



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

**SEDE GUAYAQUIL**

**CARRERA DE DERECHO**

**DESPIDO INEFICAZ Y TUTELA JUDICIAL EFECTIVA EN CASO DE PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD.**

**AUTORES:**

**DANIEL EDUARDO ZAMBRANO FREIRE**

**GUAYAQUIL-ECUADOR**

**2025**

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE  
TITULACIÓN

Yo, Daniel Eduardo Zambrano Freire con documento de identificación N° 0932257926 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 20 de febrero del año 2026

Atentamente,



Daniel Eduardo Zambrano Freire  
0932257926

CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE  
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

Yo, Daniel Eduardo Zambrano Freire con documento de identificación No. 0932257926, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del Artículo Académico: "DESPIDO INEFICAZ Y TUTELA JUDICIAL EFECTIVA EN CASO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD", el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: ABOGADO, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 20 de Febrero del año 2026

Atentamente,



Daniel Eduardo Zambrano Freire  
0932257926

## CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Marcos Francisco Moreira Argudo con documento de identificación N° 0911023406, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: "DESPIDO INEFICAZ Y TUTELA JUDICIAL EFECTIVA EN CASO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD", realizado por Daniel Eduardo Zambrano Freire con documento de identificación N° 0932257926, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción ARTICULO ACADEMICO que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 20 de febrero del año 2026

Atentamente,



Marcos Francisco Moreira Argudo

0911023406

## Contenido

<b>Resumen .....</b>	<b>3</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>4</b>
<b>Introducción: .....</b>	<b>5</b>
<b>Planteamiento del problema. ....</b>	<b>6</b>
<b>Justificación .....</b>	<b>8</b>
<b>Objetivo General .....</b>	<b>9</b>
<b>Objetivos Específicos .....</b>	<b>10</b>
<b>Marco Hipotético.....</b>	<b>10</b>
<b>Marco Teórico/Normativo.....</b>	<b>11</b>
<b>Marco jurisprudencial.....</b>	<b>14</b>
<b>Metodología .....</b>	<b>18</b>
<b>Desarrollo / Análisis .....</b>	<b>18</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>24</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>26</b>
<b>Referencias Usadas .....</b>	<b>28</b>

## Resumen

La revisión actual mira el despido malo y la posibilidad de justicia. Esto protege mejor el trabajo de la gente con impedimentos. La ley da a este grupo un trato especial. El estudio mira si las leyes actuales y las decisiones judiciales protegen bien el empleo. Esto es clave ante despidos injustos o por ser diferente. Se usó un método simple de documentos. Se miró la Constitución de Ecuador. También el Código de Trabajo y la Ley de Discapacidades. Se incluyó ley de otros países. Se leyeron textos de expertos y fallos grandes. Estos fallos son de la Corte Constitucional y la Corte Nacional. Este método permitió ver cómo funciona en la práctica el despido malo. También se vio qué tan real es la justicia para ayudar a estas personas.

Los hallazgos muestran que, aunque el despido inadecuado es considerado un recurso legal de protección avanzada, su uso en el ámbito judicial se centra más en la compensación económica que en la reintegración laboral como principal forma de restitución. Además, se detectan barreras que restringen el acceso a la justicia, como retrasos en los procesos, exigencias probatorias excesivas y criterios jurisprudenciales inconsistentes, lo que crea una discrepancia entre el reconocimiento normativo y la real protección del derecho al trabajo. Se concluye que la legislación ecuatoriana reconoce formalmente el despido inadecuado y el acceso a la justicia como garantías para las personas con discapacidad, pero no las asegura de manera totalmente efectiva en la práctica. Por lo tanto, se hace evidente la necesidad de mejorar el marco normativo y jurisprudencial para consolidar una verdadera protección de la seguridad laboral reforzada y asegurar una inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad.

**Palabras Claves:** Personas con discapacidad, tutela judicial efectiva, código de trabajo, despido ineficaz, ley orgánica de discapacidades, constitución de la república del Ecuador,

seguridad laboral.

## **Abstract**

The current review examines wrongful dismissal and the possibility of redress. This better protects the jobs of people with disabilities. The law gives this group special treatment. The study looks at whether current laws and court decisions adequately protect employment. This is key in cases of unfair dismissal or dismissal due to disability. A simple document-based approach was used. The Constitution of Ecuador, the Labor Code, and the Disabilities Law were reviewed. Laws from other countries were also included. Expert texts and major rulings were examined. These rulings came from the Constitutional Court and the National Court. This method allowed researchers to see how wrongful dismissal operates in practice. It also examined the extent to which redress is truly effective for these individuals.

The findings show that, although wrongful dismissal is considered an advanced legal remedy, its use in the judicial system focuses more on financial compensation than on reinstatement as the primary form of redress. Furthermore, barriers restricting access to justice are identified, such as procedural delays, excessive evidentiary requirements, and inconsistent jurisprudential criteria, creating a discrepancy between legal recognition and the actual protection of the right to work. It is concluded that Ecuadorian legislation formally recognizes wrongful dismissal and access to justice as guarantees for people with disabilities, but does not fully ensure them in practice. Therefore, the need to improve the legal and jurisprudential framework to consolidate genuine protection of enhanced job security and ensure the effective labor inclusion of people with disabilities is evident.

## **Introducción:**

El derecho al Trabajo es una garantía esencial que está reconocida tanto en la Constitución de la República del Ecuador como en los acuerdos internacionales sobre derechos humanos, especialmente en el caso de aquellos que pertenecen a colectivos con atención prioritaria, tal es el caso de las personas con discapacidad. En el lugar de trabajo, este apoyo se ve en la aplicación de reglas fuertes. Estas reglas buscan parar tratos injustos. También buscan cuidar el trabajo de la gente. Se debe pensar en el pasado difícil de este grupo social. Dentro de este plan, la idea de un despido sin causa justa existe. Es una herramienta legal. Ayuda a parar que se eche del trabajo sin razón a ciertos empleados. Esto pasa con obreros que tienen cuidado extra. Un ejemplo son las personas con problemas de salud. Esta regla legal une mucho la idea de trabajo muy seguro. También une la protección real en la corte. No solo busca castigar si el despido no tiene buen motivo. Quiere también devolver el derecho a trabajar de forma clara. Además, busca asegurar un pago justo integral ante la violación de derechos laborales.

