

**UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ**

**Colegio de Jurisprudencia**

**Manutención a Personas con Discapacidad ¿Una  
Interpretación Arbitraria en el Derecho Laboral  
Ecuatoriano?**

**Camila Daniela Hermann Duque**

**Jurisprudencia**

Trabajo de fin de carrera presentado como requisito para la  
obtención del título de Abogada

Quito, 28 de abril de 2024

## **© DERECHOS DE AUTOR**

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador.

Nombres y apellidos: Camila Daniela Hermann Duque

Código: 00321491

Cédula de identidad: 1721133518

Lugar y Fecha: Quito, 28 de noviembre de 2024

## ACLARACIÓN PARA PUBLICACIÓN

**Nota:** El presente trabajo, en su totalidad o cualquiera de sus partes, no debe ser considerado como una publicación, incluso a pesar de estar disponible sin restricciones a través de un repositorio institucional. Esta declaración se alinea con las prácticas y recomendaciones presentadas por el Committee on Publication Ethics descritas por Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing, disponible en <http://bit.ly/COPETheses>.

## UNPUBLISHED DOCUMENT

**Note:** The following capstone Project is available through Universidad San Francisco de Quito USFQ institutional repository. This statement follows the recommendations presented by the Committee on Publication Ethics COPE described by Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing available on <http://bit.ly/COPETheses>.

## **DEDICATORIA:**

A mi madre Shirley Duque, por tu amor incondicional e incansable esfuerzo. Todo lo que soy es gracias a ti. Este logro es reflejo de tu sacrificio y dedicación.

A mi padre, Andrés Hermann, por tu sabiduría y por enseñarme a apuntar a lo más alto. Como siempre lo has dicho todo en esta vida es una causalidad y no una casualidad.

A mis hermanas Luciana e Isabella, quienes han sido el motor y fortaleza en cada paso del camino. Son mis ángeles en esta vida; sin su amor y compañía, no habría logrado llegar tan lejos.

A mi abuelo, Jorge Duque, su legado de amor me ha formado y acompañado a lo largo de mi vida. Sé que desde el cielo sigue guiándome y protegiéndome en cada paso que doy.

A Kenny Espín, por tu apoyo e inspiración constante cuando las dificultades parecían insuperables.

A mi familia, Yolanda Domínguez, Samantha Duque, Nicole Duque y Dayana Duque, por su amor y constante guía.

## **AGRADECIMIENTO:**

A Fabián Jaramillo, Camila Cabrera y Viviane Monteiro, por creer en mis ideas, aconsejarme y brindarme su valioso apoyo. Su orientación fueron claves para que este trabajo se hiciera realidad.

# MANUTENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD ¿UNA INTERPRETACIÓN ARBITRARIA EN EL DERECHO LABORAL ECUATORIANO<sup>1</sup>?

## ASSISTANCE FOR PERSONS WITH DISABILITIES: AN ARBITRARY INTERPRETATION IN ECUADORIAN LABOR LAW?

Camila Daniela Hermann Duque<sup>2</sup>  
[chermannnd@gmail.com](mailto:chermannnd@gmail.com)

### RESUMEN

Este trabajo realizó un análisis exhaustivo de la Ley Orgánica de Discapacidades en relación con las protecciones destinadas a los sustitutos de personas con discapacidad. Se evidenció que la falta de claridad en la normativa ha dado lugar a diversas interpretaciones por parte de la Corte Constitucional del Ecuador y Corte Nacional de Justicia, resultando en inconsistencias en su aplicación. Se discutió cómo el principio *pro homine* y la seguridad jurídica han sido contrapuestos en la búsqueda de soluciones. Lejos de cumplir con su objetivo de garantizar los derechos de un grupo vulnerable, la interpretación inconsistente y desmesurada de la ley ha generado más perjuicios que beneficios. Esta situación no solo afecta a los sustitutos de personas con discapacidad, sino que también socava la confianza en el sistema judicial y crea un entorno laboral incierto.

### ABSTRACT

*This work conducted a thorough analysis of the Organic Law on Disabilities in relation to the protections afforded to substitutes for persons with disabilities. It has been evidenced that the lack of clarity in the regulations has led to various interpretations by the Constitutional Court of Ecuador and the National Court of Justice, resulting in inconsistencies in the application of the law. The discussion highlighted how the pro homine principle and legal certainty have been opposed in the search for solutions. Far from achieving its objective of guaranteeing protections and rights, the inconsistent and excessive interpretation of the law has generated more harm than benefits. This situation not only affects the substitutes for persons with disabilities but also undermines trust in the judicial system and creates an uncertain work environment.*

### PALABRAS CLAVE

Personas con discapacidad, sustitutos, derecho laboral, Ley Orgánica de Discapacidades, estabilidad laboral reforzada, seguridad jurídica

### KEYWORDS

*Persons with disabilities, substitutes, labor law, Organic Law on Disabilities, reinforced job stability, legal certainty*

---

<sup>1</sup> Trabajo de titulación presentado como requisito para la obtención del título de Abogada. Colegio de Jurisprudencia de la Universidad San Francisco de Quito. Dirigido por el Dr. Fabián Jaramillo Terán.

