



**CARRERA DE DERECHO**

**Tema:**

**ENFERMEDADES CATASTROFICAS COMO CAUSAL DEL DESPIDO  
INEFICAZ EN ECUADOR**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogado**

**Línea de investigación:**

JUSTICIA Y DEBIDO PROCESO

**Autor:**

Genesis Ayelen Chichande Orejuela

**Director:**

Msg. José Iván Jijón Motato

**Esmeraldas - Ecuador**

**Septiembre 2025**



## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Yo: **GENESIS AYELEN CHICHANDE OREJUELA**, con cédula de ciudadanía **0850170077**, autor del trabajo de graduación titulado: “**ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS COMO CAUSAL DE DESPIDO INEFICAZ**”, previa a la obtención del título profesional de **ABOGADO**, en la carrera de **DERECHO**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la PUCE Esmeraldas, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Esmeraldas, septiembre 2025

Genesis Ayelen Chichande Orejuela  
CC. 0850170077



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR  
SEDE ESMERALDAS  
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**

**Tema:**

**ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS COMO CAUSAL DE DESPIDO INEFICAZ**

**Línea de investigación:**

JUSTICIA Y DEBIDO PROCESO

**Autor:**

Genesis Ayelen Chich ande Orejuela

José Iván Jijón Motato, Ab. Mg.

f. \_\_\_\_\_

**ASESOR**

Manases Esaud Gaspar Santos, Ab. Mg.

f. \_\_\_\_\_

**CALIFICADOR**

Alex David Guashpa Gómez, Ab. Mg.

f. \_\_\_\_\_

**CALIFICADOR**

Andrés Sebastián Heredia Alvear, Ab. Mg.

f. \_\_\_\_\_

**COORDINADOR ESCUELA DE DERECHO**

Mariana de Jesús Verduga Álvarez, Ab. Mg.

f. \_\_\_\_\_

**SECRETARIA GENERAL PUCESE**

**Esmeraldas – Ecuador**

**Marzo 2025**



## **DEDICATORIA**

A Dios, quien ha sido mi roca en medio de las tormentas, mi guía en los momentos de confusión, y la voz suave que me recordó que no estaba sola. A él, que puso en mi corazón el anhelo de superarme, y me sostuvo cuando mis fuerzas flaquearon.

Dedico esta tesis a quienes me enseñaron a creer, incluso cuando el camino era incierto. A mis padres, por ser los pilares más firmes de mi vida; a mi familia, por su amor paciente y constante; y a aquellas personas que, aunque no están físicamente conmigo, viven en cada logro que alcanzo.

Este trabajo está hecho con el alma. No por ser perfecto, sino porque está lleno de verdad, esfuerzo, gratitud y amor.



## **AGRADECIMIENTO**

Gracias a Dios, mi creador y guía por permitirme cumplir unas de mis metas. Cada paso en este camino fue un acto de fe y cada avance una respuesta a mis oraciones.

A mi mamá y papá: gracias por su esfuerzo, por mostrarme con su vida lo que significa trabajar con honestidad y amar sin límites. A mis abuelitos y tíos, gracias por todos sus consejos y apoyo condicional

Quiero dar mi más sincero agradecimiento a todos los maestros que me acompañaron durante este periodo universitario. Gracias por compartir no solo lo que saben, sino también lo mucho que les gusta enseñar, su tiempo y paciencia.

A mis compañeras que la Universidad me dio, gracias por acompañarme en este camino con risas, consejos y cariño, sé que lograran todo lo que se propongan, porque son mujeres increíbles, fuertes y capaces de todo.

Y, por último, gracias a mí por no darme por vencida, por levantarme cada vez que el cansancio o la duda querían ganar. Esta tesis no es solo un objetivo logrado, sino una promesa hecha: la de no parar de avanzar, con fe al frente.

## **RESUMEN**

Esta investigación tuvo como objetivo analizar el tratamiento jurídico laboral de los trabajadores diagnosticados con enfermedades catastróficas en el Ecuador, con el propósito de sustentar la necesidad de ampliar la protección del despido ineficaz. La investigación se emprendió a cusa de la presencia de un vacío normativo en el Código del Trabajo, que reconoce esta figura únicamente para mujeres embarazadas y dirigentes sindicales, en la cual dejan desprotegidos a distintos grupos con atención prioritaria reconocidos en la Constitución, lo cual genera una problemática social y jurídica de discriminación laboral.

Para su desarrollo se aplicó una metodología cualitativa, de carácter documental y analítico, basada en el estudio de normas nacionales, jurisprudencia y doctrina especializada. Este trabajo busca analizar cómo las leyes actuales manejan el tema de despedir a los trabajadores con enfermedades catastróficas graves, y se trata de asegurarse de que estas leyes sean claras y protejan mejor a estos trabajadores utilizaron una combinación de métodos cualitativos, documentales y analíticos, basándose en leyes nacionales, teorías legales y casos judiciales importantes.

Los resultados evidenciaron que la omisión legislativa vulnera los principios de igualdad, no discriminación y estabilidad laboral reforzada. En consecuencia, se formuló una propuesta para reformar el artículo 195.1 del Código del Trabajo, que tiene como objetivo la aplicación del despido ineficaz a las personas con enfermedades catastróficas, que garantiza un marco normativo más inclusivo y coherente con la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos.

**Palabras clave:** Enfermedades catastróficas, Despido ineficaz, Discriminación

## **ABSTRACT**

This research aimed to analyze the labor law treatment of workers diagnosed with catastrophic illnesses in Ecuador, with the goal of supporting the need to expand protection against unfair dismissal. The research was undertaken due to a regulatory gap in the Labor Code, which recognizes this provision only for pregnant women and union leaders, leaving various groups recognized in the Constitution with priority attention unprotected. This creates a social and legal problem of workplace discrimination.

A qualitative, documentary, and analytical methodology was applied to its development, based on the study of national regulations, jurisprudence, and specialized doctrine. This work seeks to analyze how current laws handle the issue of dismissing workers with serious catastrophic illnesses and to ensure that these laws are clear and better protect these workers. A combination of qualitative, documentary, and analytical methods was used, delving into national laws, legal theories, and important court cases.

The results showed that the legislative omission violates the principles of equality, non-discrimination, and enhanced job security. Consequently, a proposal was formulated to reform Article 195.1 of the Labor Code, which aims to apply unfair dismissal to people with catastrophic illnesses, ensuring a more inclusive regulatory framework consistent with the Constitution and international human rights treaties.