Pero, existe una ley. Esta ley nombra estos derechos y formas de protección. La puesta en marcha del despido injustificado en Ecuador muestra fallos grandes. En los tribunales, esto es un pago después del despido. No es un modo de evitar que se pierda el trabajo. Esto aplica a gente con alguna discapacidad. Hay problemas de leyes y de pruebas. Estos temas dañan la ayuda real de los tribunales. Hay una gran diferencia. El papel dice que hay derechos, pero no se cuidan de verdad. Por esto, el estudio busca ver algo. Quiere ver si el despido injustificado sirve. También mira si los tribunales ayudan mucho. Esto es para dar más seguridad del trabajo a estas personas. Se usará un método sin números. Se verá solo lo escrito y los casos pasados. Se revisarán las

normas y las ideas de los expertos. El fin es ver dónde fallan más las reglas. Se darán ideas para arreglar esto. Esto busca hacer más fuerte el derecho al trabajo. Busca ayudar a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

### **Planteamiento del problema.**

El despido ineficaz se define como un recurso legal que brinda una mayor protección para evitar la terminación injustificada del empleo de ciertos trabajadores que pertenecen a grupos prioritarios, incluyendo a personas con discapacidad. Su propósito es asegurar que el final de la relación laboral no ocurra sin una razón legalmente válida y que se respeten las autorizaciones específicas requeridas por la ley, tales como las emitidas por el Ministerio del Trabajo. Así, el principio de seguridad laboral reforzada establece un ámbito especial de protección que obliga al empleador a seguir normas y procedimientos más rigurosos, cuyo incumplimiento resulta en la nulidad legal del despido.

Cuando un empleador termina el trabajo de alguien con alguna dificultad sin hacer bien los pasos ni asegurar los derechos fuertes, esto no vale legalmente. Por eso, se puede usar la ley para proteger bien y arreglar los derechos que se rompieron. Con este paso legal, no solo se quiere arreglar lo malo que pasó. También se busca poner al empleado de vuelta en su sitio. Esto asegura que esté totalmente cuidado contra despidos que no son justos o que son por odio.

El tema clave es cómo se usa esta regla legal en la vida real. Esto pasa al ver si la protección judicial fuerte sirve bien. Se mira esto cuando se dice que el despido no sirve para ayudar a la gente con impedimentos. Es muy importante mirar cómo la ley ve a estas personas en el sistema legal de Ecuador. La Constitución de Ecuador dice claro que las personas con discapacidad son un grupo importante. Esto está en los Art. 35 y 47. Esto pone que su derecho al

trabajo y a estar seguros en el empleo debe ser protegido con más fuerza. También, el Art. 56 de la Ley de Discapacidades hace más grande esta orden de la Constitución. Da cosas buenas como seguridad en el trabajo, mejores pagos y chances para volver al trabajo..

Así, cuando el empleador no respeta estas garantías constitucionales y legales, el despido se considera jurídicamente ineficaz, al infringir los derechos específicos de las personas con discapacidad, lo que activa los mecanismos legales de protección adecuados. (Villagómez, Estupiñán, Chiriboga y Lucero, 2022). Sin embargo, en la realidad, se pueden observar circunstancias en las que los empleadores aplican modalidades contractuales, como contratos temporales o por tiempo limitado, con el fin de eludir la protección laboral fortalecida. De igual forma, hay situaciones de finalizaciones de contratos sin justificación o de forma verbal, lo que provoca una violación directa a los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Aunque estos casos podrían solucionarse mediante procedimientos judiciales, la ineficacia de los despidos sigue funcionando esencialmente como una solución posteriormente y no como un recurso anticipado que impida la ruptura laboral desde el principio. Esto pone de manifiesto que, a pesar de su reconocimiento en la normativa, esta figura todavía presenta obstáculos en su eficacia real para asegurar la continuidad laboral de las personas con discapacidad. (Villagómez, Estupiñán, Chiriboga y Lucero, 2022).

Desde esta óptica, la protección judicial efectiva se vuelve esencial, ya que se convierte en el medio que permite a las personas con discapacidad acceder a la justicia para solicitar la protección frente a despidos ineficaces. El artículo 75 de la Constitución respalda este derecho, asegurando el acceso a una justicia que sea imparcial, fundamentada y eficaz. En el caso de las personas con discapacidad, esta garantía debe ser aplicada de manera más rigurosa, no solo para reconocer sus derechos, sino también para rectificar acciones que pongan en riesgo la

continuidad laboral y garantizar la restauración del vínculo laboral, así como la compensación total por los daños causados, cuando sea pertinente. (Villagómez Moncayo, 2021).

Así pues, vemos un problema legal. Este trata sobre si el despido nulo funciona. Se busca proteger a quien tiene alguna discapacidad en el trabajo. También se ve si la justicia puede asegurar el empleo. Esto pasa si el despido es injusto o si hay trato desigual.

### **Pregunta de investigación**

¿En qué medida el régimen jurídico ecuatoriano del despido ineficaz y la tutela judicial efectiva garantizan la seguridad laboral reforzada de las personas con discapacidad, particularmente a través del reintegro laboral y la reparación integral, y qué ajustes normativos y jurisprudenciales resultan necesarios para cerrar la brecha existente entre el reconocimiento formal de estos derechos y su aplicación práctica?

### **Justificación**

Este estudio se justifica por la necesidad de ver de cerca qué tan bien funcionan la estabilidad del trabajo fuerte y el despido ineficaz. Estos son métodos para cuidar los derechos de trabajo de la gente con discapacidad en Ecuador. La ley del país reconoce estos derechos. Están en la Constitución y en tratados de otros lados. Pero, hay fallas en las normas. También hay cosas que se entienden de modos distintos. Las decisiones de los jueces a veces chocan. Esto hace débil su uso real. El estudio toca la idea principal. Muestra que, aunque la ley da mucha ayuda, hay problemas en cómo se hacen las cosas y cómo se prueba. Esto baja el buen resultado

del despido ineficaz como un derecho firme al trabajo.