<sup>2</sup> © DERECHOS DE AUTOR: Por medio del presente documento certifico que he leído la Política de Propiedad Intelectual de la Universidad San Francisco de Quito y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo de investigación quedan sujetos a lo dispuesto en la Política. Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de investigación en el repositorio virtual, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

## SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN. – 2. ESTADO DEL ARTE. – 3. MARCO TEÓRICO. – 4. MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL. - 5. EL CRITERIO DE LA CORTE CONSTITUCIONAL SOBRE LOS SUSTITUTOS DE DISCAPACIDAD. – 6. DESAFÍOS EN LA INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 51 DE LA LOD EN LAS SENTENCIAS DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. – 7. DISCUSIÓN ENTRE EL PRINCIPIO *PRO HOMINE* Y LA SEGURIDAD JURÍDICA: CAMINOS HACIA LA UNIFICACIÓN DE CRITERIOS JURISPRUDENCIALES Y COHERENCIA EN LA APLICACIÓN DE NORMAS LABORALES. – 8. - CONCLUSIONES. – 9. RECOMENDACIONES: HACIA UNA APLICACIÓN COHERENTE DE LAS NORMAS LABORALES.

### 1. Introducción

En Ecuador, la Ley Orgánica de Discapacidades, LOD, impone a las empresas con más de 25 trabajadores la obligación de contratar al menos un 4% de personas con discapacidad<sup>3</sup>, ya sea como trabajadores directos o a través de sustitutos, quienes son los responsables del cuidado de personas con discapacidad severa<sup>4</sup>. Este marco legal tiene como objetivo garantizar la inclusión y participación efectiva de este grupo en el ámbito laboral<sup>5</sup>. Adicionalmente, en caso de despido injustificado de un empleado con discapacidad o alguien que tiene a su cargo una persona con discapacidad, se contempla una indemnización de 18 meses de la mejor remuneración<sup>6</sup>, enmarcando así el principio de estabilidad laboral reforzada<sup>7</sup>.

Sin embargo, la implementación de esta normativa ha enfrentado desafíos significativos. Algunos trabajadores, tras ser despedidos, notifican por primera vez a su empleador su responsabilidad de manutención de personas con discapacidad y demandan la indemnización establecida en el artículo 51 de la LOD. En estos supuestos, los empleadores no tienen conocimiento previo de esta situación, lo que complica el proceso de reclamación y genera confusión en la aplicación de la ley. Como resultado, se otorgan indemnizaciones sin que los empleadores puedan verificar adecuadamente las circunstancias de sus trabajadores ni contar con reglas claras.

---

<sup>3</sup> Artículo 47, Ley Orgánica de Discapacidades, R.O. 796, 25 de septiembre de 2012. reformada por última vez R.O. Suplemento 481 de 06 de mayo de 2019.

<sup>4</sup> Artículo 48, Ley Orgánica de Discapacidades, 2012.

<sup>5</sup> Artículo 3, Ley Orgánica de Discapacidades, 2012.

<sup>6</sup> Artículo 51, Ley Orgánica de Discapacidades, 2012.

<sup>7</sup> Sentencia No. 1067-17-EP/20, Corte Constitucional del Ecuador, 16 de diciembre de 2020, párr. 30.

La ausencia de una línea clara de posturas a lo largo del tiempo ha generado incertidumbre en la aplicación de la normativa. Esta falta de previsibilidad se ve intensificada por las divergencias en los criterios jurisprudenciales entre la Corte Constitucional del Ecuador, CCE, y la Corte Nacional de Justicia, CNJ. Mientras que la CNJ ha dictaminado que no es necesaria una notificación previa para activar la protección laboral, sustentándose en el principio *pro homine* y otorgando indemnizaciones significativas<sup>8</sup>, la CCE sostiene que tal notificación es indispensable para asegurar que la entidad empleadora conozca de manera previa la situación de la persona sustituta. Sin embargo, esta última no ha desarrollado un marco jurisprudencial suficientemente claro, dejando espacio para interpretaciones arbitrarias.

En este sentido, la diversidad de criterios respecto de esta clase de conflictos y la poca claridad normativa generan una afectación a la seguridad jurídica. Por un lado, los empleadores enfrentan un entorno incierto y temen decisiones judiciales arbitrarias; y, por otro lado, los trabajadores buscan ejercer una protección efectiva de sus derechos. Esta situación resalta la necesidad de coherencia en la aplicación normativa, partiendo desde la calificación de la manutención de personas con discapacidad hasta la notificación de este hecho. Es fundamental evitar que indemnizaciones elevadas, otorgadas arbitrariamente, desincentiven a los empleadores a cumplir con sus obligaciones de inclusión laboral, considerando que, según el Consejo Nacional para Igualdad de Discapacidades, CONADIS, hay 480,776 personas con discapacidad registradas en Ecuador hasta septiembre de 2023<sup>9</sup>.