**Keywords:** Catastrophic Illness, Unfair Dismissal, Discrimination



## Contenido

INTRODUCCIÓN.....	9
ANTECEDENTES: .....	10
DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	14
Formulación del Problema .....	14
Limitación Temporal .....	14
Limitación Espacial .....	14
JUSTIFICACIÓN .....	15
Relevancia.....	15
Novedad .....	15
Aplicabilidad .....	15
Beneficiarios .....	16
OBJETIVOS.....	17
Objetivo general .....	17
Objetivos específicos.....	17
CAPÍTULO I.....	18
1.1. Definición de las enfermedades catastróficas .....	18
CAPÍTULO II.....	23
2.1. Definición del despido intempestivo .....	23
2.1.1. Características del despido intempestivo .....	24
2.2. Definición del despido ineficaz .....	24
2.4. La ley 59 y su impacto en la protección laboral para Trabajadores con enfermedades catastróficas.....	26
CAPÍTULO III.....	27
3.1. Propuesta legislativa.....	27
3.2. Propuesta de Reforma al Código de Trabajo .....	29
3.3. Justificación Propuesta legislativa.....	30
METODOLOGÍA.....	31
CONCLUSIONES.....	32
RECOMENDACIONES .....	33
GLOSARIO.....	34
BIBLIOGRAFÍA.....	¡Error! Marcador no definido.

## **INTRODUCCIÓN**

La presente investigación tiene como enfoque el análisis de las enfermedades catastróficas como causal de despido ineficaz en el Ecuador, esta problemática adquiere relevancia significativa porque involucra la protección y vulnerabilidad de trabajadores que, además de enfrentar una condición de salud grave, están expuestos a perder su fuente económica por decisiones laborales arbitrarias. En tales casos, el derecho laboral no solo velara por la relación contractual, sino también porque implica defender derechos fundamentales como la dignidad humana y la estabilidad económica de quienes pertenecen a un grupo de atención prioritaria. Asimismo, la discusión y el estudio de este tema pone a prueba la capacidad del Estado para garantizar la igualdad material en las relaciones laborales y cómo el código del trabajo protege a este grupo vulnerable.

La Constitución de la Republica del Ecuador en su artículo 35, declara y reconoce que las personas que padecen enfermedades catastróficas, son consideradas en el grupo de atención prioritaria por sus condiciones, este reconocimiento implica que recibir una protección especial por en condiciones de vulnerabilidad. Aun así, esta garantía no se hace efectivo en el ámbito laboral, lo cual genera una problemática significativa en la sociedad, el excluir disposiciones específicas en el código del Trabajo que amparen a este grupo evidencia una preocupante desprotección a posibles actos de despidos o discriminación.

Dado este escenario, surge la necesidad de examinar si los mecanismos existentes en el sistema jurídico laboral ecuatoriano, pueden extenderse para proteger los derechos de las personas que padecen enfermedades catastróficas. Si bien en los últimos años se ha incorporado medidas orientadas para prevenir actos de discriminación que comprometen la estabilidad del trabajador, pero aún así, persisten vacíos normativos frente a ciertos grupos vulnerables. Considera esto, como especial relevancia a una de estas medidas que es reconocida como el despido ineficaz, incorporada en el Código del Trabajo en el año 2015 a través de una reforma legislativa.



Aunque fue concebida inicialmente para amparar a las mujeres embarazadas y a los dirigentes sindicales, es pertinente cuestionarse y entrar a un debate si esta protección debe extenderse también a las personas afectadas por patologías catastróficas, para resguardar sus derechos al bienestar y la seguridad social (Código del Trabajo, art. 195.1). Desde esta perspectiva, es pertinente examinar si el sistema Jurídico que regula el despido ineficaz puede ampliarse para incluir también a los ciudadanos que padecen enfermedades catastróficas. Al no existir una disposición expresa y específica sobre este tema, se constituye una violación a los derechos constitucionales que aseguran la igualdad y la atención prioritaria que merecen las personas diagnosticadas con enfermedades catastróficas.

#### **ANTECEDENTES:**

El Derecho laboral en Ecuador ha evolucionado significativamente desde la aprobación del Código del Trabajo en 1938 y sus posteriores modificaciones, el derecho laboral ecuatoriano ha reflejado un avance constante que consolida la protección del derecho a la estabilidad laboral, especialmente a favor de ciertos colectivos. En consecuencia, la normativa confiere a los jueces laborales emitir medidas preventivas orientadas a la reincorporación en su labor, hasta que se resuelva en el proceso la validez o invalidez de la terminación del contrato.

De este modo, la estabilidad ocupacional es un principio esencial en esta materia, reconociendo la facultad que posee el trabajador a no ser despedido, es decir avala al trabajador la continuidad de su empleo mientras el empleador no pruebe que existe una causa objetiva y lícita para el despido. Este proceso normativo ha conformado un régimen de garantías propio del derecho social, donde la tutela ante decisiones unilaterales arbitrarios se erige como una expresión concreta de justicia laboral.

La estructura de este sistema jurídico busca equilibrar las relaciones de poder inherentes al contrato de trabajo, reconociendo que la parte trabajadora requiere medidas específicas que limiten la discrecionalidad empresarial en materia de terminación contractual.



En correlación con lo mencionado, el artículo 1 de la Constitución (2008) describe al Ecuador, como un Estado constitucional de derechos y justicia, se obliga al gobierno a garantizar y velar por una protección plena y eficaz de los derechos humanos de todos los ciudadanos. En este mandato constitucional, se adquiere particular atención a los grupos de atención prioritaria, reconocidos y categorizados por el Estado ecuatoriano, se considera dentro de su protección a las personas que enfrentan enfermedades catastróficas, quienes merecen un trato diferenciado y especial por su condición de vulnerabilidad.

En un Estado constitucional de derechos implica que la estabilidad laboral trasciende el ámbito meramente contractual y se convierte en una garantía fundamental para el ejercicio pleno de los derechos humanos. De este modo, la protección laboral debe entenderse en tres dimensiones: como una medida preventiva, reparadora y compensatoria. Para grupos de atención prioritaria, estas garantías tienen que reforzarse mediante medidas de acciones positivas que compensen las desventajas estructurales que se enfrentan dentro del ámbito laboral.

