



Universidad San Gregorio de Portoviejo

Carrera de Derecho

Trabajo de investigación de Artículo Científico previo a la obtención del título de

Abogado.

Título:

Discapacidad sobrevenida y protección del trabajador en el derecho laboral ecuatoriano

Autores:

Loor Intriago Rogelio Andres

San Andrés Quevedo Vielka Patricia

Tutor:

Dra. Ana Jessenia Arteaga Moreira, Mg.

Cantón Portoviejo – Provincia de Manabí - República del

Ecuador

Octubre 2025- marzo 2026

Declaración de autoría y cesión de derechos de propiedad intelectual

Loor Intriago Rogelio Andrés y **San Andrés Quevedo Vielka Patricia** declaramos, en forma libre y voluntaria, ser los autores del trabajo de investigación con el título “**Discapacidad sobrevenida y protección del trabajador en el derecho laboral ecuatoriano**”, cuyo contenido es auténtico, original y no infringe derechos de propiedad intelectual de terceros. En este sentido, asumimos la responsabilidad correspondiente ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión de la información obtenida en el proceso de investigación. Así como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor/a.

De manera expresa cedemos los derechos de propiedad intelectual del Artículo Científico “**Discapacidad sobrevenida y protección del trabajador en el derecho laboral ecuatoriano**” a la Universidad San Gregorio de Portoviejo, por ser la institución de Educación Superior que nos acogió en todo el proceso de desarrollo del mismo, y autorizo a su difusión en formato digital, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Portoviejo, 15 de abril de 2026



Rogelio Andrés Loor Intriago

C.C 131642050-2



Vielka Patricia San Andrés Quevedo

C.C 131591702-9

Discapacidad sobrevenida y protección del trabajador en el derecho laboral ecuatoriano.

Acquired disability and worker protection in Ecuadorian labor law.

Autores:

Loor Intriago Rogelio Andres

Universidad San Gregorio de Portoviejo

Correo: andreseme4@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0009-0006-3329-7762>

San Andrés Quevedo Vielka Patricia

Universidad San Gregorio de Portoviejo

Correo: vielkasanandres16@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0009-0005-7238-9152>

Tutor

Dra. Arteaga Moreira Ana Jessenia Mg.

Universidad San Gregorio De Portoviejo

Correo: aniarmo@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9536-3036>

Resumen

El artículo analizó la discapacidad sobrevenida en el derecho laboral ecuatoriano, con la finalidad de evaluar si el ordenamiento jurídico brinda una protección efectiva al trabajador que adquiere una discapacidad durante la relación laboral. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo y dogmático, sustentado en el estudio de normas constitucionales, laborales y jurisprudenciales, así como en un análisis comparado con la legislación española, considerando un criterio de carácter reactivo o preventivo de la protección laboral. Se abordaron principios como la estabilidad laboral reforzada, la igualdad material, la no discriminación y la obligación de realizar ajustes razonables. Los resultados evidenciaron que, aunque la Constitución de 2008, la Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad y la jurisprudencia de la Corte Constitucional reconocían mecanismos de protección, aun persistían vacíos normativos en el Código del Trabajo respecto a la reubicación y adaptación laboral. En consecuencia, la discapacidad sobrevenida no debía constituir una causa automática de terminación contractual, sino una situación que exige medidas de protección reforzada orientadas a garantizar la continuidad del vínculo laboral y la dignidad del trabajador.

Palabras claves: discapacidad sobrevenida; derecho laboral; estabilidad laboral; protección del trabajador; seguridad y salud ocupacional.

Abstract

This article addressed acquired disability in Ecuadorian labor law, with the aim of evaluating whether the legal framework provides effective protection for workers who acquire a disability during the employment relationship. The research was conducted using a qualitative and doctrinal approach, based on the analysis of constitutional, labor, and jurisprudential norms, complemented by a comparative study with Spanish legislation, considering the reactive or preventive nature of labor protection. Throughout the study, principles such as enhanced job stability, substantive equality, non-discrimination, and the obligation to provide reasonable accommodations were examined. The findings show that, although these rights are formally recognized, there are still regulatory gaps in the Labor Code, particularly regarding job relocation and workplace adaptation. It is therefore concluded that acquired disability should not be considered an automatic cause for termination of employment, but rather a condition that requires reinforced protection measures aimed at ensuring job continuity and the dignity of the worker.

Keywords: Acquired disability; labor law; job stability; worker protection; occupational safety and health

Introducción

La estabilidad laboral constituye uno de los principios fundamentales del derecho del trabajo, en la medida que garantiza al trabajador la posibilidad de mantener su fuente de ingresos y desarrollar su proyecto de vida en condiciones de dignidad, este principio adquiere una mayor relevancia cuando el trabajador atraviesa una situación de vulnerabilidad derivada de su estado de salud, como ocurre en los casos en que se presenta una discapacidad durante la relación laboral, en estos escenarios, el derecho del trabajo no solo debe cumplir una función reguladora, sino también protectora orientada a equilibrar las condiciones entre empleador y trabajador.

En el contexto ecuatoriano, la protección jurídica frente a la discapacidad se reconoce a nivel constitucional, legal e incluso jurisprudencial; sin embargo, su aplicación práctica plantea importantes desafíos, por ello cuando una persona adquiere una discapacidad en el transcurso de su vida laboral, surgen interrogantes sobre la capacidad real del sistema jurídico para garantizar la continuidad del vínculo de trabajo.

El problema jurídico que orienta esta investigación consiste en determinar si el derecho laboral ecuatoriano brinda una protección efectiva al trabajador que adquiere una discapacidad durante la relación laboral, o si, por el contrario, existen limitaciones normativas y prácticas que afectan el ejercicio de sus derechos laborales. Esta problemática se vincula con principios como la estabilidad laboral, la igualdad material y la prohibición de despidos discriminatorios dentro de un Estado constitucional de derechos.