Aunque es esencial proteger los derechos de este grupo vulnerable, el uso inapropiado de estas protecciones puede generar desconfianza entre los empleadores, quienes perciben las normativas como riesgos adicionales por la falta de seguridad jurídica. La CCE, ha señalado que es vital un uso adecuado de la normativa, lo que implica un ordenamiento jurídico que sea estable, determinado, previsible y coherente, proporcionando una noción clara de las reglas a aplicar<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> Sentencia No. 09359-2022-00227, Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, 13 de junio de 2024, párr. 32; Sentencia No. 09359-2021-01922, Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, 22 de febrero de 2024, párr. 52; Sentencia No. 09359-2019-00072, Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, 12 de octubre de 2021; Sentencia No. 17731-2016-2746, Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, 4 de septiembre de 2018.

<sup>9</sup> Consejo Nacional para Igualdad de Discapacidades, “Total de Personas con Discapacidad Registradas en el Registro Nacional de Discapacidad.” Septiembre 2023, recuperado de: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>

<sup>10</sup> Sentencia No. No. 2913-17-EP/23, Corte Constitucional del Ecuador de 09 de febrero de 2023, párr. 37.

Por lo tanto, el objetivo de este análisis es armonizar las normas aplicables, garantizado tanto la protección de los derechos de personas con discapacidad como la seguridad jurídica. A través de un estudio comparativo de la jurisprudencia, se busca comprender el panorama legal y proponer un criterio uniforme que facilite la inclusión laboral y brinde certeza a los empleadores. Para el efecto, el quinto capítulo del presente trabajo profundiza los criterios de la CCE, mientras que el sexto examina los desafíos en la interpretación del artículo 51 de la LOD en las sentencias de la CNJ; en el séptimo capítulo se discute la interacción entre el principio *pro homine* y la seguridad jurídica, proponiendo caminos hacia la coherencia en la aplicación de las normas laborales. Finalmente, en los capítulos ocho y nueve, se presentan las conclusiones y recomendaciones.

## 2. Estado del Arte

La inclusión laboral y la manutención de personas con discapacidad han sido objeto de análisis y debate en diversos contextos jurídicos y sociales. En los últimos años, las tensiones jurídicas en Ecuador han girado en torno a la interpretación de disposiciones legales para garantizar los derechos de este grupo vulnerable. Este estado del arte explora los estudios fundacionales y recientes en la materia, subrayando la importancia de la seguridad jurídica en las relaciones laborales para su correcto funcionamiento.

Michael Oliver, en *Understanding Disability: From Theory to Practice*, introdujo el modelo social de la discapacidad, posicionando la discapacidad como una construcción social que impone barreras, lo cual transformó el enfoque hacia una mayor inclusión laboral. Este modelo ha sido esencial en el desarrollo de normativas inclusivas en el empleo para personas con discapacidad<sup>11</sup>. Asimismo, sentó las bases para avances internacionales, como el trabajo de Gerard Quinn y Theresia Degener, con *Human Rights and Disability*<sup>12</sup>, que fueron clave para la creación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU<sup>13</sup>. Esta destaca la autonomía y dignidad de

---

<sup>11</sup> Michael Oliver, “*Understanding Disability: From Theory to Practice*”. New York: St. Martin's Press, 1996.

<sup>12</sup> Gerard Quinn y Theresia Degener. “*Human Rights and Disability: The Current Use and Future Potential of United Nations Human Rights Instruments in the Context of Disability*.” Nueva York: Naciones Unidas, 2002.

<sup>13</sup> Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, Nueva York, 13 de diciembre de 2006, ratificado por Ecuador el 30 de marzo de 2007.

las personas con discapacidad, influenciando directamente en las políticas laborales relacionadas con su manutención.

El concepto de seguridad jurídica ha sido igualmente relevante en las discusiones sobre derecho laboral. Para Vargas, la seguridad jurídica es una herramienta de certeza y un remedio para la arbitrariedad, evitando que la norma jurídica sea objeto de interpretaciones inadecuadas o relativas, asegurando un orden básico que permita el normal desenvolvimiento de los individuos en la sociedad. Esta búsqueda de certeza jurídica satisface los fines del derecho y resulta inesplicable de su aplicación<sup>14</sup>. En este sentido, posturas como las de Baus y Borja destacan a la seguridad jurídica como el principio fundamental que protege otros derechos. Esta posición es compartida por la Corte Constitucional que, en diversos fallos<sup>15</sup>, ha argumentado que la vulneración de la seguridad jurídica está intrínsecamente relacionada con la transgresión de otros derechos constitucionales<sup>16</sup>.

El presente análisis busca ofrecer una visión integral del debate sobre la inclusión laboral y la importancia de la seguridad jurídica en el derecho laboral, resaltando un marco normativo coherente que permita un equilibrio entre la protección de los derechos de las personas con discapacidad y la estabilidad jurídica. Esto asegura tanto la inclusión como la previsibilidad para empleadores y trabajadores en Ecuador.

### 3. Marco Teórico

En el presente trabajo se ha identificado y estudiado dos principios fundamentales relacionados con la protección de los derechos de las personas con discapacidad: el principio *pro homine* y el de seguridad jurídica. Ambos tienen un papel clave en la interpretación de las leyes y en el desarrollo de las políticas laborales, especialmente cuando se trata de proteger a grupos vulnerables. A continuación, se exploran estos enfoques y su aplicación en el entorno laboral.