El mandato constitucional establece en su artículo 35 que estas personas recibirán atención prioritaria e integral en todas las áreas de la vida cotidiana social, sobre todo las relaciones de trabajo (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 35). Si bien la normativa y constitución han tenido un gran avance, aún se observa una preocupante disparidad en las garantías y protecciones laborales para los diferentes colectivos reconocidos como sujetos de atención prioritaria.

Precisamente, las personas que han sido diagnosticadas con enfermedades catastróficas, quienes enfrentan severas limitaciones en sus funciones físicas o mentales, prolongados tratamientos médicos y altos índices de discriminación y exclusión social sistemática, no han sido incorporadas expresamente dentro del sistema de protección laboral que opera por medio del despido ineficaz. Esta omisión deja en evidencia, que hay una exclusión normativa que configura una deficiencia significativa en el sistema jurídico nacional, contradice directamente el principio de igualdad y no discriminación consagrados en el artículo 11, numeral 2, de la Carta constitucional ecuatoriana.



Además, incumple la obligación estatal de implementar medidas de acción positiva dirigidas a fortalecer a los sectores en situación de vulnerabilidad, en la que se profundiza la desprotección jurídica que padecen estas personas. Esta carencia legal adquiere mayor falta al considerar que la máxima instancia constitucional ecuatoriana ha establecido categóricamente que las personas afectadas por enfermedades catastróficas tienen derecho a una protección laboral reforzada, como mecanismo para asegurar sus derechos a una vida digna, a gozar de una buena salud y a condiciones laborales adecuadas.

El despido ineficaz representa una evolución del derecho laboral ecuatoriano hacia la protección especializada de grupos vulnerables, a diferencia del despido injustificado, que genera únicamente obligaciones indemnizatorias, el despido ineficaz produce la nulidad absoluta de la terminación laboral, que obliga al empleador a reintegrar al trabajador con el reconocimiento de todos los derechos laborales. Esta distinción es fundamental porque reconoce que ciertos trabajadores requieren una tutela jurídica superior debido a su especial situación de vulnerabilidad, principio que debería extenderse consistentemente a todos los grupos de atención prioritaria.

De acuerdo con la Sentencia N.º375-17-EP/21 (2017), el máximo Tribunal constitucional, determino que las personas con enfermedades catastróficas cuentan con una estabilidad laboral reforzada, por lo que no pueden ser despedidos de sus funciones laboral debido a su condición de salud, de lo contrario, será considerado como una violación de derechos fundamentales.

A nivel internacional, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y culturales de la ONU emitió mediante la Observación General N°23 (2016), referente al derecho a un entorno laboral justo y favorables para todos los trabajadores, en su artículo 7 que los Estados firmantes del Pacto Internacional tienen el deber de crear y mantener condiciones laborales justas, dignas y satisfactorias para toda persona trabajadora, que brinde especial atención a aquellos que experimentan situación de vulnerabilidad por razones de su Estado de salud, condiciones de discapacidad o pobreza.



Complementariamente en la Observación General N.º 14 (2000), trata sobre el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud, estableciendo que los Estados garantizaran protección o medidas especial a las personas con enfermedades catastróficas, para que gocen de un acceso efectivo a servicios de salud y a condiciones de vida dignas (CESCR, 2000). A pesar de estos lineamientos Internacionales, la legislación laboral en Ecuador no contempla de manera explícita a quienes padecen enfermedades catastróficas en la protección que confiere el despido ineficaz, este vacío normativo configura una discriminación indirecta, o una inconstitucionalidad por omisión legislativa.

Los instrumentos internacionales de derechos humanos establecen que la protección laboral de personas con enfermedades graves debe ser integral y diferenciada. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), en su artículo 6, reconoce el derecho al trabajo en condiciones justas y favorables, mientras que el Convenio 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad establece principios aplicables por analogía a trabajadores con enfermedades catastróficas. Esta normativa internacional crea obligaciones estatales de adoptar medidas legislativas específicas que garanticen la estabilidad laboral de estos grupos, convirtiendo su exclusión del régimen del despido ineficaz en una posible violación de compromisos internacionales asumidos por Ecuador.

El propósito de este estudio, se orienta en analizar de manera integral el tratamiento jurídico laboral de las personas con enfermedades catastróficas dentro del sistema de estabilidad laboral vigente, con el propósito de identificar si la exclusión de este grupo poblacional del régimen del despido ineficaz, se encuentra jurídicamente justificable, o si, por el contrario, representa una contradicción a los principios constitucionales de igualdad, no discriminación y protección reforzada contemplada en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.



## **DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA**

### **Formulación del Problema**

¿Por qué el sistema jurídico laboral ecuatoriano excluye a quienes padecen enfermedades catastróficas dentro de la protección del despido ineficaz, pese a que gozan de protección reforzada bajo el marco constitucional e internacional de derechos humanos?

### **Limitación Temporal**

El desarrollo de esta investigación se circunscribe cronológicamente al periodo comprendido entre los años 2022-2025, en el cual se considera que en estos años se han emitido las sentencias más relevantes de la Corte Constitucional ecuatoriana de consolidación doctrinaria en base a la estabilidad laboral, así como los efectos post-pandemia, durante la cual se evidenció la necesidad de fortalecer las garantías laborales para este grupo de personas vulnerables con enfermedades catastróficas.

### **Limitación Espacial**

Este estudio se circunscribe al ámbito jurídico de la República del Ecuador, con particular énfasis en la normativa en tres dimensiones normativas: en el marco jurídico laboral nacional, se analizan específicamente las disposiciones relativas al despido ineficaz establecidas en el Código del Trabajo, en la constitución ecuatoriana y los tratados Internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado Ecuatoriano.



## **JUSTIFICACIÓN**

### **Relevancia**

La investigación sobre la protección laboral de las personas con enfermedades catastróficas en Ecuador adquiere especial relevancia tanto en el campo jurídico y social. Este grupo vulnerable experimenta varios obstáculos que limitan el pleno ejercicio de sus derechos en el entorno laboral, situación por la cual se opone a los preceptos constitucionales que promueven la igualdad y la no discriminación. La pertinencia de esta investigación se intensifica al considerar que las normas jurídicas actuales presentan vacíos o deficiencias para garantizar una protección integral y efectiva de estos trabajadores, especialmente en comparación con las protecciones específicas otorgadas a otros sectores prioritarios como las mujeres en estado de gestación o los dirigentes sindicales.