En lo metodológico, el estudio tiene sentido porque usa un modo de ver las cosas por documentos. Esto deja mirar el marco de leyes. También las ideas de expertos y las sentencias sobre despedir a gente con discapacidad. Este modo ayuda a lograr las metas cortas del trabajo. Es clave para hallar fallas en las normas. También, sirve para ver ideas de jueces que no se juntan y que afectan el buen juicio en tribunales. Usar fallos importantes de las Cortes ayuda mucho. Esto permite ver hechos, problemas legales, normas que valen y lo que pasa al final. Esto hace más fuerte el valor del trabajo.

El estudio también es importante por lo práctico y social. Trata un tema que afecta a un grupo al que hay que dar ayuda especial. La Constitución lo dice. Los resultados muestran algo claro. En los juicios, el despido ineficaz se vuelve más una forma de pagar dinero después. No es una forma de evitar que se pierda el trabajo. Esto se une con la meta de ver si la ley sirve de verdad. Muestra que la ayuda fuerte al trabajo no siempre da como resultado volver al puesto o arreglar todo lo dañado.

Al final, el trabajo sirve porque ayuda al debate legal. También, ayuda a crear ideas para mejorar cosas. Al ver la diferencia entre la regla y cómo se usa, el estudio da datos buenos. Estos sirven para hacer mejor cómo los jueces entienden las cosas. También, para cambiar leyes y hacer mejores planes del gobierno sobre meter a la gente con discapacidad en el trabajo. Así, este estudio no solo contesta la pregunta inicial. Ayuda a que los juicios sean más justos y a que la igualdad real se vea en el trabajo.

## **Objetivo General**

Evaluar la efectividad normativa y jurisdiccional del despido ineficaz y de la tutela judicial efectiva en la protección de la seguridad laboral reforzada de las personas con discapacidad en el Ecuador, mediante el análisis del reintegro laboral, la carga probatoria, los tiempos procesales y la ejecución de las decisiones judiciales, a fin de identificar brechas entre el reconocimiento formal de los derechos y su aplicación práctica, y proponer lineamientos de mejora normativos y jurisprudenciales.

### **Objetivos Específicos**

- **Analizar la efectividad normativa** del despido ineficaz en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, examinando la coherencia y suficiencia del marco constitucional, legal y convencional en la protección de la seguridad laboral de las personas con discapacidad.
- **Evaluar la efectividad jurisdiccional** de la tutela judicial efectiva en los casos de despido ineficaz de personas con discapacidad, considerando el acceso a la justicia, los tiempos procesales, la carga probatoria y el cumplimiento de las decisiones judiciales.
- **Identificar los vacíos normativos y las tensiones jurisprudenciales** que inciden en la aplicación del despido ineficaz y afectan la garantía real de la permanencia laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador.

### **Marco Hipotético**

El presente marco hipotético se apoya en pensar que las leyes de Ecuador ven a la gente con alguna limitación como un grupo al que hay que prestarle mucha atención. Les aseguran un cuidado especial en el trabajo con un puesto seguro y ayuda legal si los botan sin razón. La carta magna del país, la ley de discapacidades y las decisiones de los jueces fijan maneras para evitar que los boten sin más y para arreglar lo que pase si se violan sus derechos de trabajo.

Sin embargo, se supone que aunque las reglas lo digan, el no hacer caso al despido no asegura por completo que la gente con alguna falta pueda seguir en su puesto. Que no haya una regla clara en el libro de trabajo que diga que el despido no sirve de inmediato, y que se prefieran las multas de dinero al volver al puesto, le quita fuerza a esto de evitar y arreglar con esa herramienta legal.

También, se cree que los problemas para seguir los pasos y para probar las cosas, más los desacuerdos entre lo que piensa la Corte Constitucional y la Corte de Justicia nacional, dañan la ayuda legal cuando se necesita. Estos fallos hacen que lo que dicen las leyes de trabajo y lo que pasa de verdad se separen, bajando el cuidado real del puesto seguro para la gente con alguna dificultad en Ecuador.

### **Marco Teórico/Normativo.**

El amparo laboral más firme para quienes tienen alguna limitación, ante el cese de trabajo sin causa válida, toma su base central en la Carta Magna del país ecuatoriano, la cual traza un esquema completo de derechos y seguridades buscando alcanzar la paridad real. Dentro de este lugar, se afirma la regla de ser iguales y no hacer distinciones, vetando cualquier separación basada, aparte de otras cosas, en la limitación física o mental, y se mira al empleo como algo que se debe y que a todos nos toca. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, arts. 11.2 y 33).

Estos conceptos se enlazan con mirar a los dueños de alguna dificultad como un bulto de cuidado principal, lo cual explica el uso de pasos de amparo más fuertes puestos a evitar su separación sin motivo y a asegurar que sigan trabajando. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 35).

Concretamente, la Ley Suprema pone sobre el gobierno el encargo de asegurar modos de meter al trabajo y firmeza en el puesto para aquellos con limitaciones físicas, junto con pensar en formas de impedir que los dejen fuera o traten mal en el mundo del trabajo. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 47.5–6). Estas disposiciones se complementan con la prohibición expresa de toda forma de discriminación en el trabajo y la reafirmación del principio protector del derecho laboral (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 326.3). Bajo tal escenario, el cese laboral que no da fruto se establece como el resultado legal tras finalizar el trabajo si se rompen esos resguardos fuertes, siendo el amparo de los tribunales —tal como lo dice la ley máxima— la vía necesaria para pedir, cuidar y arreglar las ataduras de trabajo dañadas de la gente con impedimentos. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 75).

Desde una mirada de reglas y del conjunto, el amparo legal para la gente con impedimentos sigue un camino del pasado, moviéndose de ser puestos al margen a meterse en la gente y ver todos sus papeles. (**Moreira Argudo y Paredes Ochoa, 2015**) en la pesquisa De la orilla a la mitad social: Norma de Impedimentos, el manejo legal de la deficiencia ha tenido un cambio notable, moviéndose de un mirar de ayuda, puesto en la bondad y el amparo quieto, hacia un pensar de deberes humanos fundado en la paridad real, el mandar propio y la mezcla comunitaria. Bajo este marco fresco, el Gobierno toma el deber de quitar los estorbos de la gente, las leyes y el dinero que por mucho tiempo frenaron el usar libre de derechos por la gente con impedimentos.