El principio *pro homine* establece que, en la interpretación de las normas se debe siempre favorecer a la persona. En el contexto laboral ecuatoriano, este principio adquiere

---

<sup>14</sup> Ricardo Vargas Morales, “Seguridad jurídica como fin del derecho”, en Revista Derecho [online] n.27 (2023), 1 – 17.

<sup>15</sup> Sentencia No. 1507-16-EP/21, Corte Constitucional del Ecuador, 30 de junio de 2021, párr. 20. Sentencia No. 1357-13-EP/20, Corte Constitucional del Ecuador, 08 de enero de 2020, párr. 43; Sentencia No. 137-17-SEP-CC, Corte Constitucional del Ecuador, 10 de mayo de 2017.

<sup>16</sup> Joyce Baus Villavicencio y Alejandro Borja Roldán, “La seguridad jurídica y la Jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador” CÁLAMO / Revista de Estudios Jurídicos Núm. 21 (2024), 56-72.

especial relevancia cuando se trata de la protección de los derechos de las personas en situaciones de vulnerabilidad, como es el caso de las personas con discapacidad<sup>17</sup>. Este enfoque se alinea con los principios protectores y garantistas del derecho laboral<sup>18</sup>, asegurando que la normativa sea interpretada de la manera más favorable para el trabajador. Su visión se centra en garantizar que las personas con discapacidad no sean discriminadas y que sus derechos sean protegidos al considerar que la relación laboral a menudo se da entre partes desiguales, donde el empleador tiene más poder que el empleado<sup>19</sup>.

Por otro lado, el concepto de seguridad jurídica se centra en la previsibilidad y claridad en la aplicación de las leyes. En el ámbito laboral, la seguridad jurídica es un factor importante para garantizar un entorno estable tanto para empleadores como para trabajadores. Este principio asegura que las leyes sean claras, accesibles y aplicadas de manera coherente, evitando interpretaciones arbitrarias<sup>20</sup>. Un marco de seguridad jurídica sólido es crucial para permitir que las empresas y los trabajadores operen bajo reglas claras y predecibles, lo que minimiza incertidumbres y riesgos de interpretaciones divergentes o conflictivas.

El principio *pro homine* tiene como objetivo maximizar la protección de los derechos de los trabajadores, mientras que la seguridad jurídica subraya la necesidad de aplicar las normas de manera predecible y coherente. Esto no implica necesariamente una contraposición entre ambos, si se los interpreta en conjunto pues la seguridad jurídica es un principio irrenunciable del ordenamiento jurídico y es la base para la aplicación de cualquier otro principio o regla. El verdadero desafío consiste en lograr un equilibrio que garantice la protección de los trabajadores sin sacrificar la estabilidad y la claridad en la aplicación de la normativa laboral.

#### **4. Marco Normativo y Jurisprudencial**

Para comprender los conceptos discutidos y el panorama actual, es fundamental analizar la normativa ecuatoriana que regula los derechos y protecciones de los sustitutos

---

<sup>17</sup> César Arese, “Derechos Humanos Laborales: Teoría y Práctica de un Nuevo Derecho del Trabajo.” Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, (2022) 32-40.

<sup>18</sup> Artículo 35 de la Constitución determina que el trabajo es un derecho y deber social asegurando de demás protecciones al trabajador, mientras que el artículo 7 del Código del Trabajo acoge la regla *in dubio pro operario*, la regla más favorable y la condición más beneficioso al trabajador.

<sup>19</sup> Andrés Páez Benalcázar, “Principios del Derecho del Trabajo.” (Quito: Editorial Cevallos, 2019.) 47.

<sup>20</sup> Sentencia No. 1357-13-EP/20, Corte Constitucional del Ecuador, de 08 de enero de 2020, párr. 52.

de personas con discapacidad. En particular, es crucial prestar atención al rol que desempeña el principio de la seguridad jurídica en este conjunto de normas, ya que es esencial para garantizar su cumplimiento efectivo en beneficio de todas las partes involucradas en la relación laboral.

La Constitución de la República del Ecuador, CRE, otorga una amplia gama de derechos y protecciones a las personas con discapacidad, centrándose en la igualdad de oportunidades y la no discriminación. El artículo 11.2 de la norma en referencia prohíbe la discriminación<sup>21</sup>; el artículo 35 otorga atención prioritaria a los grupos vulnerables<sup>22</sup>; el artículo 47 promueve la equiparación de oportunidades<sup>23</sup>; y el artículo 330 asegura igualdad en el acceso al trabajo remunerado<sup>24</sup>. Asimismo, su artículo 82 regula el derecho a la seguridad jurídica<sup>25</sup>, garantizando que las normas sean claras y aplicadas de manera justa, evitando arbitrariedades y proporcionando estabilidad tanto para trabajadores como para empleadores, siendo uno de los principales objetos de este trabajo.

Para contar con una regulación más específica y delimitar el alcance de los derechos de personas con discapacidad se creó la LOD, promulgada en 2012<sup>26</sup>. Como ya se explicó anteriormente, el artículo 47 de dicha ley impone a los empleadores con más de 25 trabajadores la obligación de que al menos el 4% de su nómina se conforme por personas con discapacidad<sup>27</sup>. En caso de que no se pueda cumplir con este porcentaje, la ley introduce la figura de los empleados sustitutos, familiares<sup>28</sup> o solidarios<sup>29</sup> de personas con discapacidad severa que pueden ser contratados para cumplir con esta cuota<sup>30</sup>. La ley también prevé una protección contra el despido injustificado, que contempla una indemnización equivalente a 18 meses de la mejor remuneración del trabajador<sup>31</sup>.