### **Novedad**

La novedad de este trabajo radica en el análisis comparativo de los niveles de tutela que ofrece el ordenamiento jurídico ecuatoriano a las personas con enfermedades catastróficas frente a otros colectivos protegidos, lo cual permitirá identificar desigualdades normativas y proponer mecanismos de fortalecimiento legislativo o jurisprudencial. Esta aproximación comparativa es escasamente abordada en la doctrina nacional, lo que confiere al estudio un valor añadido desde el punto de vista académico y normativo.

### **Aplicabilidad**

Respecto a su aplicabilidad, los hallazgos de esta investigación podrán ser utilizados y constituirán un recurso valioso para diversos actores del sistema jurídico y social, como legisladores, jueces, abogados y defensores de derechos humanos, también se proporcionará elementos conceptuales de suma importancia



para entidades gubernamentales y organizaciones del sector público y privado, encargados de hacer cumplir las normas que protegen los derechos de los trabajadores. Complementariamente, contribuirá al discurso académico y político sobre la necesidad de adoptar políticas públicas para asegurar condiciones laborales equitativas para las personas afectadas por enfermedades catastróficas.

### **Beneficiarios**

Los principales beneficiarios del presente estudio se constituyen por quienes enfrentan este tipo de enfermedad catastrófica, dado que enfrentan mayores barreras para ejercer plenamente sus derechos laborales, A su vez, la sociedad en su conjunto, promueve la construcción de un sistema jurídico más equitativo, inclusivo y receptivo frente a las condiciones de vulnerabilidad social.



## **OBJETIVOS**

### **Objetivo general**

Analizar el tratamiento jurídico laboral de las personas con enfermedades catastróficas como causal de despido ineficaz.

### **Objetivos específicos**

Estudiar de las enfermedades catastróficas como causal de despido ineficaz

Proponer una reforma normativa que incorpore las enfermedades catastróficas como causal de despido ineficaz, que garantice la protección laboral reforzada.

## **CAPÍTULO I**

### **1.1. Definición de las enfermedades catastróficas**

En el ámbito nacional ecuatoriano, las enfermedades catastróficas, se conceptualizan como condiciones médicas de extrema gravedad que impactan de manera significativa la salud física, la económica y la calidad de vida. Estas enfermedades requieren atención médica de alta especialización, continua y costosa, motivo por el cual, el Estado las ha categorizado como un problema de salud pública que amerita intervención prioritaria. La complejidad inherente a estas enfermedades se constituye en un factor de vulnerabilidad que afectan gozar del ejercicio pleno de derechos fundamentales, entre ellos la permanencia y acceso al empleo (Morocho et al., 2024).

En el sector jurídico-sanitario ecuatoriano, el Acuerdo Ministerial N. °1829-2012 del Ministerio de Salud Pública del Ecuador (MSP), estableció normativas para el listado oficial de enfermedades catastróficas, raras y huérfanas. En dicho acuerdo, las definidas como aquellas condiciones médicas que, debido a su alta “severidad clínica, alta complejidad diagnóstica y terapéutica, y requerimientos prolongados de tratamiento especializado, representan una amenaza significativa para la vida y generan altos costos económicos para el paciente y su familia” (MSP, 2020). Este listado oficial incluye patologías como el cáncer, la insuficiencia renal crónica en etapa terminal, el VIH/SIDA en fase avanzada, enfermedades cardiovasculares graves, y trastornos neurológicos degenerativos, entre otras.

Con base en la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 35, se reconoce la necesidad de brindar atención prioritaria a las personas con problemas de salud.

En el artículo ya mencionado, se detalla los grupos que merecen una atención especializada y prioritaria tanto en el sector público como privado, entre los que se encuentran son: las personas adultas mayores, niños/as, adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes sufren de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención



prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. Además, menciona que esta misma prioridad recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos.” (CRE, 2008)

Esta disposición incluye implícitamente a quienes padecen enfermedades catastróficas, al establecer que el Estado adoptará medidas para asegurar sus derechos e inclusión social. Esto se relaciona con el artículo 361, que declara que el Estado por medio de la autoría de salud tendrá la responsabilidad, para controlar y liderar sanitaria nacional de salud, y normará, regulará y controlará todas las actividades relacionadas con la salud, así como el funcionamiento de las entidades del sector” (CRE, 2008). De acuerdo con este artículo, el Estado dirigirá el sistema nacional de salud y asegurar que el acceso a los servicios de médicos sea accesibles, oportunos, equitativos y de calidad para toda la población, especialmente para los grupos prioritarios.

En cuanto a la normativa laboral, el Código del Trabajo ecuatoriano no contiene una definición específica ni medidas de protección expresas para los trabajadores diagnosticados con enfermedades catastróficas. Esto contrasta con la situación de otros grupos protegidos, como el de las mujeres embarazadas, o dirigentes sindicales cuyos derechos están salvaguardados mediante la figura del despido ineficaz como es configurado en el art. 195.1 del Código del Trabajo que establece que:

“Se considerará ineficaz el despido intempestivo de mujeres embarazadas o asociado a su condición de gestación o periodo de maternidad, amparado por el principio de inamovilidad. De la misma forma esta protección se extiende a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones durante el tiempo establecido” (Código de Trabajo, 2023).

Por contraparte, los trabajadores que enfrentan enfermedades catastróficas no cuentan con un mecanismo legal específico que impida su desvinculación laboral,



lo que evidencia una laguna normativa significativa. Esta falta de regulación ubica a los pacientes en una situación de vulnerabilidad en el desempleo, a pesar de su condición grave de salud.

El reconocimiento explícito de las enfermedades catastróficas como causa de vulnerabilidad laboral deja a los trabajadores en situación de desprotección, aún no se encuentran presente en la normativa laboral ecuatoriana. Esta carencia normativa va en contra al principio de igualdad y no discriminación, establecido en el artículo 66 numeral 4y 11 numeral 2 de la Constitución, exige que el Estado y sus normas consideren las condiciones particulares de quienes enfrentan desventajas estructurales.