En el campo del trabajo, esta mudanza legal toma mucha importancia, porque el labor no es solo dinero, sino forma clave de juntarse a la gente, hacerse valer y tomar parte en el andar del negocio y el pueblo. (Moreira Argudo y Paredes Ochoa, 2015), meter a labor de forma plena requiere tomar pasos de cuidado extra que aseguren no solo hallar el puesto, sino seguir en él con las mismas reglas. En esta idea, el no ser movido del puesto con fuerza se vuelve parte clave del ir hacia la unión social, pues previene que los que tienen impedimentos sean sacados del trajín por formas injustas o separaciones sin razón.

Siguiendo esta manera de pensar, las escudos contra el dejar ir no deben quedarse solo en arreglos de dinero después, porque una solución solo de pagar parece poca cosa para deshacer los efectos de dejar a alguien fuera del trabajo. Que alguien pierda su puesto significa, para quienes tienen impedimentos, un golpe que va más allá de lo que tienen y toca su plan de vida, su ser independientes y su estar metidos en la sociedad. Por eso, la mirada de derechos que tiene la Ley Orgánica de Discapacidades y lo que dicen los expertos hacen más fuerte el querer dar preferencia a formas de devolver las cosas, como volver al puesto de trabajo, estando de acuerdo con la idea del despido que no sirve y la protección real de la justicia, para asegurar un amparo de verdad y no solo de papel al derecho de trabajar.

En la parte de las leyes, el Código del Trabajo tiene un resguardo especial para la gente con impedimentos ante un despido sin aviso. En concreto, se dice que, si se despide sin razón a alguien con alguna limitación o a quien cuida de alguien con una limitación, el que emplea deberá dar un pago igual a dieciocho lunas de su mejor sueldo, aparte del pago extra que ya dice la ley. (Código del Trabajo, 2012, art. 195.3). Sin embargo, la falta de una normativa clara que declare nulo el despido y establezca la obligación de reintegrar limita la efectividad real de la seguridad laboral reforzada y reduce el impacto reparador de la protección judicial efectiva.

Además, la Ley Orgánica de Discapacidades reconoce de forma explícita el derecho a la seguridad laboral reforzada para las personas con discapacidad y prohíbe la discriminación en el ámbito laboral, exigiendo a los empleadores la responsabilidad de asegurar condiciones laborales justas y apropiadas. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, art. 56). Esta regulación fortalece el mandato constitucional de resguardar de manera especial contra despidos sin justificación; no obstante, en la práctica, da prioridad a mecanismos de compensación económica, sin establecer de manera adecuada procesos que garanticen el regreso al puesto de trabajo como forma principal de restablecer el derecho laboral vulnerado.

Además, el marco internacional es significativo, especialmente la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que ha sido adoptada por Ecuador, donde se reconoce el derecho de las personas con discapacidad a acceder al trabajo en igualdad de condiciones y se prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en todas las fases de la relación laboral. (Naciones Unidas, 2006, art. 27). De acuerdo con el conjunto de normas constitucionales, este acuerdo internacional impone interpretar la legislación nacional de manera organizada y de acuerdo al principio pro persona, enfatizando la necesidad de una protección judicial efectiva que asegure, no solo la compensación, sino también la defensa real y continua de la estabilidad en el empleo para individuos con discapacidad. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, arts. 424 y 425).

## **Marco jurisprudencial**

La jurisprudencia en Ecuador ha jugado un papel esencial en la definición del verdadero alcance del despido ineficaz y de la protección judicial efectiva para las personas con

discapacidad, especialmente mediante los fallos de la Corte Constitucional y la Corte Nacional de Justicia emitidos entre 2017 y 2025. Sin embargo, aunque la metodología de este estudio promete una revisión exhaustiva de ese lapso, el análisis revela que los criterios judiciales han sido irregulares y no han mantenido la coherencia, particularmente en lo relacionado con la reinstauración del derecho al empleo y la reparación integral.

La Corte Constitucional, en su Decisión Número 514-17-EP (2017), afirmó algo. Para la gente de grupos con atención especial, como quienes tienen alguna discapacidad, los jueces deben dar mucha más protección. El tema legal era ver si los fallos de los jueces habían asegurado, de verdad, el derecho a un juicio justo y a la igualdad real. Como regla clave, el Tribunal sostuvo que el juicio justo no es solo entrar a un proceso formal. Se necesitan fallos bien pensados, a tiempo, que busquen devolver los derechos dañados. Por esto, se cancelaron las decisiones judiciales anteriores. Se pidió hacer nuevos informes mirando los derechos humanos. Este dictamen da más fuerza al punto central del estudio. Exige proteger el derecho laboral de la gente con discapacidad de forma real, no solo en el papel.

Luego, en la Decisión Número 2091-21-EP/24 (2024), el Tribunal Constitucional explicó mejor la protección fuerte en el trabajo. Aquí, el problema legal fue no arreglar del todo el daño al derecho al trabajo de alguien de un grupo preferente. El Tribunal ordenó que arreglar todo el daño debe poner primero devolver el derecho roto. Esto va antes que dar dinero, sobre todo con derechos que duran, como el empleo. Como resultado, se mandaron formas de arreglarlo. Estas incluyeron hacer cosas para devolver el derecho y asegurar que no pase otra vez. Este fallo apoya la idea de que un despido malo debe servir para que la persona siga en su puesto. No debe quedar solo en pagar dinero..

En una línea similar, la Sentencia No. 080-18-SEP-CC (2018) trató sobre la

responsabilidad del Estado y de los magistrados de asegurar una protección adecuada para las personas en situaciones vulnerables. La cuestión legal se enfocó en determinar si la falta de aplicación de un enfoque fortalecido infringía la tutela judicial efectiva. La Corte afirmó que la igualdad material exige que los jueces tomen medidas diferenciadas que atiendan la desventaja estructural. Como contribución a este estudio, esta sentencia refuerza la obligación judicial de interpretar y aplicar las leyes laborales con un enfoque de protección reforzada cuando se encuentran en juego los derechos de las personas con discapacidad.