---

<sup>21</sup> Artículo 11.2, Constitución de la República del Ecuador, 2008.

<sup>22</sup> Artículo 35, Constitución de la República del Ecuador, 2008.

<sup>23</sup> Artículo 47, Constitución de la República del Ecuador, 2008.

<sup>24</sup> Artículo 330, Constitución de la República del Ecuador, 2008.

<sup>25</sup> Artículo 82, Constitución de la República del Ecuador, 2008.

<sup>26</sup> Ley Orgánica de Discapacidades, R.O. 796, 25 de septiembre de 2012.

<sup>27</sup> Artículo 47, Ley Orgánica de Discapacidades, R.O. 796, 25 de septiembre de 2012.

<sup>28</sup> Art. 48.- Sustitutos. - Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad. (...) Ley Orgánica de Discapacidades, 2012.

<sup>29</sup> Art. 48.- Sustitutos. - (...) Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento. (...) Ley Orgánica de Discapacidades, 2012.

<sup>30</sup> Artículo 48, Ley Orgánica de Discapacidades, R.O. 796, 25 de septiembre de 2012.

<sup>31</sup> Artículo 51, Ley Orgánica de Discapacidades, R.O. 796, 25 de septiembre de 2012.

Además, se promulgó el Reglamento de la LOD, que se enfoca en regular los procedimientos para la correcta aplicación de estas disposiciones. Este marco normativo permite un entendimiento más detallado de definiciones, procesos de calificación, requisitos, derechos y otras especificaciones relevantes<sup>32</sup>. Estos cuerpos legales son fundamentales para el análisis de esta investigación ya que presentan diversas inconsistencias que requieren atención.

Las normas nacionales han sido desarrolladas a partir de la normativa existente a nivel internacional sobre la protección de los derechos de este grupo vulnerable, cuya regulación ha evolucionado considerablemente. Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de 1993<sup>33</sup> sentaron las bases para la implementación de políticas inclusivas, luego reforzadas por la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, OEA, de 1999, enfocada en eliminar la discriminación en América Latina<sup>34</sup>. Finalmente, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006 consolidó un enfoque de derechos humanos, promoviendo la participación plena y la capacidad legal de las personas con discapacidad<sup>35</sup>.

En cuanto a la jurisprudencia, se han emitido sentencias relevantes tanto por la CCE como por la CNJ. En las sentencias No: 09359-2022-00227, 09359-2021-01922 y 09359-2019-00072, la CNJ ha dictaminado que para otorgar indemnizaciones por el artículo 51 de la LOD, no es necesario que el trabajador acredite ante el Ministerio de Trabajo su condición de sustituto ni que informe previamente al empleador. No obstante, la CCE ha enfatizado en su más reciente fallo No. 2126-19-EP/24 la importancia de que el empleador conozca de antemano la situación del empleado sustituto, aunque no necesariamente mediante un certificado oficial.

El criterio que tiene el máximo órgano de justicia ordinaria es totalmente contrario al que ha afirmado el máximo órgano de justicia constitucional. Se evidencia

---

<sup>32</sup> Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, R.O. 332, 27 de septiembre de 2012, reformado por última vez R.O. Suplemento 437 de 22 de abril de 2021.

<sup>33</sup> Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 48/96, 20 de diciembre de 1993.

<sup>34</sup> Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Adoptada por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA), Resolución AG/RES. 1608 (XXIX-O/99), 7 de junio de 1999, ratificado por Ecuador el 06 de agosto de 1999.

<sup>35</sup> Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución A/RES/61/106, 13 de diciembre de 2006, ratificada por Ecuador el 2008.

que no existe una postura firme al respecto y sobre todo refleja una interpretación dispersa sobre el tema. A su vez, esto se traduce en no tener una guía clara para los empleadores, trabajadores y administradores de justicia al momento de enfrentarse a estos casos. Por lo tanto, es indispensable buscar, a través de una interpretación integral de las normas citadas en esta investigación, un equilibrio entre la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad y la seguridad jurídica.

## **5. El Criterio de la Corte Constitucional sobre los Sustitutos de Discapacidad**

El panorama actual de la estructura normativa nacional apunta a que la principal fuente del derecho deja de ser la ley y pasa a ser la CRE, cobrando una gran importancia en la protección de los derechos consagrados en la misma. El legislador por ende deja de tener la determinación de la fuente suprema del derecho y parece trasladarse este papel a los jueces como el órgano supremo de interpretación constitucional que es la CCE<sup>36</sup>. La CRE además de estar compuesta por reglas, especialmente lo está de principios que evitan los métodos clásicos de interpretación aplicados por los jueces y apuntan a una norma jurídica de aplicación directa, lo cual ayuda a llenar vacíos y solucionar contradicciones. Siendo únicamente posible hacerlo mediante una fundamentación correcta, argumentación y razones enmarcadas en el respeto de los derechos, pero sobre todo con base en la proporcionalidad al momento de su aplicación<sup>37</sup>. Recalcando igual la importancia de la CCE en cuanto a la vinculatoriedad y obligación de sus interpretaciones.

