

Tito Geovanny Pineda-Zaruma; Iván Xavier León-Rodríguez; Javier Bozquez-Remache

[DOI 10.35381/cm.v11i2.1726](https://doi.org/10.35381/cm.v11i2.1726)

El principio de inamovilidad laboral de las personas con discapacidad en proceso de jubilación

The principle of job security for persons with disabilities in the process of retirement

Tito Geovanny Pineda-Zaruma
ds.titogpz11@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Santo Domingo, Santo Domingo de los
Tsáchilas
Ecuador
<https://orcid.org/0009-0008-7535-4395>

Iván Xavier León-Rodríguez
us.ivanleon@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Santo Domingo, Santo Domingo de los
Tsáchilas
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-3725-988X>

Javier Bosquez-Remache
us.javierbosquez@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Santo Domingo, Santo Domingo de los
Tsáchilas
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0001-7547-5324>

Recibido: 20 de abril 2025
Revisado: 25 de mayo 2025
Aprobado: 15 de julio 2025
Publicado: 01 de agosto 2025

Tito Geovanny Pineda-Zaruma; Iván Xavier León-Rodríguez; Javier Bozquez-Remache

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue analizar el principio de inamovilidad laboral de las personas con discapacidad en proceso de jubilación. Se desarrolló desde un enfoque cuantitativo con una metodología descriptiva con diseño no experimental, la cual se apoya en el análisis documental – bibliográfico. Se fundamentó en la exploración metódica, rigurosa y profunda de material documental. Asimismo, se utilizó el cuestionario, una muestra de 100 profesionales del Derecho, a quienes se les aplica la encuesta. Se concluye que, el principio de estabilidad laboral reforzada o despido injustificado no es suficiente garantía de protección en los trabajadores con discapacidad, siendo que hay casos en que son despedidos y para el pago de la indemnización correspondiente entra a litigio ante el Juez de Trabajo.

Descriptores: Igualdad social; incapacidad; trabajo. (Tesauro UNESCO)

ABSTRACT

The overall objective of the research was to analyze the principle of job security for people with disabilities in the process of retirement. It was developed from a quantitative approach with a descriptive methodology and a non-experimental design, which is based on documentary and bibliographic analysis. It was based on the methodical, rigorous, and in-depth exploration of documentary material. A questionnaire was also used, with a sample of 100 legal professionals who were surveyed. It was concluded that the principle of enhanced job security or unfair dismissal is not a sufficient guarantee of protection for workers with disabilities, as there are cases in which they are dismissed and the payment of the corresponding compensation is subject to litigation before the Labor Court.

Descriptors: Social equality; disability; work. (UNESCO Thesaurus)

Tito Geovanny Pineda-Zaruma; Iván Xavier León-Rodríguez; Javier Bozquez-Remache

INTRODUCCIÓN

Con la constitución del 2008 los derechos de las personas con discapacidad toman un rol importante en el Estado Ecuatoriano, pues el inicio de una política pública que garantice este derecho se esparce en todas las instituciones del estado, más aún inicia una transformación progresiva de este derecho con nuevos cambios en las normas internas que permitieron la inclusión de estas personas al rol de la sociedad, el clima político llevo a que se incorporen beneficios en el ámbito, social, cultural, político y laboral; el sentido y direccionamiento del Estado fue el de impulsar la igualdad social y no discriminación de las personas con discapacidad.

Con el paso del tiempo nacen organizaciones de grupos vulnerables que formaron parte del campo político y social con el fin de exigir el cumplimiento de sus derechos, nuevos actores que se involucraron en la toma de decisiones del poder público, puesto que; al decir personas con discapacidad no es referir a una limitación más bien el incremento de derechos que el estado debe respetar.