La elección del tema responde a la relevancia social y jurídica que tiene la discapacidad sobrevenida en el ámbito laboral, ya que puede incidir directamente en la estabilidad del empleo, la continuidad del vínculo contractual y las obligaciones del empleador. En muchos casos, la respuesta del sistema jurídico se activa de manera tardía, cuando el trabajador ya ha sido

desvinculado de su entorno de trabajo, lo que deja en evidencia vacíos normativos en el Código del Trabajo respecto a la obligación expresa de reubicar el puesto o implementar ajustes razonables antes de considerar la terminación del contrato, reflejando un enfoque predominantemente reactivo, en lugar de preventivo.

A ello se suma una escasa prevención en materia de seguridad y salud ocupacional, misma que genera un escenario en el que el trabajador no solo enfrenta una disminución de su capacidad laboral, sino también el riesgo de perder su empleo. Desde el punto de vista jurídico, la protección de las personas con discapacidad en el Ecuador encuentra sustento en un conjunto de normas constitucionales y legales que reconocen el trabajo como un derecho fundamental.

En este contexto, el objetivo general de la investigación consiste en: analizar la discapacidad sobrevenida en el derecho laboral ecuatoriano para determinar la efectividad de la protección jurídica del trabajador. Como objetivos específicos se plantean: examinar el marco ecuatoriano aplicable a la discapacidad sobrevenida en el ámbito laboral; analizar las obligaciones del empleador en materia de estabilidad laboral, ajustes razonables y no discriminación frente a trabajadores que adquieren una discapacidad y comparar la legislación ecuatoriana y española según el carácter reactivo o preventivo de la protección laboral.

Desde el estado del arte, la doctrina nacional ha desarrollado estudios sobre estabilidad laboral reforzada y protección de personas con discapacidad; sin embargo, el tratamiento específico de la discapacidad sobrevenida como categoría autónoma dentro del derecho laboral continúa siendo limitado. En el ámbito comparado, particularmente en España, se observa un modelo que prioriza la adaptación del puesto y la conservación del empleo antes de la extinción contractual, lo que evidencia la necesidad de revisar críticamente la regulación ecuatoriana.

En consecuencia, la presente investigación se orienta a examinar el marco constitucional, legal y jurisprudencial vigente, con el propósito de determinar si la protección actual resulta suficiente o si requiere fortalecimiento normativo para garantizar la dignidad y continuidad laboral del trabajador que adquiere una discapacidad en el ejercicio de su actividad profesional.

Metodología

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, ya que su finalidad fue analizar e interpretar el marco jurídico ecuatoriano relacionado con la discapacidad sobrevenida en el ámbito laboral. Más que centrarse en datos numéricos, el estudio se orientó a comprender cómo las normas, los principios constitucionales y la jurisprudencia respondían o no a la situación del trabajador que adquiriría una discapacidad durante la relación laboral.

Según Numan Caballero (2025), “El enfoque de la investigación cualitativa se caracteriza por su énfasis en la comprensión profunda, contextualizada, a la vez holística y detallada de fenómenos sociales y culturales, especialmente aquellos relacionados con experiencias humanas complejas y subjetivas.” (p. 19).

En este sentido, el enfoque cualitativo permitió comprender el alcance real de la protección laboral del trabajador, así como identificar vacíos normativos y tensiones entre la regulación vigente y su aplicación práctica, el estudio se enmarcó en la dogmática jurídica, puesto que implicó la revisión, sistematización e interpretación de normas y criterios doctrinarios vinculados al Derecho Laboral y Constitucional.

En consecuencia, la investigación se centró en la identificación, clasificación e interpretación sistemática de normas y jurisprudencia, lo cual resultó imprescindible para examinar la protección laboral de las personas con discapacidad sobrevenida.

A través de este enfoque se examinó críticamente el contenido de la Constitución de la República, el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad, prestando especial atención a principios como la igualdad, la no discriminación y la estabilidad laboral reforzada. Como indicó Eduardo García Máynez (1992), “La palabra jurisprudencia posee dos acepciones: en una de ellas equivale a ciencia del derecho o teoría del orden jurídico positivo; en la otra sirve para designar el conjunto de principios y doctrinas contenidas en las decisiones de los tribunales” (p. 68).

Esta perspectiva permitió analizar los criterios jurisprudenciales sobre estabilidad laboral, los límites normativos y la responsabilidad del empleador en la protección de los derechos del trabajador.

En cuanto a las técnicas de investigación, se empleó el análisis documental para la revisión sistemática de legislación laboral, doctrina especializada y criterios jurisprudenciales relacionados con la discapacidad sobrevenida. “A través de éste, el investigador comprende y analiza las definiciones y conceptos alrededor de un tema de investigación. En este sentido, la forma de realizar este análisis depende de los insumos disponibles y de la experiencia y habilidades del propio investigador” (Marcelino Aranda et al., 2024).

De manera complementaria, se recurrió al método de derecho comparado, este análisis se desarrolló considerando el carácter reactivo o preventivo de la protección laboral, lo que permitió identificar diferencias en la forma en que ambos sistemas abordaban la continuidad del empleo frente a la discapacidad sobrevenida.

Fundamentos Teóricos

El derecho laboral como rama protectora del trabajador.

El derecho laboral se consolida como una rama jurídica de carácter protector, cuyo objetivo principal es corregir la desigualdad estructural existente entre empleador y trabajador dentro de la relación laboral.

A nivel mundial, el derecho laboral evolucionó significativamente desde la Revolución Industrial, cuando las condiciones de trabajo eran precarias y la explotación laboral era común, hasta la consolidación de Códigos de Trabajo en distintas regiones, con el fin de garantizar la dignidad de empleados y empleadores. (Quiñonez, 2021)

Por ello con el tiempo, los movimientos sindicales y las reformas legislativas han contribuido a mejorar las condiciones de trabajo, estableciendo normas de seguridad, salario y jornada laboral orientadas a garantizar condiciones mínimas de dignidad, estabilidad y seguridad.