La legitimidad de la CCE se fundamenta en el propio texto constitucional, que en su artículo 429 afirma que se trata del máximo órgano constitucional y de administración de justicia<sup>38</sup>. De hecho, el artículo 436 numerales 2 y 6 de la CRE determina que la CCE deberá expedir sentencias que constituyan jurisprudencia vinculante y además deberá conocer y sancionar el incumplimiento de sentencias y dictámenes constitucionales<sup>39</sup>. En concordancia con dicha norma constitucional, la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, LOGJCC, señala la obligatoriedad del precedente constitucional, por cuanto los parámetros interpretativos de

---

<sup>36</sup> Marcelo Guerra Coronel, “La Corte Constitucional ¿Guardiana o dueña de la Constitución?”, ed. Universidad Andina Simón Bolívar Serie Magíster Vol. 297 (Quito, 2020), 37 – 38.

<sup>37</sup> *Ibíd.* 39.

<sup>38</sup> Artículo 429, Constitución de la República del Ecuador, 2008.

<sup>39</sup> Artículo 436, Constitución de la República del Ecuador, 2008.

la CRE fijados por la CCE tienen fuerza vinculante<sup>40</sup>, siendo sus dictámenes interpretativos de carácter obligatorios<sup>41</sup>. En cambio, las sentencias de la CNJ solamente son precedentes obligatorios cuando son fallos de triple reiteración<sup>42</sup>.

Por lo mismo, la línea de interpretación de la CCE, al ser sus sentencias precedentes vinculantes, debe estar alineada con base en decisiones bien argumentadas y jamás sostenerse en criterios arbitrarios y alejados a la plena observancia de los derechos, con fundamento en ser el máximo órgano de interpretación de la carta magna. Incurrir en una inobservancia a la norma que tienen el objetivo de proteger para su plena vigencia y respeto dentro del país, implicaría un evidente incumplimiento de sus funciones en el marco jurisdiccional.

Una vez entendido la vinculatoriedad de las decisiones de la CCE, para el objeto de este trabajo es relevante ahora entender la línea de interpretación y resolución de sentencias de este órgano de justicia. Para ello, es necesario indicar que se analizará lo que han argumentado en cuanto a los sustitutos, la indemnización contenida en el artículo 51 de la LOD, y el concepto de la manutención a personas con discapacidad. En los siguientes apartados se ahondará en cada uno de estos puntos.

### **5.1 Precedente de la CCE sobre la Notificación en Casos de Estabilidad Laboral Reforzada**

Dentro de los más recientes pronunciamientos de la CCE, la sentencia 2126-19-EP/24 de 25 de abril de 2024 genera un precedente sobre la estabilidad laboral reforzada. En este caso la actora impugnó el acto administrativo que dio por terminado su nombramiento provisional, sin que la Administración Pública considere para ello que tenía a su cargo la manutención y cuidado de su hermana con síndrome de down y una discapacidad grave del 78%<sup>43</sup>.

En primera instancia, la acción fue aceptada, sin embargo, en segunda instancia la sentencia fue revocada pues a consideración de los jueces, la acción de personal impugnada debió ser impugnada en sede contencioso administrativo. Inconforme con la

---

<sup>40</sup> Artículo 2.3, Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, R.O. 52, 22 de octubre de 2009, reformada por última vez 07 de febrero de 2023.

<sup>41</sup> 187, LOGJCC, 2019.

<sup>42</sup> Artículo 184.2, Constitución de la República del Ecuador, 2008.

<sup>43</sup> Sentencia No. 2126-19-EP/24, Corte Constitucional del Ecuador, 25 de abril de 2024, párr. 1.

decisión, la actora presentó una acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia de Corte Provincial<sup>44</sup>.

En dicha sentencia, la CCE reiteró que, tal como lo ha hecho ya en múltiples pronunciamientos previos, es indispensable que la entidad empleadora conozca de manera previa la situación de la persona sustituta, y también mantuvo su postura de no imponer la obligación de acreditarse ante la autoridad nacional competente<sup>45</sup>. Es decir, si bien no es necesario realizar una acreditación ante el Ministerio de Trabajo o alguna otra entidad, si es necesario que exista una notificación a la otra parte de la relación contractual, para evitar incurrir en una situación de inseguridad jurídica. La CCE fue clara en la necesidad de notificación e hizo referencia nuevamente a la sentencia 689-19-EP/20 de 2020 en dónde ya se pronunció con base en esa misma línea.

## **5.2 La Primacía de los Derechos Constitucionales sobre la “Burocracia” en Casos de Estabilidad Reforzada**

En el año 2020 en la sentencia 689-19-EP/20 de 22 de julio, la CCE analizó el derecho de la tutela judicial efectiva en torno a la decisión de los jueces de la Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, respecto a la situación de sustituto del accionante como padre de un menor con discapacidad. En este caso, el accionante tenía un contrato de servicios ocasionales y al momento de la desvinculación la empresa no conocía la situación de discapacidad del hijo<sup>46</sup>. La CCE concluyó que la emisión del certificado por parte del Ministerio de Trabajo es un tema simplemente declarativo, ya que los derechos previstos en la CRE para este grupo vulnerable deben ser respetados sin actos estatales<sup>47</sup>.