En Ecuador, aunque el tratamiento normativo de las enfermedades catastróficas está bien definido en el campo de la salud pública, el marco laboral carece de disposiciones claras que garanticen a los trabajadores su protección frente a un despido injustificado. Esta realidad manifiesta la necesidad de ajustes y reformas legales en el marco legal laboral, que garantice no solo una estabilidad económica, si no, un trato justo, equitativo y humano para los trabajadores afectados por condiciones médicas catastróficas, incluyendo medidas de prevención de despidos injustificados o arbitrarios (CODEX, 2024).

## **1.2. Clasificación de las enfermedades catastróficas:**

Según el Ministerio de Salud Pública (MSP):

- Todo tipo de malformaciones congénitas de corazón y todo tipo de valvulopatías
- cardiacas.
- Todo tipo de cáncer.
- Tumor cerebral en cualquier estadio y de cualquier tipo.
- Insuficiencia renal crónica.
- Trasplante de órganos: riñón, hígado, médula ósea.



- Secuelas de quemaduras graves.
- Malformaciones arterio venosas cerebrales.
- Síndrome de Klippel Trenaunay.
- Aneurisma tóraco-abdominal (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2012).

Estas enfermedades, que a menudo suelen requerir tratamientos altamente costosos y complejos, que no suelen estar disponibles en el país, representan un desafío para el sistema sanitario, como para la garantía de los derechos sociales y laborales de los pacientes. Es por eso que resulta indispensable reconocer que las personas afectadas por enfermedades catastróficas, según lo dispuesto en la Constitución del Ecuador, son consideradas como un grupo de atención prioritaria, otorgándoles una protección especial en el entorno laboral.

A diferencia de otros grupos como mujeres embarazadas y dirigentes sindicales, quienes están amparados por el despido ineficaz, el sistema legal ecuatoriano deja de lado explícitamente a los trabajadores enfermedades con catastróficas, esta exclusión genera una desprotección jurídica significativa para este grupo, aun cuando su situación de vulnerabilidad justifica una protección reforzada. Es inminente examinar la viabilidad de ampliar la aplicación del despido ineficaz a este grupo, admitiendo que los jueces declaren la invalidez del despido cuando se vulneren sus derechos laborales debido a su estado de salud. Por medio de este enfoque será posible evaluar si el sistema legal está realmente dedicado con la defensa efectiva de los derechos fundamentales de las personas que padecen este tipo de enfermedad (Cordones et al., 2022).

### **1.3. Protección Jurídica vigente para trabajadores con enfermedades catastróficas**

La ley ecuatoriana contempla disposiciones de protección dirigido a las personas que padecen enfermedades catastróficas, aunque de manera dispersa entre normas constitucionales y de seguridad social. Por ejemplo, la Constitución en su



artículo 35, señala que estas personas forman parte de los sectores de atención prioritaria, lo cual implica brindarles asistencia especializada y trato preferente en todos los ámbitos, incluido el laboral. Del mismo modo, el artículo 50 reconoce expresamente que el Estado garantizará el acceso gratuito a los servicios de salud durante todas las etapas de su tratamiento, lo que refuerza el deber estatal de protección.

En el ámbito de la seguridad social, la Ley de Seguridad Social (2001) contempla medidas específicas de cobertura y jubilación especial dirigido para este grupo de trabajadores, esta ley, en su artículo 153 garantiza una cobertura integral de salud a los afiliados con patologías graves, cubriendo servicios como diagnósticos, tratamientos, medicamentos y procedimientos de alto costo. En cuanto al acceso de la jubilación, se establece en su artículo 77 el derecho a una pensión por invalidez para los asegurados que ya no trabajen, esta situación según el artículo 79 se define como una incapacidad completa para realizar las labores habituales, una condición que a menudo se da en los casos de enfermedades catastróficas. De forma complementaria, la legislación reconoce la figura de la jubilación especial por enfermedades catastróficas en su artículo 188, que permite a los afiliados acceder de manera anticipada a su pensión. Esta disposición se reglamentó de forma detallada en la Resolución C.D. 501 del IESS (2016), la cual detalla los requisitos y el procedimiento aplicables, se flexibiliza la edad y el tiempo de aportaciones, en atención a la condición de vulnerabilidad de los trabajadores diagnosticados.

Pese a estos avances, el Código del Trabajo aún no incorpora una protección directa contra el despido para este grupo, las normas de seguridad social y jubilación evidencian que el Estado reconoce la necesidad de medidas diferenciadas. Sin embargo, se vuelve importante revisar la dispersión normativa y la ausencia de disposiciones laborales específicas en el que amplíe la figura del despido ineficaz a su favor, con el fin de garantizar una tutela laboral efectiva y diferenciada para quienes enfrentan estas condiciones de salud.

## **CAPÍTULO II**

### **2.1. Definición del despido intempestivo**

El despido intempestivo es una forma de terminación unilateral del contrato individual de trabajo por parte del empleador, sin que exista una causa legal debidamente justificada ni se haya observado el procedimiento previsto por el ordenamiento jurídico. Esta figura se caracteriza por la ruptura abrupta e injustificada de la relación laboral, lo que configura una vulneración de los derechos del trabajador y genera, como consecuencia, la obligación del empleador de indemnizarlo conforme a lo dispuesto en el artículo 188 del Código del Trabajo. Este artículo regula la indemnización por despido intempestivo en Ecuador, estableciendo que hasta tres años de servicio corresponde el pago de tres meses de remuneración y, a partir de ahí, un mes por cada año trabajado con un máximo de veinticinco meses, se considera la fracción como año completo.

El cálculo se hace sobre la última remuneración, incluyendo bonificaciones y, en trabajos a destajo, con el promedio de ingresos, quienes tengan entre veinte y veinticinco años de servicio reciben además la parte proporcional de la jubilación patronal. Las indemnizaciones pueden mejorarse por acuerdo entre empleador y trabajador, y cuando el despido se comunica por escrito, la autoridad laboral exige al empleador ratificarse y pagar en 48 horas la indemnización, o en caso contrario, ordenar el reintegro inmediato del trabajador (Código de Trabajo, 2023).

Aunque se adoptaría distintas formas, como la negativa de acceso al lugar de trabajo, la presión para forzar una renuncia, o la reducción arbitraria de funciones o remuneraciones, en todos los casos implica un acto de voluntad unilateral del empleador que impide al trabajador a prestar de sus servicios. Al tratarse de una acción sin sustento legal y violatoria del principio de estabilidad laboral, el despido intempestivo no solo afecta los derechos patrimoniales del trabajador, sino también su dignidad y seguridad jurídica en el ámbito laboral (Uguina, 2020).



