UNIVERSIDAD ESPÍRITU SANTO

ESCUELA DE POSTGRADO EN DERECHO

TÍTULO:

LA SEGURIDAD JURÍDICA PARA EL EMPLEADOR EN LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO Y EL PRECEDENTE 01-2025 DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN QUE SE PRESENTA COMO REQUISITO PREVIO A OPTAR EL GRADO DE MAGÍSTER EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO DE EMPRESA

AUTOR:

Ab. Eimy Meilin Burgos Santín

SAMBORONDÓN, JUNIO DE 2025

Resumen

El régimen de estabilidad laboral reforzada para las personas con discapacidad, así como para quienes tienen a su cargo su cuidado y manutención, ha cobrado particular relevancia en el contexto jurídico ecuatoriano, especialmente a partir del precedente obligatorio emitido por la Corte Nacional de Justicia -CNJ- en la Resolución No. 01-2025. El presente trabajo revisa, desde una perspectiva doctrinal y jurisprudencial, la forma en que se ha consolidado esta protección especial en el ordenamiento ecuatoriano, tomando como punto de referencia el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, que contempla una indemnización especial en casos de despido injustificado. El análisis se enfoca en los efectos jurídicos del criterio vinculante fijado por la CNJ, según el cual no es necesaria la notificación previa al empleador sobre la condición de discapacidad del trabajador, o su rol de cuidador, para que proceda la sanción indemnizatoria; así como la acreditación de su calidad de trabajador sustituto. Como consecuencia de esta interpretación, se observa un escenario de incertidumbre legal para los empleadores, quienes pueden ser sancionados económicamente sin haber tenido conocimiento formal de la situación protegida del trabajador. Esta situación plantea desafíos en la gestión laboral y en la toma de decisiones de recursos humanos, al obligar a prever posibles consecuencias jurídicas derivadas de condiciones que no siempre son visibles o informadas oportunamente.

Palabras claves: Discapacidad, cuidador, trabajador sustituto, notificación, despido intempestivo.

Abstract

The regime of reinforced labor stability for persons with disabilities, as well as for those who are responsible for their care and maintenance, has gained particular relevance in the Ecuadorian legal context, especially since the binding precedent issued by the National Court of Justice in Resolution No. 01-2025. Although it is not a novel figure, its practical application has raised relevant questions, particularly because of the effects it generates for employers.This study reviews, from a doctrinal and jurisprudential perspective, the way in which this special protection has been consolidated in the Ecuadorian legal system, taking as a point of reference Article 51 of the Organic Law on Disabilities, which provides for additional compensation in cases of untimely dismissal. The analysis focuses on the legal effects of the binding criterion established by the Court, according to which it is not necessary to previously notify the employer about the disability condition of the worker, or

his quality of substitute, in order to proceed with the compensation sanction.As a consequence of this interpretation, there is a scenario of legal uncertainty for employers, who may be economically penalized without having had formal knowledge of the worker's protected status. This situation poses challenges in labor management and human resources decision making, as it forces to foresee possible legal consequences derived from conditions that are not always visible or informed in a timely manner.

Key words: Disability, caretaker, substitute worker, notice, untimely dismissal.

Introducción

En el contexto ecuatoriano, el régimen jurídico laboral ha adoptado una orientación marcadamente garantista, particularmente respecto a grupos de atención prioritaria, como lo son las personas con discapacidad. La Ley Orgánica de Discapacidades -en adelante LOD- establece una serie de disposiciones encaminadas a la inclusión y estabilidad laboral de este grupo. Específicamente, el artículo 51 de la LOD dispone que, si una persona con discapacidad o quien tiene a su cuidado una persona con tal condición, es desvinculada sin causa válida, el empleador deberá pagar una indemnización equivalente a 18 meses de la mejor remuneración recibida durante la relación laboral, suma que se adiciona a la indemnización por despido intempestivo ordinaria.

No obstante, la aplicación práctica de esta norma ha generado serias dudas en el ámbito jurídico-laboral, particularmente a raíz del precedente obligatorio fijado por la Corte Nacional de Justicia -en adelante CNJ- mediante la Resolución 01-2025, expedida en enero de 2025. A través de esta resolución, el Pleno de la CNJ estableció que los trabajadores con discapacidad y aquellos que ejercen funciones de cuidado o sustitución no necesitan notificar formalmente al empleador sobre su condición para gozar del beneficio indemnizatorio especial, así como tampoco requieren la calificación formal de “trabajador sustituto” prevista en la ley. Esta interpretación uniforme resuelve una controversia interpretativa persistente en el foro judicial, pero al mismo tiempo introduce un nuevo foco de preocupación para el sector empleador.