Con ello la CCE hizo énfasis en que no se puede supeditar el ejercicio de un derecho a un certificado con una solemnidad burocrática. Sin embargo, esto no implica que este hecho no deba ser notificado o comunicado por otro medio fehaciente al empleador. Además, mencionó que la estabilidad reforzada prevista por el legislador y la jurisprudencia constitucional es independiente de la modalidad de contrato y de la circunstancia de reestructuración de la entidad, solamente ante la imposibilidad de

---

<sup>44</sup> Sentencia No. 2126-19-EP/24, párr. 4.

<sup>45</sup> Sentencia No. 2126-19-EP/24, párr. 76.

<sup>46</sup> Sentencia No. 689-19-EP/20, Corte Constitucional del Ecuador, 22 de julio de 2020, párr. 20.

<sup>47</sup> Sentencia No. 689-19-EP/20, párr. 45.

reubicación se puede efectuar una desvinculación<sup>48</sup>. Este mismo criterio ha sido sostenido por la CCE en las siguientes sentencias: i) 2126-19-EP/24; ii) 367-19-EP/20; y, iii) 721-18-EP/23.

### **5.3 Análisis de la Seguridad Jurídica y la Obligación de Notificación en la Estabilidad Laboral Reforzada**

En la sentencia 514-17-EP/24 de 18 de julio de 2024, se presentó una acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia de Corte Provincial de Justicia de Guayas y CNJ, en la que se impugnó haber reformado arbitrariamente el artículo 51 de la LOD en relación con su alcance, por imponer requisitos no previstos en la norma. Se argumentó que, en ninguna parte del artículo se establece que la persona que tiene a cargo la manutención de una persona con discapacidad deba “probar que el discapacitado depende de ella para su sustento”, ni que “la persona discapacitada estaba bajo su dependencia económica para su manutención y dependía exclusivamente de la actora para su sustento”<sup>49</sup>. Se alegó la vulneración de la seguridad jurídica, motivación y tutela judicial efectiva<sup>50</sup>.

En este caso, la parte accionante indicó ser la madre de la persona discapacitada y legalmente gozar de la patria potestad, por lo que se encontraba protegida por el artículo en referencia<sup>51</sup>. Sin embargo, a criterio de la accionante la CNJ habría “reformado” la LOD, ya que es evidente que al ser la madre es la encargada natural y legal del cuidado del menor con discapacidad. La CCE resolvió que no se evidenció que la CNJ haya reformado alguna norma laboral, sino que interpretó la necesidad de que se pruebe la manutención<sup>52</sup>. En su sentencia, la CCE aclaró que la CNJ estuvo sustentada en normas claras, previas y públicas y que en una acción extraordinaria de protección no corresponde examinar ni calificar la corrección o acierto de los métodos de aplicación e interpretación de normas infra constitucionales que ejercen los órganos de la justicia ordinaria<sup>53</sup>. Concluyendo que no incurrió en una lesión a la seguridad jurídica y desestimó la acción.

---

<sup>48</sup> Sentencia No. 689-19-EP/20, párr. 48.

<sup>49</sup> Sentencia No. 514-17-EP/24, Corte Constitucional del Ecuador, 18 de julio de 2024, párr. 11.1.1.

<sup>50</sup> Sentencia No. 514-17-EP/24, párr. 10.

<sup>51</sup> Sentencia No. 514-17-EP/24, párr. 11.1.2

<sup>52</sup> Sentencia No. 514-17-EP/24, párr. 26.

<sup>53</sup> Sentencia No. 514-17-EP/24, párr. 27.

En cambio, en la sentencia 367-19-EP/20 de 07 de octubre de 2020, la CCE declaró la violación del derecho a la seguridad jurídica, por falta de aplicación de precedentes constitucionales como es la estabilidad laboral reforzada de trabajadores sustitutos de personas con discapacidad. La parte accionante alegó que se vulneraron sus derechos al trabajo y a recibir atención prioritaria por cuanto, solicitó que se deje sin efecto la sentencia impugnada que negó la acción de protección<sup>54</sup>. La CCE resolvió que no es necesario el carné de discapacidad para el reconocimiento de los derechos y determino que los jueces pueden recurrir a otras pruebas para constatar la discapacidad<sup>55</sup>. Así, la CCE sostuvo que no constituye prueba única la existencia del certificado o carné de trabajador sustituto de una persona con discapacidad para el reconocimiento de sus derechos. Por lo que, mal hicieron los jueces de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, en determinar que la calificación como trabajador sustituto era necesaria para garantizar el goce de la estabilidad laboral.

Sin embargo, en voto salvado de esta misma sentencia los jueces constitucionales Carmen Corral Ponce y Enrique Herrería Bonnet analizan que el voto de mayoría desconoce el derecho del empleador a estar informado y a tomar decisiones en conocimiento de hechos reales sobre el personal que labora en su empresa. Hicieron énfasis en que el trabajador sustituto tiene la obligación de notificar su condición, esto es, de poner en conocimiento del empleador que tiene a su cargo una persona con discapacidad, en conjunto con la respectiva documentación que permita acreditar tal condición. Esto con la finalidad de que el empleador tome decisiones informadas respecto de su trabajador y pueda otorgarle todos los beneficios constitucionales y legales que le asisten<sup>56</sup>.