### **2.1.1. Características del despido intempestivo**

Acto unilateral del empleador: El despido intempestivo se configura como una manifestación exclusiva de la voluntad del empleador, quien decide poner fin a la relación laboral sin que exista participación, consentimiento o intervención del trabajador en dicha decisión (Piñas, 2021)

Acto constitutivo: La terminación del contrato por despido intempestivo no requiere de una resolución judicial ni de la tramitación de un procedimiento administrativo previo. Basta con la voluntad del empleador para que se produzcan efectos jurídicos inmediatos, extinguiendo la relación laboral (Piñas, 2021)

Acto recepticio: Para que el despido intempestivo surta efectos legales, es necesario que el trabajador tenga conocimiento de la decisión del empleador. Es decir, su eficacia depende de que el acto de despido sea comunicado o evidenciado de forma clara al trabajador afectado (Piñas, 2021)

### **2.2. Definición del despido ineficaz**

Según Lucero y Venegas (2017), en el ámbito laboral ecuatoriano, el despido ineficaz es una figura legal consagrada en el derecho laboral ecuatoriano, con el propósito de proteger a ciertos trabajadores que forman parte de los grupos de atención prioritaria, frente a los actos de discriminación laboral o decisiones arbitrarias. Se configura cuando el empleador decide dar por finalizado el contrato o relación laboral de forma unilateral y sin causa justificada, en la que se afecta a los trabajadores de estos grupos, según lo establecido en el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador, así como los tratados internacionales de derechos humanos y el código del trabajo.

Según lo que establece el código del Trabajo en su artículo 195.1, “Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara”. El despido ineficaz, no produce efectos jurídicos válidos, es decir, se considera que no extingue legalmente la relación laboral. Por



tanto, el trabajador afectado tiene derecho a ser reincorporado obligatoriamente a su puesto de trabajo, sin perjuicio del pago de una indemnización adicional equivalente a doce remuneraciones mensuales.

La normativa vigente, especialmente el artículo 195.3 del Código del Trabajo, establece esta garantía como una forma de reparación integral frente a la vulneración de derechos fundamentales en el ámbito laboral. Esta institución responde a una lógica de justicia constitucional y de tutela efectiva de los derechos de los grupos históricamente discriminados, y refuerza el principio de igualdad sustantiva en las relaciones laborales. En este sentido, el despido ineficaz opera no solo como mecanismo sancionador, sino también como herramienta de acción afirmativa y obliga al empleador a respetar los derechos laborales de las personas en situación de vulnerabilidad.

### **2.3. Diferencias entre despido ineficaz y despido intempestivo**

El despido intempestivo según Piñas (2021), se refiere a la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, sin causa justificada y sin previo aviso al trabajador, tratándose de una acción que emana únicamente del empleador y que adquiere eficacia en el momento en que el trabajador toma conocimiento de ella. No requiere de intervención judicial para su consumación, aunque el trabajador puede posteriormente reclamar indemnización por despido injustificado.

Mientras que el despido ineficaz es un mecanismo de protección especial establecido para ciertos grupos de atención prioritaria, tales como mujeres embarazadas, dirigentes sindicales y personas con discapacidad (Código del Trabajo, art. 195). Este tipo de despido permite que, ante la vulneración de los derechos fundamentales, un juez laboral declare que la terminación del contrato es ineficaz, se obligue la reintegración del trabajador y el pago de remuneraciones pendientes o indemnizaciones específicas. Su objetivo es garantizar la estabilidad laboral reforzada frente a situaciones de discriminación o vulnerabilidad estructural.

#### **2.4. La ley 59 y su impacto en la protección laboral para Trabajadores con enfermedades catastróficas**

Dentro de la evolución jurídica ecuatoriana, se presentaba vacíos respecto a los derechos laborales de personas con enfermedades catastróficas, lo cual generaba incertidumbre jurídica y exposición a actos discriminatorios en el entorno laboral. Este panorama cambio sustancialmente con la promulgación de la Ley Orgánica Reformatoria número 59, aprobada por la Asamblea Nacional el 5 de mayo de 2025. Esta normativa, de carácter orgánico, refuerza la protección de los derechos de los servidores públicos con discapacidad y aquellos que padecen enfermedades raras, huérfanas, catastróficas o de alta complejidad.

La nueva legislación introduce múltiples mecanismos de protección que abordan las principales vulnerabilidades identificadas en el ámbito laboral. En primer término, establece la prohibición categórica de la desvinculación laboral fundamentada en la condición médica del trabajador. Esta disposición va más allá de una simple declaración programática al establecer que cualquier despido motivado por estas circunstancias carece de eficacia jurídica, declarándolo ineficaz y obligando la reincorporación inmediata con pleno reconocimiento de derechos.

Complementariamente, esta ley proscribire toda forma de acoso laboral relacionada con la discapacidad o la enfermedad grave, sancionando conductas de hostigamiento, intimidación, humillación, desprecio o amenaza dirigidos contra estos servidores. La norma también garantiza que los contratos ocasionales y los nombramientos provisionales no puedan darse por terminados de manera arbitraria. En situaciones de reestructuración institucional o supresión de puestos, este grupo protegido adquiere el derecho a ser reubicado en cargos de similares condiciones, para evitar que su estado de salud sea utilizado como pretexto para su desvinculación.

Otra innovación importante es la inclusión de la licencia médica remunerada, que reconoce el derecho de los trabajadores a ausentarse por el tiempo que requiera su tratamiento, sin que ello implique la pérdida de salario, vacaciones u otros



beneficios laborales. Esta disposición refleja un avance sustantivo en la evolución del derecho laboral ecuatoriano, hacia un modelo más inclusivo y equitativo, alineado con el principio constitucional de atención prioritaria a grupos vulnerables.

Sin embargo, los avances de esta ley dependerán de su implementación práctica a través del desarrollo de reglamentación de aplicación, así como mecanismos de fiscalización y control eficientes y la voluntad de las instituciones públicas y privadas de acatar estas disposiciones. En este sentido, la Ley 59 plantea un nuevo escenario para el debate jurídico sobre la extensión y alcances del despido ineficaz en los casos de trabajadores con enfermedades catastróficas, como un complemento a las garantías ya existentes en la Constitución y en la Ley de Seguridad Social, lo que permite reforzar el sistema de protección que esta tesis ha propuesto.