En Ecuador, el derecho laboral ha experimentado numerosas transformaciones en los últimos años, con reformas significativas orientadas a fortalecer la equidad de género y no discriminación. (Espinoza Mina, 2018). No obstante, persisten desafíos en la aplicación efectiva de estas normas, especialmente en lo que corresponde a la protección contra despidos arbitrarios y la discriminación en el lugar de trabajo.

A diferencia de otras ramas del derecho privado, en las que las partes se presumen formalmente iguales, el derecho laboral parte del reconocimiento de una asimetría real de poder derivada de la dependencia del trabajador frente al empleador; en este contexto, el Estado asume un rol fundamental como garante de derechos mediante mecanismos de protección orientados a equilibrar esta relación. La función protectora del derecho laboral adquiere una dimensión reforzada a partir de la Constitución de 2008, que reconoce el trabajo como un derecho fundamental, un deber social y una base esencial de la economía, por lo que el Estado actúa como instrumento de justicia social frente a prácticas laborales que vulneren derechos.

Para Lombeida Aguilar (2024), “El derecho laboral debe entenderse como una rama jurídica dinámica, cuya naturaleza protectora exige una interpretación y aplicación orientada a favorecer al trabajador “(p.93). Aunque existe un sólido marco legal y constitucional, varios estudios señalan que aún hay una brecha entre la normativa y su aplicación.

Seguridad y salud ocupacional

La seguridad y salud ocupacional (SSO) es una disciplina preventiva, jurídica y técnica orientada a proteger la integridad física, mental y social de los trabajadores frente a los riesgos derivados de su actividad laboral, no se limita a la atención de accidentes o enfermedades profesionales, sino que se fundamenta en la prevención sistemática de riesgos laborales mediante la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la aplicación de medidas de control adecuadas.

Sánchez Ortega (2024) señala que:

La SSO debe concebirse como un sistema integral de gestión, incorporado a la administración general de las organizaciones, con compromiso real de la alta dirección, asignación de recursos y capacitación continua. Su correcta implementación permite reducir accidentes, mejorar las condiciones laborales y fortalecer la productividad y sostenibilidad empresarial.

Constituye un derecho fundamental del trabajador y una obligación legal del empleador y del Estado, vinculada al derecho al trabajo digno y a la salud, aunque existe un marco normativo amplio, persisten dificultades en su aplicación efectiva debido a la falta de control, seguimiento y cultura preventiva. Se relaciona directamente con el desarrollo sostenible, ya que la ausencia de entornos laborales seguros genera impactos negativos económicos, sociales y sanitarios. Por ello,

la SSO debe entenderse como un principio esencial para garantizar la dignidad humana en el ámbito laboral y promover un desarrollo social y económico responsable. (Loor Macías, 2024).

En el ámbito del derecho laboral, la seguridad y salud ocupacional se respalda en el principio de prevención, conforme al cual el empleador tiene el deber de anticiparse a los riesgos laborales y adoptar medidas destinadas a evitarlos o reducirlos al mínimo, asimismo se vincula de manera directa con la dignidad humana del trabajador, en tanto el desarrollo de actividades laborales en condiciones inseguras o insalubres vulnera derechos fundamentales como la vida, la integridad personal y la salud en el trabajo implica que el trabajador no puede ser expuesto a riesgos innecesarios o evitables y que el empleador debe garantizar entornos laborales seguros mediante la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo. (Oviedo-Quiñonez, 2018)

Según los principios de las Naciones Unidas, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se reconoce la dignificación del trabajo y el derecho de todo trabajador a laborar en condiciones seguras y saludables, por ello como objetivo de la (OIT e ISSA, 2009, pág. 5) expresa “La protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo no es únicamente un derecho laboral sino un derecho humano fundamental.”

La siniestralidad laboral continúa siendo un problema estructural tanto a nivel global como nacional con efectos directos en la salud, la estabilidad en el empleo y la productividad de los trabajadores, durante el año 2023 el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social registró 20.597 accidentes laborales, de los cuales el 50,6% ocurrieron en el lugar de trabajo y el 31,9% durante el trayecto hacia o desde este, asimismo, la concentración de accidentes en sectores como la manufactura, el comercio, la agricultura, la ganadería, la

administración pública y los servicios sociales y de salud evidencia que las actividades con mayor exigencia física y operativa presentan niveles más altos de exposición al riesgo.

A nivel internacional, de acuerdo con los datos de la Organización Internacional del Trabajo (2023) cerca de 3 millones de personas fallecen anualmente por causas relacionadas con el trabajo, mientras que cerca de 395 millones sufren lesiones no mortales, estas cifras no solo reflejan un impacto en la salud de los trabajadores, sino que también inciden en fenómenos como el ausentismo laboral, la disminución de la productividad y, de manera relevante, la generación de discapacidades derivadas, lo que constituye un elemento clave para el análisis jurídico de la protección laboral.

Sobre este aspecto Cortez (2021) destaca que: “Las condiciones óptimas de trabajo son aquellas que impiden que el trabajador se vea afectado por factores laborales como las cargas físicas y mentales o los factores ambientales (biológicos, físicos, químicos, etc.) que pueden desarrollarse en el ámbito laboral.”. En otras palabras, el trabajo puede convertirse en un promotor de la salud o en un factor de riesgo para los colaboradores, ya que estos, pasan más de la tercera parte de su día en su lugar de trabajo.

La salud del capital humano repercute de manera directa en la salud pública de un territorio y en el desarrollo integral del mismo (Hernández Palma, 2011), por tanto, es esencial que el Estado y las compañías conciban la importancia de la prevención y aseguren las herramientas que permita que la fuerza laboral desarrolle sus actividades de forma segura.