El presente trabajo aborda precisamente esta problemática: la incertidumbre jurídica que enfrentan los empleadores ecuatorianos ante la imposibilidad normativa de exigir, o al menos esperar, una notificación previa sobre la condición de discapacidad del trabajador o su calidad de sustituto/cuidador. La reciente línea jurisprudencial, al privilegiar el principio de protección de los derechos de los trabajadores con discapacidad, ha desplazado el centro de

gravedad del análisis hacia una aplicación más estricta de la responsabilidad del empleador, aun cuando este último no haya obrado de forma dolosa o negligente.

En este marco, el objeto del presente trabajo consiste en identificar los efectos que genera la aplicación del precedente 01-2025 de la Corte Nacional de Justicia sobre el artículo 51 de la LOD. Metodológicamente, esta investigación se enmarca dentro de un enfoque cualitativo, de tipo jurídico-dogmático, con una orientación racionalista. Se ha empleado un razonamiento analítico-inductivo, partiendo del estudio de normas y sentencias relevantes, para luego derivar implicaciones prácticas y conceptuales más amplias.

Marco conceptual

Persona con discapacidad en el marco jurídico ecuatoriano

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, se considera persona con discapacidad a quien presenta deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales de carácter permanente que limitan significativamente el desarrollo de una o más actividades esenciales de la vida diaria. La LOD establece que esta condición implica una restricción de las capacidades biológicas, psicológicas o asociativas para el ejercicio pleno de la vida cotidiana, con base en un porcentaje de afectación determinado por reglamento. En la práctica, el reglamento fija como umbral mínimo un 30 % de discapacidad para ser legalmente reconocido como tal. En este sentido, Araujo (2016) señala que, independientemente del origen de la deficiencia, la persona con discapacidad enfrenta una limitación permanente en sus funciones vitales, conforme a los criterios establecidos en el artículo 6 de la LOD.

La Constitución de la República del Ecuador –en adelante, CRE-, por su parte, integra a las personas con discapacidad en el grupo de atención prioritaria (Art. 35) junto con adultos mayores, niños y otros colectivos vulnerables. Además, en su art. 47 reconoce una serie de derechos específicos para las personas con discapacidad, entre ellos: "…el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades…", promoviendo su incorporación en entidades públicas y privadas. Esto refleja el mandato constitucional de no discriminación e inclusión laboral para este grupo (Arts. 11.2 y 66.4 CRE). Según Molina, citado en Añarumba, Guevara y Vivanco (2024), una sociedad justa se construye sobre la base del reconocimiento de la diversidad y la promoción de la inclusión social (p. 41). En la misma línea, Torrico (2020) advierte que el principio de igualdad exige diferenciar cuando las circunstancias difieren: aplicar exactamente las mismas reglas a personas con y sin discapacidad vacía de contenido

la protección jurídica, por lo que resulta indispensable establecer estándares preferentes que compensen la situación de vulnerabilidad.

En síntesis, la persona con discapacidad en Ecuador es sujeto de protección reforzada: goza de derechos fundamentales equiparables a los de cualquier persona, pero con garantías adicionales para asegurar su plena participación en la sociedad.

Trabajador sustituto: concepto y regulación legal

El trabajador sustituto es una figura jurídica singular del derecho laboral ecuatoriano, creada para articular la protección socio-laboral de las familias de personas con discapacidad severa. Según el Diccionario de la Real Academia Española (2022), sustituto es la "persona que hace las veces de otra", lo que resulta plenamente coherente con el rol que desempeña en el ámbito laboral: asumir, por razones de necesidad social, el lugar de una persona con discapacidad. De acuerdo con el artículo 48 de la LOD, se considera sustitutos a los parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o cualquier persona que tenga bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, salvo en el caso de niñas, niños y adolescentes cuya discapacidad no sea severa pero cuyo porcentaje sea igual o superior al 30 %, que sea incorporada al trabajo en lugar de aquella.

Jara (como se citó en Zurita, Intriago y Martínez, 2025) la describe así:

> El trabajador sustituto es una figura jurídica creada para permitir que un familiar o cuidador de una persona con discapacidad severa pueda trabajar en su lugar, cumpliendo así con la cuota de empleo para personas con discapacidad que las empresas deben mantener. (p. 218)

Ahora bien, al respecto, el Art. 48 de la LOD exige que el beneficio de ser contratado como sustituto no se traslade a más de una persona por cada persona con discapacidad, limitando a las empresas a que los sustitutos no excedan del 50% de su cuota obligatoria de contrataciones inclusivas, esto con la finalidad de que la figura no desvirtúe la inclusión directa de personas con discapacidad efectiva.