A la vez, la Corte Nacional de Justicia ha adoptado una perspectiva diferente, enfocándose especialmente en la compensación económica. En el caso No. 21371-2020-00148, se examinó el despido repentino de una persona con capacidades diferentes y se debatió si el empleador necesitaba tener conocimiento anterior de esta condición para que se aplicara la indemnización incrementada estipulada en el artículo 195. 3 del Código del Trabajo. La Corte determinó que no era necesario notificar previamente sobre la discapacidad, siendo suficiente su prueba objetiva. Como resultado, se ordenó el pago de una indemnización especial, sin ordenar la reintegración laboral. Este fallo muestra una protección significativa en el ámbito económico, aunque limitada en cuanto a la seguridad laboral reforzada.

De manera similar, en decisiones posteriores entre 2022 y 2025, la Corte Nacional de Justicia ha continuado con una corriente jurisprudencial que enfatiza la indemnización como la principal consecuencia del despido de personas con discapacidad, sin establecer criterios claros sobre la restitución del vínculo laboral o una reparación completa. Este enfoque judicial común contrasta con los principios constitucionales y evidencia una disparidad entre las normas, la jurisprudencia constitucional y la ejecución efectiva del despido ineficaz.

En resumen, el estudio del período 2017–2025 revela una jurisprudencia fragmentada.

Mientras que la Corte Constitucional ha desarrollado criterios de protección reforzada, tutela judicial efectiva sustantiva y reparación total orientada hacia la restitución del derecho al trabajo, la Corte Nacional de Justicia ha fortalecido una práctica enfocada en la compensación económica. Esta discrepancia afecta directamente la falta de uniformidad en la aplicación del despido ineficaz y explica por qué, en la práctica, este mecanismo no asegura de manera efectiva la seguridad laboral reforzada para las personas con discapacidad.

### **Análisis de la línea jurisprudencial**

El examen del lapso 2017–2025 revela una jurisprudencia fragmentada. Por un lado, la Corte Constitucional ha desarrollado criterios que fortalecen la protección, una tutela judicial eficaz y una reparación total enfocada en la restitución del derecho laboral. Por otro lado, la Corte Nacional de Justicia ha establecido una práctica que se concentra en compensaciones monetarias. Esta diferencia impacta de manera directa en la falta de consistencia al aplicar el despido ineficaz y esclarece por qué, en realidad, este recurso no asegura de forma efectiva la seguridad laboral reforzada para las personas con discapacidad.

Al revisar conjuntamente estos fallos, se percibe que existe una jurisprudencia parcialmente distinta. Mientras que la Corte Constitucional aboga por un enfoque que exige una protección robusta, con medidas efectivas para restituir y salvaguardar los derechos de personas con discapacidad, la Corte Nacional de Justicia ha preferido una interpretación más limitada, enfocada esencialmente en la compensación por despido.

Tal divergencia en las interpretaciones judiciales afecta directamente la eficacia del despido ineficaz como un medio de protección laboral, pues crea una distancia entre la perspectiva constitucional de seguridad laboral y la práctica judicial habitual, restringiendo el

verdadero alcance de la tutela judicial efectiva para las personas con discapacidad en Ecuador.

<b>Caso</b>	<b>Problema jurídico</b>	<b>Regla / Ratio decidendi</b>	<b>Remedio / Efectos</b>	<b>Impacto en la seguridad laboral</b>
CC 514-17-EP (2017)	Falta de protección reforzada y tutela judicial efectiva	Obligación judicial de aplicar estándar reforzado a grupos prioritarios	Nulidad de fallos y nueva decisión con enfoque de derechos	Refuerza la restitución real del derecho al trabajo
CC 080-18-SEP-CC (2018)	Omisión de enfoque de igualdad material	Igualdad material exige medidas diferenciadas	Corrección de interpretación judicial	Consolida protección reforzada
CC 2091-21-EP/24 (2024)	Reparación insuficiente del derecho al trabajo	Reparación integral prioriza restitución sobre indemnización	Medidas restitutivas y garantías de no repetición	Fortalece la permanencia laboral
CNJ 21371-2020-00148	Procedencia de indemnización agravada	No se requiere conocimiento previo del empleador	Pago de indemnización, sin reintegro	Protección económica, debilita estabilidad

## **Metodología**

La estrategia utilizada para investigar el despido improcedente y la protección judicial efectiva para individuos con discapacidad sigue un enfoque cualitativo de tipo jurídico-documental, enfocado en una revisión crítica de estas temáticas en relación con la discapacidad en Ecuador. Esta investigación se basa en métodos doctrinales, normativos, exegeticos y de jurisprudencia, con el propósito de estudiar el contenido, alcance y aplicación práctica de las normativas y decisiones judiciales que aseguran la seguridad laboral aumentada para este grupo prioritario.

El conjunto normativo analizado fue elegido tomando en cuenta su jerarquía, relevancia y aplicabilidad directa al tema de estudio, e incluye: la Constitución de Ecuador (arts. 11. 2, 33, 35, 47, 75 y 326. 3), el Código del Trabajo (art. 195. 3), la Ley Orgánica de Discapacidades (art. 56)

y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (art. 27). La elección de estas disposiciones se justifica por su interrelación con los principios de equidad y no discriminación, el derecho al trabajo, la seguridad laboral aumentada y la protección judicial efectiva, excluyendo normativas que no están directamente relacionadas con la salvaguarda frente al despido de personas con discapacidad.

Respecto al conjunto de jurisprudencia, se estudiaron fallos significativos emitidos por la Corte Constitucional y la Corte Nacional de Justicia entre 2017 y 2025, ya que son los años donde se establecieron criterios sobre la protección reforzada y la indemnización agravada. Se destacan la sentencia No. 514-17-EP de la Corte Constitucional y el Juicio No. 21371-2020-00148 de la Corte Nacional de Justicia, elegidas por establecer principios claros sobre protección judicial efectiva, seguridad laboral y consecuencias legales en casos de despido de personas con discapacidad. Estas resoluciones se analizaron a través de la técnica caso-problema jurídico-ratio decidendi-efectos, lo que facilitó la identificación de estándares, tensiones y vacíos en la aplicación judicial.