Discapacidad

La discapacidad es una condición que padece el ser humano en la cual se evidencia diversas deficiencias en una función corporal entre las principales características que tienen las personas con discapacidad están las siguientes: limitaciones de actividad o del movimiento que

le impiden ejecutar ciertas acciones, restricciones de participación que le dificultan de cierto modo relacionarse y desenvolverse dentro de las diferentes situaciones que se presentan en su diario vivir, alteraciones emocionales o físicas, entre otras (Chávez, 2017; Romero, 2018)

La discapacidad no es presentada como un atributo individual ni como una enfermedad, sino como una situación de desventaja socialmente construida, que puede reducirse o agravarse dependiendo de la forma en que la sociedad organiza sus espacios, normas y prácticas (Asensio, Zabaleta & Casado, 2025). Es aquella condición que forma parte de la diversidad humana y puede manifestarse en distintos momentos del ciclo vital, afectando de manera variable las funciones físicas, sensoriales, intelectuales o psicosociales de una persona. (Asensio García, 2025)

En el contexto ecuatoriano a partir de marzo de 2025 se aplicó el nuevo Manual de Calificación/Recalificación de la Discapacidad donde busca unificar criterios técnicos, médicos y sociales para la valoración de la discapacidad, este instrumento se alinea con el modelo social y de derechos humanos, priorizando la evaluación integral de la persona y su interacción con el entorno, más allá de un enfoque meramente clínico.

La actualización del manual constituye un avance relevante en donde se añade la discapacidad múltiple a los otros seis tipos de discapacidad (física, visual, auditiva, lenguaje, intelectual y psicosocial)., el manual ahora tiene un enfoque biopsicosocial, basado en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008) y con la clasificación internacional del funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, dados por la Organización Mundial de la Salud (OMS), a su vez se incluye las enfermedades autoinmunes, las enfermedades genéticas y también el dolor crónico.

En el Ecuador, la determinación del grado de discapacidad se realiza conforme al Manual de Calificación, Recalificación y Acreditación de la Discapacidad, emitido por el Ministerio de Salud Pública, el cual establece una valoración porcentual de 0% a 100%, para el reconocimiento legal de la discapacidad, se requiere un porcentaje igual o superior al 30%, debidamente certificado por la autoridad sanitaria competente, en este marco, la Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad tiene como finalidad asegurar la prevención, detección y rehabilitación de la discapacidad, garantizando el pleno ejercicio de los derechos de este grupo prioritario.

Discapacidad congénita y discapacidad adquirida.

Desde una perspectiva conceptual y científica, resulta esencial distinguir entre discapacidad congénita y discapacidad adquirida, atendiendo principalmente a su origen y evolución a lo largo de la vida.

Cárdenas y Vásquez (2016) explican que la discapacidad congénita es aquella que se manifiesta desde el nacimiento o que tiene su origen en el período prenatal, como consecuencia de alteraciones genéticas, cromosómicas o de factores ambientales que inciden durante el desarrollo embrionario y fetal. Este tipo de discapacidad puede afectar funciones físicas, sensoriales, intelectuales o múltiples, y acompaña a la persona a lo largo de su ciclo vital, influyendo en su proceso de desarrollo, autonomía e interacción social. (p. 12).

Esta forma de discapacidad acompaña a la persona desde las primeras etapas de su vida y condiciona su proceso de desarrollo físico, cognitivo y social, sus manifestaciones pueden variar en intensidad y visibilidad, pudiendo ser evidentes desde el nacimiento o hacerse más notorias conforme avanza el crecimiento y se incrementan las demandas del entorno. En este sentido, la discapacidad congénita no constituye una condición estática, sino una realidad dinámica que interactúa constantemente con factores personales, familiares y sociales.

Por otro lado, la discapacidad adquirida se presenta con posterioridad al nacimiento, en cualquier momento del ciclo vital, y supone una alteración sobrevenida de funciones que previamente se encontraban conservadas. Sus causas son múltiples e incluyen enfermedades, traumatismos, accidentes, infecciones, procesos degenerativos o eventos neurológicos.

A diferencia de la discapacidad congénita, la adquirida implica un proceso de adaptación más complejo, ya que la persona debe afrontar la pérdida o disminución de capacidades que formaban parte de su funcionamiento habitual, esta situación suele generar impactos significativos en la esfera emocional, psicológica y social, pues obliga a la reconstrucción de la identidad personal y a la redefinición de la autonomía y la interacción con el entorno.

El análisis de textos que abordan tanto la discapacidad congénita como la adquirida permite advertir que, en general, la discapacidad congénita suele relacionarse con mayores niveles de adaptación, en la medida en que la persona nace y crece con determinadas limitaciones y, a lo largo de su desarrollo, aprende progresivamente a enfrentar las dificultades que estas implican, al mismo tiempo que fortalece y optimiza sus capacidades disponibles. En este proceso, la adaptación se integra de forma natural al desarrollo personal.

En contraste, quienes adquieren una discapacidad en etapas posteriores de la vida atraviesan una experiencia sustancialmente distinta a la de quienes nacen con ella, en estos casos, la persona enfrenta la pérdida de sus funciones que formaban parte de su identidad y autopercepción, tales como la movilidad de una extremidad, el funcionamiento de sentidos como la vista o el oído, o la aptitud para desempeñar determinadas actividades.

Como consecuencia, las personas con discapacidad adquirida suelen atravesar un proceso emocional comparable al duelo, similar al que se experimenta ante otras pérdidas significativas a

lo largo de la vida. (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad y Álvarez Ramírez, 2025).

Discapacidad Sobrevenida en el Trabajo

La discapacidad sobrevenida hace referencia a aquella condición que no tiene un origen congénito o hereditario, sino que surge a lo largo de la vida como consecuencia de accidentes, enfermedades o tratamientos médicos, estas situaciones pueden presentarse en cualquier momento y afectar de manera significativa la vida diaria del individuo, así como su desempeño en el ámbito laboral.