Asimismo, el Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0180 establece dos tipos de sustitutos legalmente reconocidos: a) el sustituto directo, entendiéndose a quien trabaja en lugar de una persona con discapacidad severa o un menor con discapacidad; y b) el sustituto por solidaridad humana, que es quien, sin vínculo familiar, ocupa ese puesto ante la ausencia

de un referente familiar. La clasificación del sustituto está directamente relacionada con el grado de discapacidad calificado.

La relevancia de esta figura adquiere aún más sentido, toda vez que el trabajador sustituto, al igual que la persona con discapacidad a la que reemplaza, goza de la estabilidad laboral reforzada del Art. 51 de la LOD -revisada más adelante-.

Cuidador de persona con* discapacidad*: alcance y reconocimiento normativo

El término cuidador de personas con discapacidad refiere, en general, a la persona, comúnmente un familiar, pero no limitado, que brinda cuidado y asistencia a alguien con discapacidad, especialmente cuando ésta requiere atención permanente o apoyo significativo en sus actividades diarias. A diferencia del sustituto, el cuidador no es una categoría estrictamente laboral sino más bien socio-familiar.

La CRE, en su Art. 49, consagra explícitamente la protección a los cuidadores, otorgándoles el beneficio de ser cubiertos por la Seguridad Social y brindándoles capacitación periódica en aras de ascender la calidad de atención al discapacitado. En desarrollo de este precepto, la LOD incluye, desde su ámbito subjetivo, como sujetos amparados por la ley ibídem a "…las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad" (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, art. 5, lit. d). Es decir, prevé que a los cuidadores le asistan las políticas y beneficios previstos en la LOD. Así, jurídicamente el cuidador está reconocido como sujeto de derechos derivados de la atención que brinda.

La Corte Constitucional ecuatoriana, en sentencias como la No. 367-19-EP/20 (2020), interpretó el alcance de estas figuras a la luz de derechos constitucionales, señalando la necesidad de proteger de manera especial a la persona que cuida o tiene responsabilidad directa con la persona discapacitada, con el fin de asegurar el pleno goce y ejercicio de los derechos de ésta última, es decir, la protección laboral y antidiscriminatoria se extiende no sólo al individuo con discapacidad sino también a quien le cuida -sea o no formalmente sustituto-.

Ambas figuras -sustituto/cuidador- confluyen en su finalidad: la tutela de la persona con discapacidad y la mitigación de las cargas que ello acarrea para su familia, en concordancia con el artículo 49 de la CRE.

Estabilidad Laboral Reforzada del *Art. 51 LOD y su aplicación a estas figuras*

Camacho-Ramírez y Romero Ramos (2019) afirman que la estabilidad laboral, antes entendida como inherente al contrato de trabajo, ha perdido fuerza ante nuevas formas de contratación que no garantizan permanencia. Frente a ello, la estabilidad reforzada surge como un mecanismo jurídico de protección frente al despido para trabajadores en situación de vulnerabilidad. Esta figura se conecta estrechamente con el principio de inmovilidad, que, según De la Cueva (1978), citado en Aulestia (2022), limita al empleador de poner fin unilateralmente a la relación laboral, salvo en casos de causa justificada.

Albornoz (2021) recuerda que, en el régimen ecuatoriano, la regla general sigue siendo una *estabilidad relativa impropia*: el empleador conserva la facultad de dar por terminada la relación laboral, siempre que pague las indemnizaciones previstas. Sin embargo, este margen decisorio desaparece cuando la ley reconoce un *estatus de estabilidad reforzada* a determinados colectivos —trabajadoras embarazadas, dirigentes sindicales y personas con discapacidad— pues, en estos supuestos, la terminación unilateral queda prácticamente vedada y el despido solo es viable bajo causales estrictas y con autorización previa de la autoridad competente.

En el caso ecuatoriano, el artículo 51 de la LOD -analizado más adelante- contempla expresamente una estabilidad especial en el trabajo para "…las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante", estableciendo que en caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad, el empleador deberá pagar, además de las indemnizaciones legales ordinarias, una indemnización equivalente a 18 meses de la mejor remuneración percibida por el trabajador durante toda la vigencia de su relación laboral. Palacios (2021) destaca que la estabilidad laboral proporciona al trabajador seguridad, permanencia y respaldo en el ejercicio de sus funciones, condiciones que adquieren especial relevancia cuando el trabajador padece una discapacidad o tiene a su cargo a una persona con discapacidad.