En este sentido, la Corte Constitucional señala, según Sentencia 1342-16-EP/21, la desvinculación de una persona con discapacidad debe tener en cuenta su situación en particular y, en aras de cumplir con la estabilidad laboral reforzada, se debe buscar, de ser posible, una alternativa a su desvinculación. (2021). Al respecto, la Corte Constitucional protege la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores con discapacidad en función de que no se pueda vulnerar su derecho al trabajo y dignidad, siendo este el sustento de la vida humana y familiar mucho más por la situación en particular.

Igualmente, la Carta Magna de Ecuador (2008), destaca:

Tito Geovanny Pineda-Zaruma; Iván Xavier León-Rodríguez; Javier Bozquez-Remache

Artículo. 47.-El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Al igual, la Corte Constitucional determinó en Sentencia 367-19-EP/20: las personas con discapacidad tienen, entre otros derechos, el de trabajador en condiciones de igualdad de oportunidades, en un marco de estabilidad laboral, que permita alcanzar la realización económica y personal de este grupo de personas con derecho a recibir atención prioritaria” además sostuvo que el caso de la persona con discapacidad, la garantía de estabilidad reforzada implica la permanencia en un empleo como medida de protección.(2020).

Según lo determinado por la Corte Constitucional existe la estabilidad reforzada de las personas con discapacidad y ya refiere de la permanencia en un empleo como medida de protección por lo que el razonamiento a la cita comprende que debe existir inamovilidad laboral de los trabajadores con discapacidad por su condición, puesto que; tienen la dificultad de acceder a un nuevo empleo.

En tal sentido, con la norma constitucional en la legislación ecuatoriana existe el plan de políticas de prevención y equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, por lo que en el ámbito laboral se incluye una reforma al Código De Trabajo(2008), que en el Art. 42 numeral 33 textualmente determina: “el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. El Código de Trabajo obliga a la contratación del 4% de las personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas siempre

Tito Geovanny Pineda-Zaruma; Iván Xavier León-Rodríguez; Javier Bozquez-Remache

que cuenten con 25 empleados.

De acuerdo a las investigaciones las personas con discapacidad, según datos oficiales IESS, cuenta con 65.804 trabajadores con discapacidad. (Consejo Nacional para la igualdad de discapacidades, 2018). Por otro lado, la Corte Constitucional en sentencia a dispuesto incorporar una reforma al Ley Orgánica de Discapacidades: “En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho meses de la mejor remuneración. (SENTENCIA 012-17-SIN-CC, 2017).

Ahora, en caso de negarse el empleador a cancelar los valores establecidos en el Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades(2012), afecta gravemente a la situación económica, a la salud y familia de aquel trabajador despedido, puesto que; mediante la justicia ordinaria para que exista una sentencia favorable debe pasar por Unidad Judicial de Trabajo, Corte Provincial y Corte Nacional, estimando unos 3 a 5 años, por tal motivo ese lapso de tiempo queda desprotegido la persona con discapacidad puesto que deberá buscar los medios necesarios para subsistir.

En tal sentido, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social establece las formas de jubilación por invalidez el cual refiere al afiliado activo y pasivo, en el caso concreto; no enfocamos en el afiliado activo el cual el IESS señala “ podrá acceder a esta prestación cuando el afiliado es activo, debido contar con un mínimo de 60 imposiciones, de las cuales seis (6) como mínimo, debe ser inmediatamente previas y consecutivas a la incapacidad para todo el trabajo y que esté sobrevenida en la actividad” (Instituto de Seguridad Social Ecuatoriano, 2017).

Al respecto, resulta inadmisibles la jubilación por invalidez de aquel trabajador con discapacidad que deja de ser afiliado activo al ser objeto de un despido injustificado que haya cumplido con las 60 imposiciones, pues al ejercer el control de legalidad del Art. 86 literal a) de la Ley de Seguridad Social (2001), no reúne los requisitos por lo que se negaría la jubilación.