Entre los principales ejemplos de discapacidad sobrevenida se encuentran los accidentes laborales, en donde una persona que sufre un accidente de trabajo puede desarrollar lesiones musculoesqueléticas, amputaciones, lesiones medulares o traumatismos craneoencefálicos que derivan en limitaciones permanentes para el movimiento, la coordinación o la fuerza, afectando directamente su capacidad para desempeñar sus funciones, de la misma forma, diversas enfermedades o tratamientos médicos pueden dar lugar a una discapacidad sobrevenida.

La discapacidad sobrevenida en el trabajo constituye una de las situaciones más sensibles dentro del Derecho Laboral y de la protección de derechos humanos, porque rompe equilibrio previo de la relación laboral; el trabajador inicia su vínculo en condiciones de salud y capacidad funcional normales, pero luego por accidente, enfermedad o deterioro progresivo adquiere una limitación que afecta su desempeño

Álvarez Montero (2020) sostiene que la discapacidad sobrevenida genera un impacto directo en una relación jurídica ya existente, lo que obliga al derecho laboral a ofrecer respuestas orientadas a la adaptación del vínculo laboral, y no a su extinción automática.

Desde el enfoque jurídico moderno, esta condición no debe ser vista como una causa automática de exclusión laboral, sino como un supuesto que activa deberes reforzados de protección, adaptación y no discriminación por parte del empleador y del Estado.

Los estándares internacionales impulsados por la Organización Mundial de la Salud y la Organización de las Naciones Unidas sostienen que la discapacidad resulta de la interacción entre la condición de salud y las barreras del entorno, por lo que el deber principal no es excluir al trabajador, sino eliminar esas barreras.

Es innegable que las personas con discapacidad constituyen uno de los colectivos que mayor discriminación y exclusión social, lo que evidencia la existencia de una deuda histórica hacia este grupo cuyos reportes técnicos establecen que alrededor del 15% de la población mundial vive con algún tipo de discapacidad, lo que equivale aproximadamente a mil millones de personas a nivel global.

Esta estimación fue consolidada en el *World Report on Disability* (OMS–Banco Mundial) y ha sido reiterada en fichas técnicas y documentos de política pública del sistema de Naciones Unidas, actualizaciones más recientes de la OMS incluso elevan la cifra a cerca de 1.300 millones de personas (16 %), dependiendo de la metodología de medición y de la definición funcional de discapacidad utilizada.

El análisis empírico desarrollado por Rojas-Villegas y Osada-Liy (2021) muestra que la adquisición de una discapacidad en la edad adulta genera diferencias significativas en las condiciones laborales, lo que refuerza la necesidad de políticas y normas laborales que garanticen la continuidad del empleo y eviten prácticas discriminatorias.

La estabilidad laboral se comprende como la protección y garantía que tiene el trabajador de conservar su puesto de trabajo y evitar una terminación arbitraria que vulnere sus derechos.

En esa línea, Espinoza (2023) sostiene que “la estabilidad es un derecho que tiene el trabajador a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas” (p. 1).

En este sentido, Trujillo (2021) afirma que la estabilidad propiamente dicha es la que responde consecuentemente cuando el empleador pone fin al contrato fuera de los casos permitidos por la ley, permitiendo al trabajador demandar la restitución de su puesto y el pago de remuneraciones, Es decir, se convierte en una garantía legal a favor del trabajador, para que no pierda su empleo, poniendo límites al uso abusivo y excesivo de poder que puede tener la parte empleadora.

Aplicada al supuesto de discapacidad sobrevenida, la estabilidad laboral adquiere una dimensión reforzada porque no se trata de impedir despidos sin causa, sino de impedir que la nueva condición de salud sea utilizada como motivo directo o encubierto de desvinculación, la respuesta jurídica moderna exige que antes de cualquier decisión extintiva, se evalúe la posibilidad de adaptación del puesto, reorganización de funciones o reubicación interna, bajo el principio de ajustes razonables.

La estabilidad laboral dentro de la relación laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o el candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adición de valor a los procesos, productos o servicios que generen u ofrezcan (Pedraza et al., 2010, p. 497). En casos de discapacidad sobrevenida, esta idea implica cooperación: el empleador debe facilitar ajustes y el trabajador participar en los procesos de readaptación y recalificación cuando sean necesarios.

En este sentido la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 11, establece el principio de igualdad y prohíbe toda forma de discriminación, incluyendo a la discapacidad y adoptando medidas de acción afirmativa a favor de los grupos en situación de vulnerabilidad, además, en los artículos 47 y 48 se reconocen el derecho de las personas con discapacidad a acceder a un trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades y a ser incluidas en la vida social y laboral mediante políticas que promuevan su integración.

En el ámbito legal, el Código del Trabajo reafirma la importancia del trabajo como un derecho y un deber social, en concordancia con la Constitución, estableciendo además obligaciones concretas a cargo del empleador orientadas a garantizar condiciones dignas y seguras en el desarrollo de las actividades laborales, en el artículo 42 se dispone que el empleador debe adoptar las medidas necesarias en materia de seguridad, higiene y prevención de riesgos laborales, asegurando que los lugares de trabajo cumplan con las condiciones adecuadas para proteger la integridad física y la salud de los trabajadores, asimismo, esta normativa impone deberes relacionados con la inclusión laboral y la adaptación de los espacios de trabajo, especialmente en favor de personas con discapacidad, lo que evidencia un enfoque normativo orientado a la protección integral del trabajador dentro de la relación de trabajo.