La Corte Constitucional ha dado contenido a esta estabilidad reforzada en varias sentencias. La pionera fue la Sentencia No. 080-13-SEP-CC (2013), en donde se reconoció la aplicación de una protección especial o trato preferencial -refiriéndose así a la estabilidad laboral reforzada-, con el objetivo de garantizar que las personas en condición de vulnerabilidad, ejerzan de forma efectiva su derecho a la igualdad real, lo que en materia laboral implica asegurar la permanencia en un puesto de trabajo como medio de protección

frente a actos de discriminación. A partir de entonces, la jurisprudencia constitucional ha insistido en que el despido de un trabajador amparado por esta protección especial, debe analizarse bajo criterios estrictos de proporcionalidad y razonabilidad.

La reciente jurisprudencia de la CNJ- terminó de afianzar estos criterios y darles fuerza obligatoria en todo el sistema judicial. El Pleno de la CNJ, mediante Resolución 01-2025 del 8 de enero de 2025, emitió un precedente jurisprudencial obligatorio sobre el alcance de aplicación de la indemnización del Art. 51 de la LOD. En él, declaró que:

> Para la procedencia de la indemnización prevista en el artículo 51 de la LOD, no se requiere la notificación al empleador sobre la condición de discapacidad ni la calificación como trabajador sustituto según el artículo 48 LOD, pues son requisitos no contemplados en la norma. Únicamente deben concurrir dos requisitos: (i) la existencia de un despido intempestivo; y (ii) que la persona desvinculada tenga una discapacidad o se encuentre a cargo de una persona con discapacidad.

Este precedente ratifica dos puntos fundamentales: primero, que el derecho a la indemnización referida nace por la situación de hecho, no por trámites formales como podría entenderse a la notificación; y segundo, que la calidad de cuidador deriva del cuidado efectivo y no de una acreditación administrativa, criterio previamente desarrollado por la Corte Constitucional en la sentencia No. 2126-19-EP/24 (2024).

Estado del arte

Desde la óptica normativa, el escenario previo a la resolución No. 01-2025 de la CNJ presentaba una laguna legal: el art. 51 de la LOD enumeraba dos condiciones: (a) despido intempestivo; y, (b) condición de discapacidad o de sustentador de la persona con discapacidad, condiciones necesarias para la procedencia de la indemnización especial, sin establecer ningún deber de comunicación o registro. Esto generó discusiones sobre si debía entenderse implícitamente la obligación de notificar, debido al carácter sancionatorio de la indemnización. No obstante, la Sala de lo Laboral de la CNJ sostuvo de forma constante que no era necesaria tal notificación ni la calificación formal de sustituto, criterio que luego fue ratificado oficialmente.

Sancionar a un empleador por un hecho que la ley no le exigía conocer previamente podría vulnerar el derecho al debido proceso y la seguridad jurídica consagrados en la Constitución. Se argumenta que si el empleador desconocía de buena fe la condición especial

del trabajador, forzar el pago de la indemnización contenida en el art. 51 de la LOD, equivaldría a aplicarle una pena por una omisión no tipificada ex ante como infracción. Desde esta perspectiva garantista, se critica que la CNJ haya llenado el vacío legal mediante su propia interpretación. En consecuencia, y en primeras aproximaciones, se sugiere incluso que podría proceder una revisión por parte de la Corte Constitucional para equilibrar ambos lados de la balanza.

En síntesis, el estado del arte revela una situación en pleno desarrollo: la norma y la jurisprudencia han dado un giro determinante que genera posturas divididas.

Planteamiento del problema

La aplicación del artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, conforme al precedente obligatorio 01-2025 de la CNJ, genera incertidumbre jurídica para los empleadores ante la falta de notificación previa sobre la discapacidad o la calidad de sustituto o cuidador. Esta incertidumbre, para efectos del presente trabajo, se manifiesta en tres dimensiones: normativa, económica y de gestión empresarial.