## **CAPÍTULO III**

### **3.1. Propuesta legislativa**

El análisis desarrollado en los capítulos anteriores ha evidenciado una inconsistencia normativa significativa en la legislación laboral de Ecuador, lo que concierne a la protección de los trabajadores diagnosticados con enfermedades catastróficas. Mientras la Constitución de la República establece principios fundamentales de protección para los grupos vulnerables, el Código de Trabajo presenta un vacío que limita la efectividad de estas garantías, al no incluir expresamente a los trabajadores con enfermedades catastróficas dentro del régimen de protección contra el despido ineficaz.

Esta omisión genera inseguridad jurídica y limita el ejercicio del derecho a la estabilidad laboral de un grupo que requiere protección especial. A pesar de que la Ley recién aprobada significa un gran avance al prohibir la desvinculación y acoso a quienes padecen dicha enfermedad, es indispensable concertar esta normativa

con las disposiciones del Código del Trabajo para consolidar un sistema de protección integral.

En este capítulo, se presenta la propuesta legislativa que busca contribuir y subsanar el vacío legal mediante la reforma del artículo 195.1 del Código del Trabajo. Esta modificación tiene como finalidad incorporar explícitamente a las personas con enfermedades catastróficas, y asegurar la plena validez de sus derechos fundamentales de igualdad y dignidad, cumpliendo con la obligación constitucional de proteger a los grupos vulnerables y alinear el marco legal para lograr un sistema laboral más justo y equitativo.



### **3.2. Propuesta de Reforma al Código de Trabajo**



#### **CONSIDERESE**

QUE: Con base a los principios de igualdad y no discriminación establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, el Estado está obligado a garantizar los derechos fundamentales de las personas en situación de vulnerabilidad.

QUE: La Constitución, en su artículo 35, categoriza como grupo de atención prioritaria a las personas que adolezcan de enfermedades catastróficas, estableciendo la obligación de otorgarles atención médica integral y especializada.

QUE: De acuerdo con el artículo 11, numeral 2, de la Constitución, consagra el principio de igualdad de todas las personas en el goce y prohíbe todo modo de discriminación, incluida la derivada en su condición de salud.

QUE: El artículo 195.1 del Código del Trabajo únicamente reconoce la protección contra el despido ineficaz a las mujeres embarazadas y a los dirigentes sindicales, omitiendo expresamente a las personas diagnosticadas con enfermedades catastróficas, pese a su condición de vulnerabilidad.

QUE: La Corte Constitucional del Ecuador, mediante la sentencia N.º 375-17-SEP-CC (2017), ha reconocido que las personas con enfermedades catastróficas gozan de estabilidad laboral reforzada, siendo inconstitucional su desvinculación por motivos asociados a su condición de salud.

QUE: Conforme a los instrumentos internacionales de derechos humanos, entre ellos la Observación General N.º 14 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas, obligan a los Estados adoptar medidas especiales de protección para las personas en situación de vulnerabilidad derivada de su estado de salud.

QUE: Es deber del Estado garantizar los derechos laborales de todas las personas, en el que se adopten medidas que aseguren la permanencia en el empleo de quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad, y estableciendo mecanismos efectivos de protección frente a los despidos arbitrarios e injustificado  
En ejercicio de sus facultades legales y constitucionales, expide lo siguiente:



## **LEY DE REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO**

Artículo 1.- Modifíquese el artículo 195.1 del Código del Trabajo por el siguiente:

“Art. 195.1.- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz. - Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara.

De igual manera, las disposiciones sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales durante el período de ejercicio de sus funciones conforme a lo previsto en el artículo 187, así como a las personas trabajadoras diagnosticadas con enfermedades catastróficas debidamente certificadas por la autoridad médica competente, quienes gozarán de estabilidad laboral reforzada”.

**Disposición Final.** - Esta ley será efectiva desde el día de su publicación en el Registro Oficial

### **3.3. Justificación Propuesta legislativa**

La Constitución del Ecuador reconoce el derecho al trabajo como un medio para alcanzar el desarrollo humano integral y establece la obligación del Estado de brindar y garantizar una protección reforzada para los grupos en situación de vulnerabilidad. Asimismo, los instrumentos internacionales, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, impone a los Estados de adoptar medidas aseguren la inclusión laboral y prevengan la discriminación por motivos de salud.

En este sentido, incorporar a las personas con enfermedades catastróficas dentro de las causales de despido ineficaz constituye una medida necesaria para equilibrar la relación laboral, proteger a quienes enfrentan condiciones de salud que demandan altos costos y cuidados, y garantizar la vigencia real de los derechos fundamentales de igualdad, dignidad y no discriminación.

## **METODOLOGÍA**

### **Diseño**

El presente trabajo de investigación tiene como tipo el diseño de estudio normativo, porque el eje central de la investigación es el marco jurídico laboral vigente y la necesidad de su reforma. Es decir, se examina cómo la norma positiva ecuatoriana regula el despido ineficaz y por qué resulta indispensable modificarla para incluir de manera expresa a los trabajadores con enfermedades catastróficas.

### **Enfoque**

El desarrollo de esta investigación se rige bajo un enfoque cualitativo, dado que busca comprender la protección laboral de los trabajadores diagnosticados con enfermedades catastróficas a partir del análisis de normas, doctrina y jurisprudencia.

### **Tipo**

De acuerdo con Hernández Sampieri (2014), la metodología de investigación se define como un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos destinados al estudio de un fenómeno. En este marco, el estudio de la tesis adopta un enfoque cualitativo y un diseño descriptivo–propositivo.

Es descriptivo porque identifica y caracteriza los vacíos jurídicos que presenta el ordenamiento laboral ecuatoriano en relación con el despido ineficaz; y es propositivo porque plantea una reforma normativa que permita la incorporación de las enfermedades catastróficas como causal expresa de protección.

### **Método**

Se aplica el método analítico jurídico, fundamentado en la revisión crítica de fuentes jurídicas primarias Constitución, Código del Trabajo, tratados internacionales y jurisprudencia constitucional y de fuentes jurídicas secundarias como lo son la doctrina especializada y literatura académica.