Por otro lado, la Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad desarrolla de manera más específica estos derechos, estableciendo garantías como la inclusión laboral, la estabilidad reforzada y la obligación de implementar ajustes razonables en el entorno de trabajo, en particular, el artículo 50 reconoce el derecho al trabajo en condiciones de igualdad, prohibiendo expresamente cualquier forma de discriminación en los procesos de selección, contratación y desarrollo laboral, a su vez, el artículo 51 establece la obligación del Estado de promover políticas de inclusión, formación, reinserción y readaptación laboral, lo cual resulta

especialmente relevante en los casos de discapacidad sobrevenida, donde el trabajador requiere mecanismos que permitan su permanencia en el empleo.

Finalmente, uno de los elementos esenciales para la presente investigación se encuentra en el artículo 56 de la ley antes mencionada, el cual reconoce la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad, estableciendo que el despido injustificado genera no solo indemnización, sino también la posibilidad de reinserción laboral en donde se dispone que las personas que adquieren una discapacidad durante su vida laboral tienen derecho a procesos de rehabilitación, readaptación, reubicación o reinserción, lo que evidencia una clara orientación hacia la continuidad del vínculo laboral.

Desde esta perspectiva, es necesario analizar los criterios desarrollados por la Corte Constitucional del Ecuador en torno a la protección laboral de las personas con discapacidad, particularmente en relación con la estabilidad laboral reforzada y la obligación de garantizar la continuidad del empleo, por ello, la jurisprudencia constitucional ha establecido que las personas en situación de vulnerabilidad no solo requieren un reconocimiento formal de sus derechos, sino también una protección efectiva que evite su exclusión del ámbito laboral.

En efecto, en la sentencia No. 258-15-SEP-CC, la Corte reconoce que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad debe ser entendido desde una dimensión material, lo que implica asegurar no solo el acceso, sino también la permanencia en el empleo, de igual manera, la sentencia No. 080-13-SEP-CC desarrolla el concepto de estabilidad laboral reforzada como un mecanismo de protección especial que busca evitar la desvinculación arbitraria de las personas con discapacidad, destacando que la permanencia en el empleo constituye un elemento esencial para la materialización de otros derechos conexos, como la vida digna y la seguridad social.

En conjunto, estos criterios evidencian que la Corte Constitucional ha construido una línea jurisprudencial orientada a la protección reforzada del trabajador con discapacidad, priorizando la permanencia en el empleo y limitando las posibilidades de desvinculación arbitraria, sin embargo, pese a este desarrollo jurisprudencial, resulta necesario contrastar estos estándares con otros ordenamientos jurídicos a fin de evaluar su eficacia práctica.

En este sentido, el análisis comparado con el sistema español permite advertir diferencias sustanciales en la forma en que se materializa la protección laboral frente a la discapacidad sobrevenida, a diferencia del modelo ecuatoriano, en el cual la protección suele activarse con posterioridad a la vulneración del derecho (a través de la justicia constitucional) el ordenamiento jurídico español adopta un enfoque preventivo, orientado a evitar la ruptura del vínculo laboral.

La normativa laboral española establece que la adquisición de una discapacidad durante la relación de trabajo no constituye, por sí misma, una causa automática de terminación del contrato, así como normativa posee “El Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015”, el cual establece los límites claros al poder de despido del empleador y exige que toda terminación contractual esté debidamente justificada en causas objetivas y proporcionales, en este marco la discapacidad o incapacidad sobrevenida no legitima directamente la ruptura del vínculo laboral, ya que el empleador está obligado a analizar previamente la posibilidad de mantener la relación de trabajo mediante la reorganización de tareas o la adaptación funcional del puesto.

Este enfoque se ve reforzado por la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (Real Decreto Legislativo 1/2013), que consagra el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en el empleo, dicha norma impone al empleador la obligación de realizar ajustes razonables, entendidos como las modificaciones

necesarias y adecuadas del entorno laboral que permitan a la persona con discapacidad desempeñar su trabajo en igualdad de condiciones, salvo que dichas medidas supongan una carga desproporcionada. La omisión de estos ajustes puede configurar una conducta discriminatoria en el ámbito laboral.

La jurisprudencia social española ha consolidado este modelo protector al establecer que, frente a una discapacidad sobrevenida, el empleador debe acreditar de forma objetiva que ha agotado todas las alternativas razonables para conservar el empleo antes de proceder a la extinción del contrato, el Tribunal Supremo ha señalado que la incapacidad del trabajador no justifica automáticamente el despido si existen posibilidades reales de adaptación o reubicación, y que la carga de la prueba recae en el empleador (Tribunal Supremo, Sala de lo Social).

En consecuencia, mientras el sistema ecuatoriano presenta una protección tardía, el modelo español prioriza la anticipación del riesgo y la conservación del empleo, configurando un sistema preventivo que garantiza de manera más efectiva la inclusión laboral y la dignidad del trabajador.

Análisis de los resultados y discusión

Del análisis del marco normativo ecuatoriano se evidenció que existe un reconocimiento formal amplio de los derechos de las personas con discapacidad, tanto a nivel constitucional como legal. La Constitución de la República del Ecuador establece principios de igualdad, no discriminación y protección reforzada para los grupos de atención prioritaria, entre ellos las personas con discapacidad. Asimismo, la Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad reconoce expresamente el derecho a la estabilidad laboral y contempla mecanismos como la reubicación, readaptación y reinserción laboral para quienes adquieren una discapacidad durante su vida laboral.

En relación con el Código del Trabajo, se constató que la regulación de los riesgos laborales y las indemnizaciones por accidentes o enfermedades profesionales se encuentra prevista; sin embargo, el tratamiento específico de la discapacidad sobrevenida no está desarrollado de manera sistemática dentro del cuerpo normativo laboral, lo que evidencia una fragmentación normativa.

El estudio jurisprudencial, particularmente a partir de los criterios desarrollados por la Corte Constitucional del Ecuador, mostró un avance significativo en la construcción del principio de estabilidad laboral reforzada, al establecer que la discapacidad sobrevenida no puede constituir una causa automática de despido y que el empleador debe agotar previamente alternativas razonables como la reubicación o adaptación del puesto.