En primer lugar, la incertidumbre es de índole jurídico-normativa. Antes del precedente, algunos empleadores sostenían —aunque debatiblemente— que, sin una notificación formal sobre la discapacidad del trabajador o su calidad de sustituto o cuidador, no era exigible la indemnización agravada, basándose en una interpretación estricta del principio de legalidad. Al no imponer la LOD un deber expreso de informar o verificar dicha condición, se asumía que la protección solo aplicaba si esta era conocida. Sin embargo, la CNJ aclaró que la norma no supedita la indemnización al conocimiento del empleador, y que condicionar su aplicación implicaría contradecir su texto, eliminando así cualquier margen de interpretación favorable. La paradoja es que, pese a esta precisión, el empleador sigue sin tener certeza sobre qué trabajadores están amparados por dicha protección, especialmente si la condición no ha sido comunicada. Aunque se trata de datos personales sensibles, su tratamiento es lícito cuando responde al cumplimiento de obligaciones legales, de conformidad con la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales -en adelante LOPDP-, particularmente en su artículo 7, numerales 2, 5, 6 y 8, así como con el Código de Trabajo. En suma, la norma opera con efecto sorpresivo, algo inusual en el ámbito laboral.

En segundo lugar, la incertidumbre es económica y financiera. La indemnización especial equivale a 18 meses del salario más alto percibido, lo cual representa una carga significativa, especialmente para pequeñas y medianas empresas. Aunque una buena gestión

de personal puede mitigar riesgos, la dificultad surge cuando la discapacidad o la calidad de sustituto o cuidador se conocen tras el despido, impidiendo su previsión. Esto puede desincentivar nuevas contrataciones o provocar la retención de personal con bajo rendimiento por temor a sanciones legales, afectando la eficiencia empresarial.

En tercer lugar, la problemática incide en la gestión de personal y el cumplimiento laboral, debido a la ausencia de un mecanismo legal de notificación o registro de la condición protegida. Ni la ley ni la jurisprudencia imponen al trabajador el deber de informar, ni al Estado el de comunicar dicha condición al empleador. Esto genera inseguridad jurídica, ya que el empleador puede conocerla solo durante un proceso judicial, enfrentando así indemnizaciones inesperadas. Además, puede afectar el clima de cumplimiento: si las normas se perciben como impredecibles o excesivamente gravosas, algunos empleadores podrían optar por asumir sanciones por no contratar antes que enfrentar las consecuencias de un despido. Ello desincentiva el cumplimiento voluntario de las cuotas de inclusión, contrariando la finalidad social de la norma.

El problema central queda formulado así**:** ¿La no necesidad del trabajador de notificar su condición de discapacidad o de sustituto, por causa del precedente 01-2025 de la CNJ, vulnera el derecho a la seguridad jurídica del empleador?

Análisis

Contenido y* finalidad *del artículo 51 LOD

El texto del art. 51 de la LOD reconoce el derecho a la estabilidad laboral especial -o reforzada-, para las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante, añadiendo que, en caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad, el empleador deberá pagar una indemnización equivalente a 18 meses de la mejor remuneración del trabajador, adicionalmente a la indemnización por despido intempestivo y demás beneficios que le asistan. Asimismo, el mismo artículo prohíbe la eliminación de puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad, así como por quienes tengan bajo su cuidado y responsabilidad a un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, siempre que esta condición esté debidamente certificada por la autoridad nacional competente. La ratio legis de esta norma es doble: por un lado, proteger derechos, evitando que trabajadores con discapacidad o responsables de su cuidado queden desamparados frente a un despido arbitrario que les dificulte reincorporarse al mercado laboral; y por otro lado,

disuadir conductas discriminatorias de los empleadores, imponiéndoles un costo significativo si deciden desvincular sin causa a alguien de este grupo protegido. Se trata, en definitiva, de una medida con naturaleza sancionatoria y reparadora a la vez.

La ley, al redactarse en términos objetivos -despido injustificado + condición de discapacidad/sustituto/cuidador-, sugirió desde un inicio una lógica de responsabilidad objetiva. Bajo esta premisa, el énfasis está en la condición del trabajador despedido, más que en la conducta del empleador antes del despido. Al aprobarse la LOD, se privilegió la tutela de los trabajadores en situación de vulnerabilidad, partiendo del axioma de que el empleador, como parte fuerte de la relación laboral, está en mejor posición de soportar una eventual carga financiera adicional. No obstante, subsistía en la práctica la controversia de cómo un empleador podría atenerse a esa obligación si desconoce la condición; cuestión que la ley no abordó.