Tito Geovanny Pineda-Zaruma; Iván Xavier León-Rodríguez; Javier Bozquez-Remache

Es necesario indicar, que la situación problemática radica en la falta de normativa que garantice la aplicación del principio de inamovilidad de las personas con discapacidad en el proceso de jubilación y que al encontrarse en dicho proceso han sido separados de su lugar de trabajo mediante despido, lo que perjudica el derecho a una jubilación por invalidez por cuanto buscan una pretensión económica anticipada por efectos de la discapacidad y que no logran obtenerla.

Se plante como objetivo general analizar el principio de inamovilidad laboral de las personas con discapacidad en proceso de jubilación.

MÉTODO

El presente trabajo investigativo se desarrolla desde un enfoque cuantitativo con una metodología descriptiva con diseño no experimental, la cual se apoya en el análisis documental – bibliográfico. Se fundamenta en la exploración metódica, rigurosa y profunda de material documental de trabajos científicos en el tema de estudio. (Palella y Martins, 2012).

Asimismo, se utiliza el cuestionario, para un universo o población susceptible de ser investigado está compuesto por personas con discapacidad del cantón Santo Domingo, siendo una población de 1237 según datos obtenidos del Sistema del CONADIS. Frente a lo cual se aplica la respectiva fórmula y la muestra obtenido fue de 100 profesionales del Derecho, a quienes se les aplica la encuesta.

RESULTADOS

Se detallan a continuación los resultados luego de la implementación del método propuesto por los investigadores.

1.- ¿Usted es una persona con discapacidad que labora o laboró bajo relación de dependencia?

Tito Geovanny Pineda-Zaruma; Iván Xavier León-Rodríguez; Javier Bozquez-Remache

Según la tabla 1, de las encuestas realizada a 100 personas con discapacidad en Santo Domingo, mismos que 30% de ellos contestaron que se encuentran laborando bajo relación de dependencia y 70% personas con discapacidad no trabajan bajo relación de dependencia, este porcentaje demuestra que dentro de las empresas privadas bajo código de trabajo se encuentra la inclusión de trabajadores con discapacidad.

Tabla 1.
Relación de dependencia.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	30	30%
NO	70	70%
TOTAL	100	100%

Elaboración: Los autores.

2.- ¿Usted es una persona con discapacidad que se encuentra jubilada por invalidez? Se observa en la tabla 2, que el 5% de ellos contestaron que se encuentran jubilados por invalidez y 95% personas con discapacidad indican que no se han jubilados por invalidez, este porcentaje demuestra que existe una rigidez de la norma del seguro social en cuanto a los estándares de la jubilación por invalidez.

Tabla 2.
Jubilación por invalidez.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	5	5%
NO	95	95%
TOTAL	100	100%

Elaboración: Los autores.

Tito Geovanny Pineda-Zaruma; Iván Xavier León-Rodríguez; Javier Bozquez-Remache

3.- ¿En su lugar de trabajo ha sido separada de la empresa por despido o visto bueno?

De acuerdo la tabla 3, el 20% de ellos contestaron que, si han sido separados de la empresa por despido o visto bueno y el 80% de personas con discapacidad no han sido separados de la empresa, este porcentaje demuestra que a los trabajadores con discapacidad no gozan de una estabilidad laboral, siendo que pueden ser objeto de despido o visto bueno pese ya existir norma que sancione estas acciones de los empleadores.

Tabla 3.

Despido o visto bueno.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	20	20%
NO	80	80%
TOTAL	100	100%

Elaboración: Los autores.

4.- Considera usted, ¿Qué al separar de la empresa al trabajador con discapacidad mediante visto bueno u otra forma de desvinculación afecta en la salud y estado emocional a la persona con discapacidad?

De acuerdo a la tabla 4, el 100% contestaron que al separarse de la empresa al trabajador con discapacidad mediante visto bueno u otra forma de desvinculación afecta en la salud y estado emocional a la persona con discapacidad, el principio inamovilidad lograría a que sea reincorporados a su lugar de trabajo.