El análisis doctrinal se fundamentó en literatura académica especializada extraída de repositorios universitarios y bases de datos científicas como Google Académico, priorizando tesis y artículos que tratan sobre el despido improcedente, seguridad laboral aumentada y derechos laborales de individuos con discapacidad. La selección doctrinal se llevó a cabo atendiendo a criterios de actualidad, relevancia temática y enfoque legal, al margen de fuentes meramente informativas o sin respaldo normativo.

Para el análisis de la información se utilizó una matriz de análisis jurídico, desarrollada a partir de categorías predefinidas: seguridad laboral reforzada, despido improcedente, protección judicial efectiva, reparación del derecho vulnerado y eficacia normativa y jurisdiccional. Estas

categorías facilitaron la confrontación del contenido normativo con su aplicación en la jurisprudencia, permitiendo la identificación de coincidencias, discrepancias y limitaciones prácticas. Así, la metodología empleada puso de manifiesto la discrepancia entre el reconocimiento formal de derechos y su verdadera efectividad en la protección laboral de las personas con discapacidad.

## **Desarrollo / Análisis**

### **Aplicación práctica del despido ineficaz en personas con discapacidad**

La estrategia utilizada para examinar el despido improcedente y la protección judicial efectiva para personas con discapacidad sigue un enfoque cualitativo de tipo jurídico-documental, enfocado en un análisis crítico del despido improcedente y la protección judicial efectiva en el contexto de personas con discapacidad en Ecuador. La investigación se lleva a cabo utilizando métodos doctrinales, normativos, exegéticos y jurisprudenciales, con el objetivo de investigar el contenido, alcance y aplicación práctica de las normas y decisiones judiciales que rigen la seguridad laboral reforzada para este grupo prioritario.

El conjunto normativo revisado se eligió considerando su jerarquía, relevancia y aplicabilidad directa al tema de estudio, e incluye: la Constitución de la República del Ecuador (artículos 11. 2, 33, 35, 47, 75 y 326. 3), el Código del Trabajo (artículo 195. 3), la Ley Orgánica de Discapacidades (artículo 56) y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (artículo 27). La elección de estas disposiciones se basa en su conexión sistemática con los principios de igualdad y no discriminación, el derecho al trabajo, la seguridad laboral reforzada y la protección judicial efectiva, excluyendo normas que no tienen relación directa con la defensa frente al despido de personas con discapacidad.

En cuanto al conjunto jurisprudencial, se revisaron sentencias significativas emitidas por la Corte Constitucional y la Corte Nacional de Justicia durante el periodo de 2017 a 2025, ya que es en esta etapa donde se afianzan criterios sobre protección reforzada y compensación agravada. Entre estas se encuentran la sentencia No. 514-17-EP de la Corte Constitucional y el Juicio No. 21371-2020-00148 de la Corte Nacional de Justicia fue elegido. Esto fue por sus guías claras. Las guías tratan sobre protección legal. También cubren seguridad en el trabajo. Además, tratan las faltas por sacar a personas con problemas de capacidad. Usamos el método caso–problema legal–motivo–resultados. Esto ayudó a ver reglas. Vimos también choques y faltas al aplicar la ley.

El estudio de libros se basó en textos de estudio. Estos textos estaban en archivos de universidades y sitios de ciencia. Dimos prioridad a artículos y tesis. Estos textos hablan del despido injusto. También tratan la seguridad fuerte del empleo. Y hablan de los derechos de trabajo de la gente con capacidad limitada. Escogimos estos textos por ser nuevos. También por su tema importante y su enfoque legal. Dejamos fuera escritos que solo describen cosas. Excluimos los que no tienen base legal fuerte.

La ley y la Constitución de Ecuador son claras. Dan protección fuerte en el trabajo a gente con discapacidad. Pero al usar esto en la vida real, hay problemas. Esto afecta qué tan bien funciona contra el despido injusto. La ley máxima y la ley de Discapacidades protegen el trabajo. También prohíben no tratar igual a la gente. Pero en las cortes, estos derechos no siempre mantienen al empleado en su sitio. El despido sin causa justa es usualmente una forma de arreglar después. No es algo que pare el despido malo de forma anticipada. La situación Esto se hace difícil. Hay problemas de estructura. Los procesos del trabajo son largos. No hay reglas claras de los jueces. Las reglas de protección se leen de forma muy limitada. Goyes Molina dijo

algo en 2019. Ecuador no incluyó claro a gente con discapacidad. Esto fue en las reglas sobre despido malo. Hay un hueco en la ley. Esto afecta la igualdad real. También viola el no discriminar en el trabajo.

Un ejemplo muestra esto. Muestra el fallo entre la ley y lo que pasa. Esto está en un caso de la Corte Nacional. El número del caso fue 21371-2020-00148. Allí se vio un despido sin causa a alguien con una limitación. Se aceptó su derecho a tener más dinero. Esto está en el artículo 195.3 del Código del Trabajo. La Corte dijo algo clave. El jefe no necesitaba saber antes sobre la discapacidad. La paga extra era necesaria igual. Pero la solución dada fue solo dinero. No ordenaron volver al puesto. Este caso muestra algo. La ley promete más defensa. Pero en los tribunales, el puesto seguro se vuelve solo pago. Esto debilita el derecho al trabajo. Es un derecho clave y para siempre.

Desde un enfoque crítico, esta estrategia de indemnización no cumple con el principio de reparación integral, ya que no asegura la reintegración en el trabajo ni impide la repetición de actos discriminatorios. Para las personas con discapacidad, la pérdida del empleo conlleva no solo un daño económico, sino también una afectación a su dignidad, autonomía y proceso de inclusión social, aspectos que deberían ser considerados prioritariamente en la aplicación del despido ineficaz.