El precedente jurisprudencial 01-2025 y su fundamentación

Durante los años posteriores a la vigencia de la LOD, surgieron casos litigiosos que desafiaron el alcance del artículo 51. Algunos empleadores demandados por despidos de personas con discapacidad o sus sustitutos o cuidadores, centraron su defensa técnica en argumentar la falta de notificación o registro previo de tal condición del trabajador, buscando eximirse del pago de dicha indemnización. Ante ello, la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, en diferentes integraciones, paulatinamente consolidó el criterio de que la notificación al empleador respecto de dicha circunstancia no era necesaria. Este criterio se basó en una interpretación sistemática y literal de la LOD: el art. 51 de la ley ibidem no exige notificación. Adicionalmente, los jueces interpretaron que la protección del art. 51 alcanzaba a "…la persona que tenga a su cargo la manutención de una persona con discapacidad…" aunque no haya sido formalmente declarada sustituta, distinguiendo entre la situación de hecho -ser cuidador- y el procedimiento administrativo de calificación. Así, sentencias de casación en 2021, 2022, 2023 y febrero de 2024 negaron los recursos de empleadores y mantuvieron la condena indemnizatoria en favor de trabajadores no previamente calificados como sustitutos.

La Corte Nacional de Justicia consolidó esta doctrina en su sesión plenaria del 8 de enero de 2025, mediante la Resolución 01-2025, elevada a precedente obligatorio, estableciendo que, para aplicar la indemnización del artículo 51 de la LOD, no se requiere notificación previa al empleador ni calificación como trabajador sustituto. Basta con que

exista un despido intempestivo y que la persona despedida tenga una discapacidad o esté a cargo de alguien que la tenga.

De esta forma, la Corte Nacional dejó establecida de manera explícita la interpretación que venía sosteniendo. En los considerandos de la resolución, la CNJ explica que introducir exigencias de notificación al empleador o calificación previa sería agregar condiciones no previstas por el legislador, lo cual extralimitaría la función judicial e iría contra el mandato de aplicar la ley tal como fue concebida. También se menciona que esta resolución tiene efectos generales y obligatorios hacia futuro -no retroactivos-, en virtud de lo dispuesto en la Constitución sobre precedentes jurisprudenciales (Arts. 184.2 y 185 CRE).

En síntesis, el fundamento central del precedente es de legalidad: la Corte Nacional se ciñó a la letra de la LOD y al propósito protector de la misma. Implícitamente, la Corte consideró que exigir al trabajador una notificación previa equivaldría a introducir una carga que la ley no contempló y que debilitaría la protección especial (posiblemente, porque muchos empleadores podrían alegar desconocimiento para eludir la indemnización, dejándola sin efecto útil). De igual manera, al no requerir la calificación de sustituto, la Corte extendió la indemnización a cualquier trabajador que de hecho tenga una persona discapacitada a su cargo -con o sin vínculo familiar, como en los casos de solidaridad humana-, garantizando la cobertura del grupo objetivo aunque no haya tramitado formalmente el registro ante el Ministerio de Trabajo o el Ministerio de Inclusión Económica y Social, dependiendo del caso. Esta posición revela una interpretación teleológica pro trabajador: privilegiar la efectividad del derecho sustantivo a la estabilidad especial sobre formalismos procedimentales.

Efectos jurídicos y constitucionales del precedente enfocado en la seguridad jurídica del empleador

A la luz del precedente, el marco jurídico quedó definido en cuanto a obligaciones, pero surgen tensiones con principios constitucionales señalados por la doctrina crítica. Este trabajo analiza dos de ellos: el derecho a la defensa como garantía del debido proceso, y el derecho a la seguridad jurídica.

En cuanto al primero, previsto en el artículo 76, numeral 7, de la Constitución, si bien el precedente jurisprudencial ha llenado el vacío existente desde la vigencia de la LOD sobre la indemnización del artículo 51, es claro que su interpretación ha favorecido directamente a la parte más débil de la relación laboral, especialmente por tratarse de un grupo en condición de vulnerabilidad.

Delimitar la procedencia del pago de la indemnización únicamente a la condición de discapacidad del trabajador o a su calidad de persona a cargo de alguien con discapacidad, genera limitaciones evidentes para el empleador. Bajo este enfoque, el empleador estaría obligado a realizar dicho pago siempre que el trabajador acredite tal condición ante el juez, sin que se considere el contexto o la motivación del despido, claro está, hablando desde la óptica judicial. En consecuencia, el ejercicio del derecho a la defensa por parte del empleador se ve restringido, ya que su actuación se encuentra supeditada exclusivamente al estado del trabajador, sin posibilidad de justificar adecuadamente las razones de su decisión. Esta rigidez desnaturaliza el principio al debido proceso y al derecho a una defensa efectiva.

En cuanto a la seguridad jurídica, el art. 82 de la CRE exige normas previas, claras y públicas, aplicadas uniformemente por las autoridades.