Desde el análisis comparado con el modelo español, se identificó que en España existe una integración más clara entre la normativa laboral, la prevención de riesgos y la obligación de realizar ajustes razonables antes de considerar la extinción del contrato, concibiendo la discapacidad sobrevenida como una contingencia gestionable dentro de la relación laboral.

A partir de estos resultados, se evidencia una tensión entre el reconocimiento formal de los derechos y su aplicación efectiva en la práctica. Aunque la legislación ecuatoriana prevé estabilidad laboral reforzada y ajustes razonables, no establece con suficiente precisión los procedimientos obligatorios que debe seguir el empleador antes de proceder a la terminación del vínculo laboral, lo que genera espacios de interpretación que pueden derivar en decisiones empresariales orientadas a la desvinculación.

Esta problemática coincide con lo señalado por Lombeida Aguilar (2024), quien advierte que, pese a la existencia de un marco normativo sólido, persiste una brecha entre la norma y su aplicación real. De igual forma, Álvarez Montero (2020) sostiene que la discapacidad

sobrevenida no debe implicar la extinción del vínculo laboral, sino la adaptación del mismo, criterio que refuerza la necesidad de un enfoque más garantista en el contexto ecuatoriano.

En este sentido, la dependencia de la jurisprudencia constitucional para garantizar estos derechos evidencia que la protección laboral en el Ecuador opera, en gran medida, de forma reactiva y no preventiva, ya que se activa generalmente después de la vulneración del derecho, cuando el trabajador ha sido desvinculado y debe acudir a mecanismos judiciales para su restitución. Esto contrasta con el modelo español, donde el empleador tiene la obligación previa de evaluar la adaptación del puesto, configurando un sistema de carácter preventivo.

Desde la perspectiva del derecho laboral como disciplina protectora, autores como Espinoza (2023) sostienen que la estabilidad laboral no solo implica evitar despidos arbitrarios, sino garantizar condiciones que permitan la permanencia del trabajador en el empleo. En el caso de la discapacidad sobrevenida, ello se traduce en la obligación de implementar ajustes razonables y mecanismos de reubicación.

En consecuencia, la discusión se orienta a la necesidad de fortalecer el carácter preventivo del sistema laboral ecuatoriano, incorporando disposiciones más explícitas sobre la obligación de adaptación del puesto, criterios objetivos para la reubicación y mecanismos administrativos eficaces que eviten que la estabilidad laboral reforzada se convierta únicamente en una garantía indemnizatoria posterior al despido.

Conclusiones

A partir del análisis desarrollado, se concluye que el derecho laboral ecuatoriano reconoce formalmente la protección del trabajador frente a la discapacidad sobrevenida, incorporando principios como la igualdad material, la no discriminación y la estabilidad laboral reforzada dentro de su marco constitucional y legal. Sin embargo, esta protección no se traduce

plenamente en una garantía efectiva en la práctica, debido a la existencia de vacíos normativos y a la falta de precisión en los mecanismos de aplicación dentro del régimen laboral.

En este sentido, se evidencia que el marco jurídico ecuatoriano, si bien contiene disposiciones relevantes en la Constitución de la República y en la Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad, presenta una fragmentación normativa en relación con el Código del Trabajo, el cual no regula de manera expresa y sistemática la discapacidad sobrevenida como una situación específica que requiera medidas obligatorias de reubicación, adaptación del puesto o continuidad del vínculo laboral. Esta ausencia de desarrollo normativo genera espacios de interpretación que pueden favorecer decisiones orientadas a la terminación del contrato en lugar de su conservación.

Asimismo, se determina que las obligaciones del empleador en materia de estabilidad laboral, ajustes razonables y no discriminación carecen de una delimitación procedimental clara, lo que debilita su exigibilidad en la práctica. Aunque la jurisprudencia constitucional ha contribuido a consolidar el principio de estabilidad laboral reforzada, estableciendo que la discapacidad sobrevenida no constituye una causa automática de despido, la necesidad de recurrir a instancias judiciales para garantizar estos derechos evidencia un sistema predominantemente reactivo, en el que la protección se activa una vez producida la vulneración.

Desde el análisis comparado, podemos asegurar que el modelo español presenta un enfoque más preventivo y estructurado, en el cual la discapacidad sobrevenida es tratada como una contingencia laboral gestionable dentro de la relación de trabajo; a diferencia del sistema ecuatoriano, la normativa española establece con mayor claridad la obligación de adaptación del puesto y la priorización de la continuidad del empleo, relegando la terminación contractual a un

mecanismo excepcional. Esta diferencia pone en evidencia la necesidad de fortalecer el carácter preventivo del derecho laboral ecuatoriano.

En consecuencia, la investigación permite afirmar que, aunque el Ecuador cuenta con una base normativa suficiente para la protección del trabajador con discapacidad sobrevenida, su efectividad se ve limitada por la falta de articulación normativa, la ausencia de procedimientos claros y una débil cultura preventiva en el ámbito laboral, la discapacidad sobrevenida no debe ser concebida como una causa de desvinculación, sino como una situación que exige la activación de mecanismos jurídicos orientados a garantizar la continuidad del empleo, la dignidad del trabajador y la inclusión laboral en condiciones de igualdad.