### **Tutela judicial efectiva y brecha entre norma y práctica**

es clave. Sirve para guardar los derechos de trabajo de gente con impedimentos. Esto pasa si hay despidos que no son correctos. Se usan demandas de trabajo. Estas buscan deshacer despidos malos. Buscan también pagar todo el daño hecho. La ley ha dicho que el derecho a trabajar necesita cuidado extra. Esto es cierto para la gente que es más débil. Necesitan un

cuidado muy alto (Pachay Ortiz, 2020).

Un caso importante más es el que vio la Corte. Fue en la Decisión Número 514-17-EP (2017). Allí se habló de un fallo al derecho a la defensa legal. Esto afectó a alguien de un grupo débil. La Corte vio que los tribunales normales leyeron mal las leyes de trabajo. No vieron que la persona era vulnerable. La Corte dijo que la defensa legal no es solo ir a un juicio. Necesita fallos rápidos. Necesita bases fuertes. Debe buscar arreglar bien los derechos dañados. Este criterio es especialmente pertinente en situaciones de despido de personas con discapacidades, donde los jueces deben aplicar principios como la igualdad sustantiva, la protección incrementada y el principio a favor de la persona. No obstante, en la práctica judicial habitual, persisten importantes barreras, como la carga probatoria excesiva que recae sobre los trabajadores, la ausencia de evaluaciones adecuadas para demostrar la discapacidad o la discriminación en los despidos, además de los retrasos procesales que prolongan la solución de los conflictos laborales (Corporación de Estudios y Publicaciones, 2020; Corte Nacional de Justicia, 2025).

Estas dificultades ponen de manifiesto una discrepancia estructural entre el reconocimiento normativo de la tutela judicial efectiva y su implementación real, lo que erosiona el despido ineficaz como una garantía sustantiva del derecho al trabajo para las personas con discapacidades.

### **Evaluación crítica del sistema ecuatoriano y cierre del análisis**

El examen conjunto de la legislación, doctrina y jurisprudencia revela que el sistema de Ecuador tiene notables fallas en la efectiva protección del derecho al empleo de las personas con discapacidad. Entre los principales inconvenientes se encuentran la lentitud en los trámites judiciales, la falta de coherencia en los criterios usados por los jueces y la preferencia por

soluciones económicas en lugar de medidas de reinstalación laboral como el regreso al trabajo (Corte Nacional de Justicia, 2025).

Además, se observan fallas en el cumplimiento por parte de las empresas de las normativas de seguridad laboral, lo que resalta la necesidad de reforzar los mecanismos estatales de control y supervisión. Como indican Pachay Ortiz (2020) y la Corte Constitucional (2017), estas debilidades estructurales no solo impactan la reparación de derechos, sino que también disminuyen el efecto preventivo de un despido ineficaz, perpetuando prácticas laborales discriminatorias.

En respuesta a la pregunta de investigación, se determina que la legislación ecuatoriana reconoce de forma oficial la seguridad laboral reforzada y la efectiva protección judicial para las personas con discapacidad, pero no garantiza su aplicación práctica. Aunque existen normativas constitucionales, legales y jurisprudenciales dirigidas a salvaguardar a este grupo prioritario, continúan existiendo brechas en las normativas, procesos y jurisprudencias que limitan la aplicación efectiva del despido ineficaz como una herramienta para asegurar la permanencia laboral. Por lo tanto, la protección disponible es principalmente formal y reparadora, en lugar de preventiva y restitutiva, lo que pone en evidencia la necesidad de realizar reformas en las normativas y el sistema judicial que garanticen una protección efectiva y sustantiva del derecho al trabajo para las personas con discapacidad.

## **Recomendaciones**

Tras revisar las leyes, las sentencias judiciales y la doctrina usando un método documental y cualitativo, encontramos que el despido ineficaz no protege tan bien como debería la seguridad laboral especial de las personas con discapacidad. Estos descubrimientos nos ayudan

a proponer formas de mejorar la protección legal y asegurar de verdad el derecho al trabajo.

La primera idea sugiere cambiar la ley para que, si el despido de una persona con capacidades diferentes es ineficaz, la consecuencia principal sea que la devuelvan a su puesto de trabajo. Aunque dar dinero es una forma de compensación, no repone el derecho a trabajar ni asegura seguir con el empleo, lo cual es poco frente a las desventajas estructurales que sufre este grupo prioritario. Si se establece la vuelta al trabajo como norma, se haría efectiva la seguridad laboral reforzada, haciendo que el despido ineficaz sirva realmente para restaurar y prevenir, alineado con los principios de protección legal efectiva, igualdad real y reparación completa, aunque dejando espacio para justificar algunas excepciones.

La segunda sugerencia busca que los tribunales se pongan de acuerdo sobre cómo tratar el despido ineficaz y la protección judicial efectiva. Al estudiar las sentencias, se nota que la Corte Constitucional y la Corte Nacional de Justicia interpretan las cosas de manera distinta, lo que causa incertidumbre legal y resultados diferentes en casos parecidos. Por eso, se sugiere que la Corte Constitucional, como máxima intérprete de la ley fundamental, cree un precedente obligatorio con reglas claras y firmes sobre la protección especial para personas con discapacidad, priorizando la reincorporación laboral y definiendo cómo debe ser la reparación integral, para asegurar una aplicación igual, predecible y respetuosa de los derechos constitucionales.

Finalmente, vimos que la protección judicial efectiva se ve mermada por tardanzas en los juicios, demasiada carga para probar cosas y problemas para demostrar la discapacidad o la discriminación al despedir. Ante esto, proponemos establecer reglas de prueba distintas y usar el principio de que la carga de la prueba se reparte según la situación, haciendo que el empleador tenga más responsabilidad de demostrar en casos de trabajadores de grupos prioritarios.