Tras el precedente 01-2025, paradójicamente, tenemos a la vez mayor claridad normativa, pues se despejó la duda interpretativa; no obstante, existe mayor incertidumbre práctica para los empleadores porque la claridad que importaba al empleador no era solamente si hay indemnización o no, sino cómo pueden prever si están en riesgo de tener que pagarla, es decir, cómo adecuar su conducta ante tal situación. En otras palabras, la seguridad jurídica no solo consiste en que la regla esté escrita, sino en que los sujetos puedan, con información disponible, cumplirla y anticipar sus efectos. En este caso, la regla está escrita -pagar indemnización si despide a X-, pero la identidad de X, como discapacitado o como persona a cargo de un discapacitado, puede ser desconocida. Esto coloca al empleador en una situación de inseguridad: su cumplimiento de la norma deviene parcialmente aleatorio, dependiendo de factores ocultos. Desde la perspectiva constitucional, se podría argumentar que el Estado no ha brindado las herramientas suficientes para que el empleador prevea las consecuencias de sus actos, minando en la práctica su derecho a planificar sus decisiones conforme al marco legal. En la doctrina se sostiene que la seguridad jurídica habilita a los ciudadanos a prever los efectos y consecuencias de sus actos. Aquí, la consecuencia -pago de la indemnización- es desproporcionada si no se cuenta con la información para preverla. La CNJ, en su resolución, confió en la uniformidad de la aplicación judicial, lo cual ciertamente satisface el elemento de constante, uniforme y fiel aplicación de la norma por las autoridades. No obstante, la uniformidad en la aplicación no equilibra completamente la falta de previsibilidad desde la óptica del obligado, que es el empleador.

Cabe señalar que la CNJ no abordó explícitamente en su resolución la preocupación por la seguridad jurídica del empleador. Al centrarse en la legalidad y la intención protectora de la norma, implícitamente subordinó ese aspecto. Posiblemente consideró que el empleador tiene medios para informarse (p. ej., exigir certificados médicos al personal, etc.), o que cualquier tensión con la seguridad jurídica queda justificada por un fin superior (la protección de un grupo históricamente discriminado). Sin embargo, esta omisión deja abierta la posibilidad de que el tema sea llevado ante la Corte Constitucional, alegando violación de derechos del empleador. Una acción de inconstitucionalidad del art. 51 LOD tal vez no prosperaría dado que el texto legal en sí mismo no distingue notificación, pero podría intentarse una acción contra la resolución 01-2025, argumentando que la CNJ excedió los límites al crear una norma contraria a la CRE. Hasta la fecha, no se conoce una demanda concreta en ese sentido, pero el análisis doctrinal sugiere que hay méritos para un debate constitucional sobre el equilibrio entre protección laboral y el derecho al debido proceso y seguridad jurídica.

Conclusiones

El precedente No. 01-2025 de la Corte Nacional de Justicia configura un régimen de responsabilidad objetiva para el empleador al unificar el criterio jurisprudencial sobre la aplicación del artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, al establecer que la indemnización contemplada en dicho artículo procede frente a todo despido intempestivo de un trabajador con discapacidad o sustituto/cuidador, independientemente del conocimiento del empleador respecto de dicha condición y de la formalidad de acreditación de tal calidad.

El hecho de que no se exija la calificación formal como sustituto para acceder a la indemnización prevista en el artículo 51 de la LOD debilita sustancialmente el valor jurídico de esta figura. En la práctica, el sustituto queda reducido a un trámite administrativo que solo beneficia al empleador para el cumplimiento de la cuota de inclusión laboral, perdiendo así su carácter protector. Esta situación revela una tendencia materialista en la interpretación del derecho del trabajo, que privilegia el efecto económico por encima del diseño institucional y de las garantías sustantivas de inclusión.

El modelo normativo vigente prioriza la protección reforzada de los trabajadores con discapacidad pero reduce la seguridad jurídica del empleador, lo que compromete directamente el ejercicio de derechos constitucionales como el debido proceso, particularmente en su dimensión de derecho a la defensa.

La ausencia de procedimientos formales y obligatorios para la notificación de la condición de discapacidad o de la calidad de sustituto o cuidador impide al empleador conocer, de manera oportuna y certera, si un trabajador se encuentra bajo protección especial.

Partiendo de la premisa de que el empleador es la parte fuerte de la relación laboral, el sistema, ha producido una carga desproporcionada, que expone al empleador a consecuencias legales que no siempre puede prever ni evitar, incluso frente a colectivos vulnerables.

Si bien la resolución No. 01-2025 ha clarificado el alcance e interpretación del artículo 51 de la LOD, también ha abierto nuevas interrogantes sobre la conducta que deben asumir los empleadores. En particular, persiste la duda sobre cómo pueden prevenir la imposición de la indemnización agravada, incluso en aquellos casos en que han desplegado esfuerzos razonables para conocer la existencia de condiciones especiales en sus trabajadores.