Referencias

- Álvarez Montero, A. (2020). El nuevo estatus de persona trabajadora con discapacidad
sobrevvenida en la negociación colectiva: balance crítico y propuestas de mejora. *Revista
de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 107–143.
<https://doi.org/10.51302/rtss.2020.998>
- Arranz, E. (2025). *Discapacidad sobrevvenida: consejos para redescubrir tu carrera profesional*.
<https://fundacionadecco.org/blog/que-es-discapacidad-sobrevvenida-consejos-para-trabajar>
- Arteaga Moreira, A. J., Silva Briones, X. M., & Véliz Vergara, M. B. (2023). El Empleo
Protegido a favor de las personas con discapacidad en el sector privado
ecuatoriano. *Revista San Gregorio*, 1(55), 202-217.
<http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i55.2527>
- Asensio-García, D., Zabaleta-González, R., & Casado-Muñoz, R. (2025). Discapacidad
intelectual y brecha digital: el impacto de los dispositivos tecnológicos en la inclusión
digital. *Revista Española de Discapacidad*, , 10(2), 47-67.
<https://doi.org/10.5569/2340-5104.13.02.03>
- Boletín Oficial del Estado. (8 de noviembre de 1995). Prevención de Riesgos Laborales.
Prevención de Riesgos Laborales. [https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-
24292](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292)
- Boletín Oficial del Estado (23 de octubre de 2015). España. *Real Decreto Legislativo 2/2015*.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Chávez, A. (2017). La inserción laboral de las personas en condición de discapacidad: un reto para la sociedad ecuatoriana. *Revista Conrado*, 113-119.

<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/537>

Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) & Álvarez Ramírez, G. E. (2025). Libro blanco sobre las personas con discapacidad sobrevenida en España 2025. *Ediciones Cinca*.

<https://www.convenciondiscapacidad.es/wp-content/uploads/2025/02/Libro-Blanco-sobre-las-Personas-con-Discapacidad-Sob-revenida-en-Espana-2025-Cermi.es-90-Accessible.pdf>

Cortez, K. R. (2021). La prevención de riesgos laborales y su marco normativo. Perspectivas desde los. *Polo del Conocimiento*. Vol. 6, Nº. 11, 2021, págs. 1626-1639.

<https://doi.org/10.23857/pc.v6i11.3350>

Ecuador, Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*.

<https://bde.fin.ec/wp-content/uploads/2021/02/Constitucionultimodif25enero2021.pdf>

Espinoza Mina, M. A. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Revista Espacios*, 39(23)

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p32.pdf>

Espinoza, J., & Ramírez, P. (2023). Los Derechos Constitucionales de los Trabajadores: La estabilidad Laboral en el Ecuador. *Código Científico Revista de Investigación*, 4(2), 901.

<https://hdl.handle.net/20.500.14809/6363>

García Máñez, E. (1992). *Introducción al estudio del derecho*. Editorial Porrúa

- Lombeida Aguilar, M. A. (2024). Revisión sistemática del derecho laboral en Ecuador: Análisis de contratos, vulneraciones y legislación actual. *Revista Pertinencia Académica*, 93–118. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12971737>
- Loor Macías, M. G. (2024). Perspectivas sobre seguridad, salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral en el período 2019-2023. *Revista Invecom*, 4(2), 1-17. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10558648>
- Lopes, J. R. (2006). Reglas y Compás, o metodología para un trabajo jurídico sensato. *Observar la ley. Ensayos sobre metodología de la investigación jurídica*, 41-67 <https://repositorio.usp.br/item/001724622>
- Marcelino Aranda, M. (2024). Análisis documental, un proceso de apropiación del conocimiento. *Revista Digital Universitaria*. <https://doi.org/10.22201/ceide.16076079e.2024.25.6.1>
- Merlo, J. N. (2025). Metodología de la investigación desde un enfoque cualitativo, resultados y experiencias. *Revista Científica Multidisciplinaria*. <https://doi.org/10.47230/unesciencias.v9.n2.2025.16-26>
- Mimenza, O. C. (2018). Los 6 tipos de discapacidad y sus características. *Psicología y Mente*. <https://psicologiaymente.com/salud/tipos-de-discapacidad>
- Morineau, M. (2001). Una introducción al Common Law. *Instituto de Investigaciones Jurídicas*. <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/10037>
- Naciones Unidas. (2022). Informe sobre discapacidad y desarrollo. <https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources.html>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). Seguridad y salud ocupacional.

Organización Internacional del Trabajo & Asociación Internacional de la Seguridad Social.

(2009). *Salud y vida en el trabajo: Un derecho humano fundamental*.

<https://www.ilo.org/es/publications/salud-y-vida-en-el-trabajo-un-derecho-humano-fundamental>

Organización Mundial de la Salud. (2021). World report on disability.

<https://www.who.int/publications/i/item/world-report-on-disability>

Ortega Alarcón, J. A. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. . *Revista Academia & Derecho*, 155-176.

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/academia/article/view/1490>

Oviedo-Quiñónez, R. D. (2018). Seguridad y salud laboral: una revisión en el contexto actual, a propósito de la nueva ISO 45001. *Dominio de las Ciencias* 4(2), 239-256.

<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/775>

Palma, H. G. (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas. *Universidad Autónoma del Caribe*. <http://hdl.handle.net/11619/1628>

Quiñónez, L. A. (2021). La prevención de riesgos laborales y su marco normativo. Una revisión documental. *Brazilian Applied Science Review*, 5(6), 2268–2280.

<https://doi.org/10.34115/basrv5n6-014>

- Romero, I. (2018). Qué es la discapacidad: Concepto y evolución histórica. *FUNDACION ADECCO*. <https://fundacionadecco.org/blog/que-es-la-discapacidad-evolucion-historica/>
- Sánchez Ortega, J. (2024). Seguridad para el trabajo y salud ocupacional: una revisión sistemática a partir de las normativas, protocolos y sostenibilidad ecuatoriana. *Polo de Conocimiento*, 360-408. <https://doi.org/10.23857/pc.v9i1.6382>
- Tribunal Supremo. (s.f.). Jurisprudencia social en materia laboral.
- Valencia, C. & López, M. (2016). *Institucionalidad y marco legislativo de la discapacidad en América Latina*. CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39995/S1600203_es.pdf
- Villegas, M. O. (2021). Diferencias laborales entre personas con discapacidad adquirida y sobrevenida en edad adulta. Análisis secundario de la encuesta nacional de discapacidad ENEDIS 2012. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39995/S1600203_es.pdf