Asimismo, los resultados reflejan que el despido ineficaz no cumple una función preventiva eficaz, ya que los empleadores continúan utilizando figuras contractuales precarias o terminaciones informales para evadir la seguridad laboral reforzada. Como respuesta a este problema, se propone fortalecer los mecanismos de control y supervisión por parte del Ministerio del Trabajo, así como establecer sanciones administrativas efectivas para desalentar prácticas empresariales discriminatorias o evasivas. En cuanto a la investigación hecha, se vio claro que es necesario mejorar la instrucción para los jueces, quienes manejan casos legales, y de los empleados administrativos sobre los derechos laborales de quienes tienen alguna discapacidad. Por ello, se plantea crear cursos de formación específicos que enfatizan un punto de vista basado en derechos humanos, la inclusión y protección especial, con el objetivo de asegurar que las sentencias sean claras, a tiempo y busquen devolver de verdad el derecho al empleo. En conjunto, estos hallazgos y sugerencias ayudan a progresar hacia una mejor manera de proteger el trabajo de las personas con discapacidad, donde la baja por despido deje de ser solo algo para arreglar lo pasado y se convierta en una seguridad firme de que su puesto estará estable.

## **Conclusiones**

La investigación permitió concluir que, si bien el ordenamiento jurídico ecuatoriano reconoce de manera expresa la seguridad laboral reforzada y la tutela judicial efectiva de las personas con discapacidad, esta protección no se garantiza de forma plena ni uniforme en la práctica. La Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Discapacidades, el Código del Trabajo y la normativa internacional establecen un marco normativo que, en términos formales, protege el derecho al trabajo y prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad; sin embargo, dicho reconocimiento resulta insuficiente para asegurar la permanencia laboral

efectiva de este grupo de atención prioritaria.

El análisis normativo y jurisprudencial evidenció que el despido ineficaz, lejos de consolidarse como un mecanismo preventivo de protección reforzada, opera principalmente como una herramienta de reparación económica posterior al despido. La práctica judicial demuestra que el reintegro laboral no constituye la consecuencia principal ni automática frente a la desvinculación injustificada de personas con discapacidad, lo que reduce la seguridad laboral reforzada a una compensación monetaria y debilita el contenido material del derecho al trabajo como derecho fundamental.

Asimismo, se constató la existencia de brechas procedimentales y probatorias que afectan la efectividad de la tutela judicial efectiva. Las demoras procesales, la imposición de cargas probatorias excesivas al trabajador y la falta de criterios judiciales uniformes limitan el acceso real a la justicia y profundizan la desigualdad material que enfrentan las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Estas deficiencias evidencian una distancia significativa entre los estándares desarrollados por la Corte Constitucional y la práctica de la justicia ordinaria. En respuesta a la pregunta de investigación, se concluye que la normativa ecuatoriana sobre el despido ineficaz no garantiza de manera efectiva la permanencia laboral de los trabajadores con discapacidad. Aunque existe un reconocimiento formal de sus derechos y garantías, persisten vacíos normativos y dificultades en la aplicación judicial que impiden una protección real y sostenida. En consecuencia, resulta necesario fortalecer el marco jurídico y la actuación judicial para que el despido ineficaz se consolide como un verdadero mecanismo de seguridad laboral reforzada, orientado a la restitución del derecho al trabajo y a la inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad

## Referencias Usadas

- Caamaño Ochoa, F. R. (2018). *Las personas con discapacidad y la acción de despido ineficaz* [Tesis de grado, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. Repositorio Institucional UNIANDES. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/8704>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2017). *Sentencia No. 514-17-EP*. <https://www.corteconstitucional.gob.ec>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2024). *Sentencia No. 2091-21-EP/24*. <https://www.corteconstitucional.gob.ec/sentencia-2091-21-ep-24/>
- Corte Nacional de Justicia. (2020). *Juicio No. 21371-2020-00148*. <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/bitacora/21371-2020-00148-GAD-SUCUMBIOS.PDF>
- Defensoría del Pueblo del Ecuador. (2020). *Reporte sobre seguridad laboral reforzada*. <https://repositorio.dpe.gob.ec/handle/39000/2893>
- Goyes Molina, O. G. (2019). *La seguridad laboral y el despido ineficaz de las personas con discapacidad* [Tesis de grado, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. Repositorio Institucional UNIANDES. <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/9698>
- Pachay Ortiz, R. A. (2020). *La prohibición de despido y declaratoria de ineficaz de trabajador con discapacidad o de quien tenga a su cargo su manutención* [Tesis de grado, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. Repositorio Institucional UNIANDES. <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/11170>
- Quezada Guzmán, J. A. (2016). *El despido ineficaz en la legislación ecuatoriana* [Tesis de grado, Universidad de Cuenca]. Repositorio Institucional UCuenca.
- Ramón-Pineda, M. C. (2025). *El despido intempestivo de trabajadores con discapacidad en el Ecuador*. Societec, Instituto Jubones. <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/34>
- Revista 593 Digital Publisher. (2020). *Seguridad laboral absoluta para personas con discapacidad*. [https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/1570](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1570)
- Villagómez Moncayo, V. E., Estupiñán Ricardo, J., Chiriboga Mosquera, G. A., & Lucero Salcedo, V. H. (2022). El derecho a la tutela judicial efectiva y el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad en relación con la seguridad laboral. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 10(Número especial 3), 161–173. <https://www.revflacso.uh.cu>
- Zambrano, N. (2015). El acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva en relación con la seguridad ciudadana en Ecuador. *Tla-Melaua: Revista de Ciencias Sociales*, 9(39), 58–78. <https://www.scielo.org.mx/pdf/tla/v9n39/1870-6916-tla-9-39-00058.pdf>
- Código del Trabajo. (2012). *Registro Oficial Suplemento No. 167*. <https://www.trabajo.gob.ec>

- <https://www.lexis.com.ec>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Registro Oficial No. 449*.  
<https://www.corteconstitucional.gob.ec>  
<https://constitucionviva.corteconstitucional.gob.ec>
- Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). *Registro Oficial Suplemento No. 796*.  
<https://www.discapacidadesecuador.org>  
<https://www.lexis.com.ec>
- Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*.  
<https://www.un.org/development/desa/disabilities>  
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>
- Moreira Argudo, M., & Paredes Ochoa, A. (2017). De la marginación a la inclusión social: Ley de discapacidades. *PODIUM*, (27), 83–95.  
<https://doi.org/10.31095/podium.2015.27.5>