La necesidad de equilibrio entre la protección laboral reforzada de este grupo vulnerable y la seguridad jurídica del empleador requiere intervenciones integrales desde distintos niveles del Estado. El poder legislativo debe establecer procedimientos claros de notificación; que la judicatura delimite el alcance del artículo 51 de la LOD a través de una interpretación constitucional armónica; y que la administración laboral adopte mecanismos eficientes de registro y comunicación de condiciones protegidas, garantizando seguridad jurídica tanto para trabajadores como para empleadores.

Referencias bibliográficas

Albornoz, D. (2021). *Derechos laborales de personas con discapacidad*. Cuenca, Ecuador.

Araujo Granda, P. M. (2016). *Vademécum de responsabilidades del área de la salud en Ecuador*. Corporación de Estudios y Publicaciones.

Asociación de Academias de la Lengua Española. (2022). *Diccionario de la lengua española*. https://dle.rae.es/sustituto?m=form

Aulestia Zambrano, V. J. (2022). *La estabilidad laboral reforzada: el derecho al trabajo de personas con discapacidad en el Ministerio de Inclusión Económica y Social* [Trabajo de titulación, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Digital UCE. https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/4fd48068-16ca-493a-beeb-aec3fdfa411f/content

Añarumba Nolasco, E. B., Guevara Zambrano, A. B., & Vivanco Guzmán, A. B. (2024). Derechos de las personas con discapacidad en el Ecuador y su aplicación práctica. *Revista Ecuatoriana de Derecho y Administración*.

Camacho-Ramírez, A., & Romero, M. (2019). *De la estabilidad laboral relativa, ¿a la estabilidad laboral absoluta? Estabilidad laboral reforzada en el empleo* (2.ª ed.). Editorial Universidad del Rosario. https://doi.org/10.12804/tj9789587842920

Guamán Ramos, D. A. (2022). *La estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos, como mecanismo orientado al desarrollo integral de derechos de las personas con discapacidad* [Trabajo de titulación, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio UNACH. http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10111

Palacios Zambrano, V. D. (2021). *La estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad: un mecanismo efectivo para el desarrollo integral de sus derechos* [Trabajo de titulación, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB. https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8021

Torrico Trujillo, J. C. (2020). *Inamovilidad laboral en Bolivia*. La Paz, Bolivia.

Zurita-Medina, H., Intriago-Veliz, S., & Martínez-Pérez, O. (2025). Los trabajadores sustitutos de personas con discapacidad: debate doctrinal y constitucional. *593 Digital Publisher CEIT*, *10*(1), 211–224. https://doi.org/10.33386/593dp.2025.1.2855

Referencias jurídicas

Constitución de la República del Ecuador [CRE]. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial No. 449, 20 de octubre de 2008.

Corte Constitucional del Ecuador. (2013). *Sentencia No. 080-13-SEP-CC: Caso de protección de estabilidad laboral reforzada de persona con discapacidad* [Sentencia]. Quito, Ecuador: Corte Constitucional del Ecuador.

Corte Constitucional del Ecuador. (2020). *Sentencia No. 367-19-EP/20: Vulneración del derecho a la seguridad jurídica por inobservancia de precedentes sobre estabilidad laboral reforzada de trabajadores sustitutos* [Sentencia]. Quito, Ecuador: Corte Constitucional del Ecuador.

Corte Constitucional del Ecuador. (2024). *Sentencia No. 2126-19-EP/24: Protección laboral reforzada de trabajadores sustitutos con nombramiento provisional* [Sentencia]. Quito, Ecuador: Corte Constitucional del Ecuador.

Corte Nacional de Justicia del Ecuador. (2025). *Resolución No. 01-2025: Requisitos de procedencia de indemnización del artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades* [Resolución]. Registro Oficial Suplemento No. 734, 31 de enero de 2025.

Ley Orgánica de Discapacidades [LOD]. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Registro Oficial No. 796, 25 de septiembre de 2012.

Ley Orgánica de Protección de Datos Personales [LOPDP]. (2021). *Ley Orgánica de Protección de Datos Personales*. Registro Oficial No. 459, 26 de mayo de 2021.

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2018). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0180: Norma para la calificación de sustitutos de personas con discapacidad* [Acuerdo ministerial]. Registro Oficial No. 336, 27 de septiembre de 2018.

Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades. (2017). *Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades*. Registro Oficial No. 109, 27 de octubre de 2017.