Tito Geovanny Pineda-Zaruma; Iván Xavier León-Rodríguez; Javier Bozquez-Remache

Tabla 4.
Afectación del estado emocional.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	100	100%
NO	0	0%
TOTAL	100	100%

Elaboración: Los autores.

5.- Considera usted, ¿Qué es necesario incluir en la norma laboral un artículo que refiera sobre el principio de inamovilidad laboral de las personas con discapacidad en proceso de jubilación?

Según la tabla 5, el 100% de ellos demuestran que los trabajadores con discapacidad sienten la necesidad de establecer una norma que les permite una estabilidad laboral al 100% y brinde el amparo y protección cuando se encuentren en proceso de jubilación.

Tabla 5.
Inmovilidad laboral.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	100	100%
NO	0	0%
TOTAL	100	100%

Elaboración: Los autores.

DISCUSIÓN

En las encuestas aplicadas denota que es necesario establecer un principio de inamovilidad laboral de las personas con discapacidad, en la mayoría de los casos como se dijo anteriormente hasta que logren tener una sentencia favorable debe transcurrir años y cobrar su indemnización, hasta eso pues siendo personas con condiciones especiales pueden recaer en la depresión o enfermedades por la falta de atención médica o seguro social, siendo que su sistema inmunológico es débil, incluso

Tito Geovanny Pineda-Zaruma; Iván Xavier León-Rodríguez; Javier Bozquez-Remache

hasta morir, entonces donde queda la estabilidad reforzada si existen patronos que los despiden sin medir las consecuencias, por lo tanto se requiere incluir el principio de inamovilidad para que se garantice el derecho al trabajo y dignidad.

CONCLUSIONES

El principio de estabilidad laboral reforzada o despido injustificado no es suficiente garantía de protección en los trabajadores con discapacidad, siendo que hay casos en que son despedidos y para el pago de la indemnización correspondiente entra a litigio ante el Juez de Trabajo.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, en el desarrollo de la investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador, (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. <https://n9.cl/sia>

Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2012). Ley Orgánica de Discapacidades. Año IV - N° 796. <https://n9.cl/zxfj>

Congreso Nacional. (2001). Ley de Seguridad Social. Número de Norma: 55. Fecha de publicación: 2001-11-30 Tipo publicación: Registro Oficial Suplemento. Estado: Reformado Número de publicación: 465. Fecha de última modificación: 2024-03-25. <https://n9.cl/4qta0>

Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo. Codificación 17. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Última modificación: 22-jun.-2020. Estado: Reformado. <https://n9.cl/bhjvdk>

Tito Geovanny Pineda-Zaruma; Iván Xavier León-Rodríguez; Javier Bozquez-Remache

Consejo Nacional para la igualdad de discapacidades. (2018). Plan Estratégico Institucional del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. QUITO. <https://n9.cl/vnits>

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2020). Estadísticas de Discapacidad. Quito: CONADIS. <https://n9.cl/kgiaq>

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2021). Total, de Personas con Discapacidad Registradas en el Registro Nacional de Discapacidad. Santo Domingo de los Tsáchilas. <https://n9.cl/dl0n5>

Corte Constitucional del Ecuador. (2017). SENTENCIA 012-17-SIN-CC, 012-17-SIN-CC. <https://n9.cl/w2s8>

Corte Constitucional. (2020). SENTENCIA 367-19-EP/20, 367-19-EP. <https://n9.cl/mr6ey>

Corte Constitucional. (2021). SENTENCIA 1342-16-EP/21, 1342-16-EP. <https://n9.cl/r6ldj8>

Instituto de Seguridad Social Ecuatoriano. (08 junio de 2017). Jubilación Por Invalidez. <https://n9.cl/0ju1p>

Palella-Stracuzzi, S. y Martins-Pestana, F. (2012). Metodología de la investigación cuantitativa. Fondo editorial de la Universidad Pedagógica Libertador. Caracas, Venezuela.