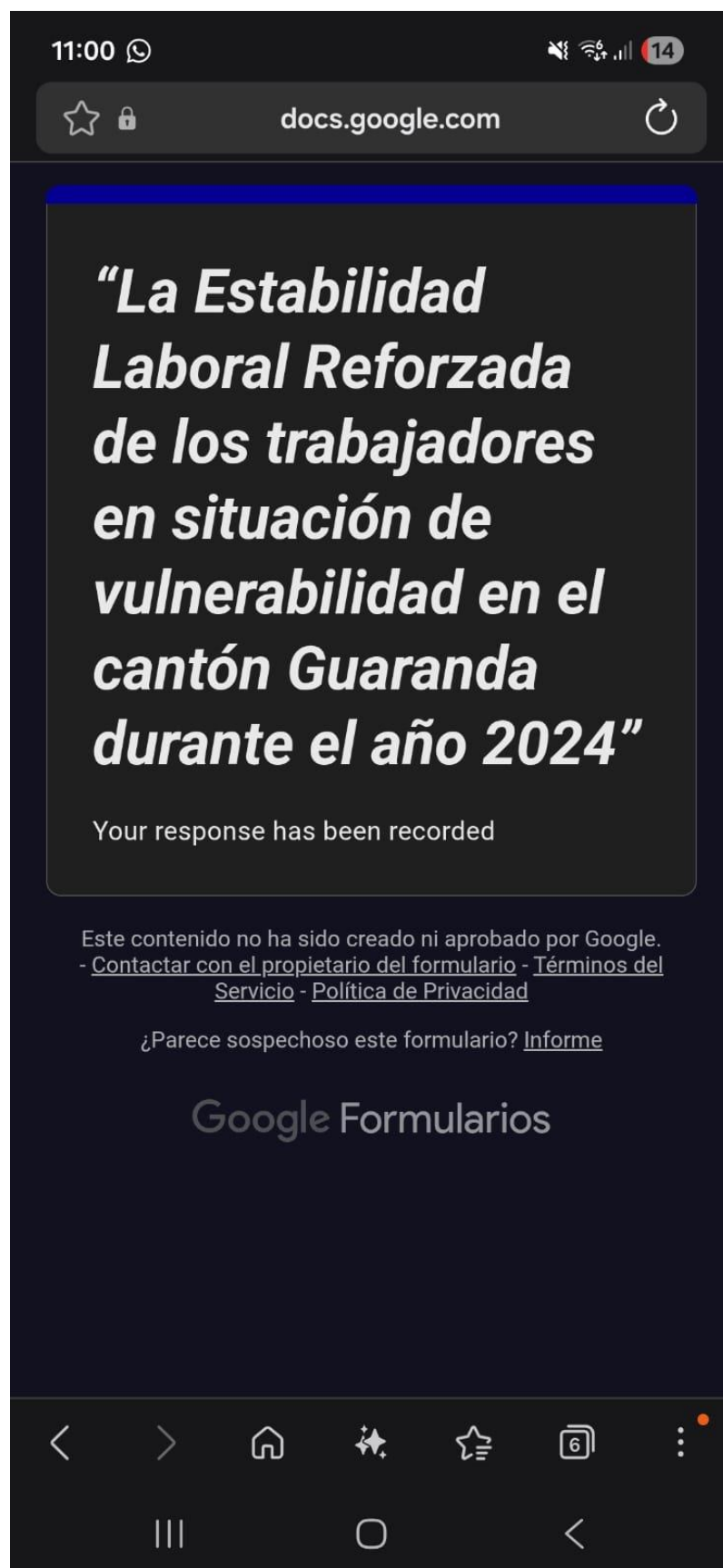
Your response has been recorded

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. - [Contactar con el propietario del formulario](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

¿Parece sospechoso este formulario? [Informe](#)

Google Formularios





8:02 ▶

docs.google.com/forms/u/0/d/e/1FAIpQL!

***“La Estabilidad Laboral
Reforzada de los
trabajadores en situación de
vulnerabilidad en el cantón
Guaranda durante el año
2024”***

Your response has been recorded

Google no creó ni aprobó este contenido. - [Comunicarse con el propietario del formulario](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

¿El formulario parece sospechoso? [Informe](#)

Google Formularios