## **CONCLUSIONES**

- El análisis conceptual y jurídico de las enfermedades catastróficas permitió evidenciar que, pese a estar reconocidas constitucionalmente como una condición de atención prioritaria, no cuentan con mecanismos específicos de protección laboral en el Código del Trabajo. Esta exclusión genera una situación de vulnerabilidad para los trabajadores que enfrentan dichas patologías, contrario a los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.
- Se realizó un estudio sobre el despido intempestivo y el despido ineficaz evidenciándose que este último constituye una herramienta de protección reforzada frente a actos arbitrarios del empleador. Sin embargo, su alcance actual se limita a mujeres embarazadas y dirigentes sindicales, lo que refleja una insuficiencia normativa al no incluir expresamente a otros grupos vulnerables, como las personas con enfermedades catastróficas.
- La propuesta legislativa de reforma al artículo 195.1 del Código del Trabajo se justifica en la necesidad de ampliar la protección jurídica del despido ineficaz a los trabajadores con enfermedades catastróficas. Esta modificación permitiría garantizar la estabilidad laboral reforzada, prevenir discriminaciones y armonizar la normativa nacional con los mandatos constitucionales y los compromisos internacionales en materia de derechos humanos y laborales.



## **RECOMENDACIONES**

- Se recomienda que el legislador y las instituciones públicas fortalezcan la protección laboral de las personas con enfermedades catastróficas mediante la creación de políticas integrales que reconozcan expresamente su condición de grupo prioritario dentro de la normativa laboral.
- Es aconsejable que se amplíe el alcance del despido ineficaz en el Código del Trabajo, incluyendo a otros colectivos vulnerables, en especial a los trabajadores diagnosticados con enfermedades catastróficas, y así se garantice un marco legal más inclusivo y equitativo.
- Se recomienda que la Asamblea Nacional valore y apruebe la propuesta de reforma al artículo 195.1 del Código del Trabajo, con el fin de consolidar la estabilidad laboral reforzada de este grupo y dar cumplimiento a los principios constitucionales e internacionales de igualdad, no discriminación y dignidad humana.



## **GLOSARIO**

**Constitución de la República del Ecuador:** Norma suprema del ordenamiento jurídico que reconoce los derechos fundamentales y establece garantías para grupos de atención prioritaria.

**Despido ineficaz:** Figura jurídica que protege a ciertos trabajadores frente a despidos arbitrarios, en el que se declara la invalidez de la terminación laboral y se ordena su reincorporación.

**Despido intempestivo:** Terminación unilateral del vínculo laboral por parte del empleador, sin causa justificada, que obliga al pago de indemnización al trabajador afectado.

**Derechos humanos:** Conjunto de garantías universales e irrenunciables que protegen la dignidad de las personas.

**Discriminación laboral:** Trato desigual o exclusión de una persona en el trabajo por razones de salud, género, condición social u otras.

**Enfermedades catastróficas:** Patologías graves, de alto costo y tratamiento complejo, que afectan la vida y estabilidad económica del trabajador y su familia.

**Estabilidad laboral reforzada:** Garantía jurídica que protege a ciertos grupos vulnerables frente a despidos injustificados y asegura su permanencia en el trabajo.

**Igualdad:** Principio constitucional que garantiza a todas las personas gozar los mismos derechos y prohíbe cualquier forma de discriminación.



**Normativa laboral:** El cuerpo de leyes, reglamentos y disposiciones cuyo fin es regular las relaciones de trabajo entre empleadores y trabajadores.

**Reforma normativa:** Proceso legislativo mediante el cual se modifica una disposición legal para adecuarla a nuevas necesidades sociales y jurídicas.



## REFERENCIAS

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial Suplemento 449 de 20 de octubre de 2008. Obtenido en: [https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf)
- CODEX. (2024). Protección laboral para personas con discapacidad y enfermedades graves. <https://codex.com.ec/proteccion-laboral-para-personas-con-discapacidad-y-enfermedades-graves>
- Código del Trabajo. (2015). Código del Trabajo de la República del Ecuador. Última reforma: Ley Orgánica para la Justicia Laboral. Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de abril de 2015. Obtenido en: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/12/C%C3%B3digo-de-Trabajo-Actualizado-2015.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008, 20 de octubre). Registro Oficial N° 449. [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2016). Observación General N° 23 sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) [E/C.12/GC/23]. Naciones Unidas. <https://www.ohchr.org/es/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no-23-2016-right-just-and-favourable>
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2000). Observación General N° 14: El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud [E/C.12/2000/4]. Naciones Unidas. <https://www.ohchr.org/es/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no-14-2000-right-highest-attainable>



Cordones, J. O. J., Toapanta, L., & Eras, J. A. D. (2022). Despido ineficaz y la protección del derecho al trabajo enfocado a personas con enfermedades catastróficas. *Revista Jurídica de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes*, 2(1), 17–22.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8641844>

Corte Constitucional del Ecuador. (2017, 22 de noviembre). Sentencia N° 375-17-SEP-CC [Caso N° 0526-13-EP]. Registro Oficial.

<https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=375-17-SEP-CC>

Lucero Pilamunga, M. M., & Venegas Carrasco, G. A. (2017). El despido ineficaz en el derecho laboral ecuatoriano. Repositorio Universidad Central del Ecuador.

<https://www.dspace.uce.edu.ec/bitstreams/c754ae31-b74b-4734-8176-12a3b8408cef/download>

Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2012). Criterios de inclusión de enfermedades catastróficas, raras y huérfanas (Acuerdo Ministerial N.º 1829-2012).

[https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/Documento\\_Acuerdo-ministerial-1829.pdf](https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/Documento_Acuerdo-ministerial-1829.pdf)

Morocho-Tibán, M., Villamarín-Villagrán, W., & Castillo-Nuñez, M. (2024). Análisis de los derechos de las personas vulnerables con enfermedad catastrófica en calidad de contrato de servicios ocasionales en el sector público ecuatoriano.

593 Digital Publisher CEIT, 9(5), 234-247.

<https://doi.org/10.33386/593dp.2024.5.2592>

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

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



Organización Internacional del Trabajo. (1983). Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159). International Labour Organization. Obtenido de: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/wcms\\_106328%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/wcms_106328%20(1).pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Igualdad en el trabajo: Perspectiva global sobre la discriminación laboral. Obtenido en: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_831866/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_831866/lang-es/index.htm)

Piñas Piñas, L. F. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID-19. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 6(2), 1–12. <https://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

Uguina, J. R. M. (2020). Derecho del Trabajo y COVID-19: tiempos inciertos. LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, 1(2), 4-15.