En este sentido, la estabilidad reforzada no es de carácter absoluto ni puede servir de sustento para eximir una obligación de notificación, que constituye un requisito mínimo constitucional para precautelar los derechos constitucionales del trabajador sustituto, la persona con discapacidad que tiene a su cargo, y del empleador. Es decir, la necesidad de acreditar, por cualquier medio, la condición de sustituto ante el empleador es imprescindible. Por cuanto permite que los beneficios que han sido creados para este

---

<sup>54</sup> Sentencia No. 367-19-EP/20, Corte Constitucional del Ecuador, 07 de octubre de 2020, párr. 16.

<sup>55</sup> Sentencia No. 367-19-EP/20, párr. 26.

<sup>56</sup> Sentencia No. 367-19-EP/20, Voto Salvado párr. 12.

grupo de atención prioritaria sean aplicados efectivamente y no a otra persona que no tenga dicha condición<sup>57</sup>.

Si bien no se debe sacrificar la justicia por meras formalidades. Existen límites infranqueables a dicho principio. Si el juez prescinde de todo tipo de ‘formalidad’, ¿cómo se pretende que se resguarden los derechos de este grupo de atención prioritaria en la práctica? Especialmente considerando que, al tratarse de un trabajador sustituto, es casi imposible que el empleador evidencie de manera directa la discapacidad de la persona a su cargo<sup>58</sup>.

Además, aunque se ha dejado establecido que el sustituto debe justificar que tiene a su cargo una persona discapacitada, esta justificación no debe darse necesariamente con el carné de discapacidad o el certificado de declaratoria de sustituto, podría hacerse con algún otro medio de prueba fehaciente que permita acreditar la existencia de dicha discapacidad. Caso contrario, se estaría avalando que la mera afirmación del trabajador constituye una notificación. Esta cuestión implicaría responsabilizar al empleador por supuestas vulneraciones de derechos constitucionales del trabajador sustituto, cuando el primero ni siquiera conocía o podía conocer que el segundo gozaba de dichos derechos, pues no contaba con elementos para hacerlo<sup>59</sup>.

## **5.2 Conclusiones sobre las Sentencias e Interpretación por Parte de CCE**

El análisis de diversas sentencias emitidas por la CCE refleja una diversidad de criterios que genera incertidumbre en torno a elementos clave. A pesar de que los casos presentan ciertas diferencias, comparten premisas fácticas similares, como la necesidad de notificación previa y la calificación por una autoridad competente. Los puntos más relevantes identificados en este análisis incluyen: i) la consolidación de la notificación previa como precedente en la sentencia 2126-19-EP/24); ii) la falta de claridad en los criterios para la calificación; iii) la aparente ambigüedad respecto a las posibles reformas al artículo 51 de la LOD; y, iv) la vulneración al principio de seguridad jurídica.

### **Tabla No. 1 Criterios de la CCE en sus Sentencias sobre la “Manutención” a Personas con Discapacidad**

---

<sup>57</sup> Sentencia No. 367-19-EP/20, Voto Salvado párr. 13.

<sup>58</sup> Sentencia No. 367-19-EP/20, Voto Salvado párr. 13.

<sup>59</sup> Sentencia No. 367-19-EP/20, Voto Salvado párr. 14.

No. Sentencia	¿Se calificó como sustituto/a?	¿Notificó previamente a la empresa?	¿Tuvo que probar en su juicio de “manutención”	¿Se le otorgó la indemnización contemplada en el art. 51 de la LOD?
514-17-EP/24	No	No	Si	No
2126-19-EP/24	No	Sí	No	Si
367-19-EP/20	No	Sí	No	No (otros valores sí)
689-19-EP/20	No	No se define.	No	Sí

A partir de la tabla que acompaña este análisis, se puede apreciar que aún no existe un estándar homogéneo para la aplicación de la normativa contemplada en la LOD. Así como tampoco existe una aplicación uniforme del alcance que puede llegar a tener la calidad del sustituto o en relación con una persona con discapacidad. Los puntos destacados en el voto salvado de la sentencia 367-19-EP/20 son cruciales para entender las tensiones existentes, ya que generan las siguientes interrogantes: ¿se está desconociendo el derecho del empleador a estar debidamente informado? ¿Puede la estabilidad laboral reforzada eximir de la obligación de notificación y acreditación? ¿La simple afirmación de un trabajador constituye una notificación válida?

El criterio de la CCE sobre los sustitutos de discapacidad subraya la necesidad de un equilibrio entre la protección de los derechos de los trabajadores y la claridad normativa. Es fundamental establecer directrices claras que definan las obligaciones de los empleadores y los derechos de los trabajadores, garantizando así un marco de seguridad jurídica que respete la dignidad de todas las partes involucradas, como lo hacen en su acercamiento de la necesidad de notificación previa. La coherencia en la aplicación de la normativa es esencial para fomentar un ambiente laboral inclusivo y justo.

## **6. Desafíos en la Interpretación del Artículo 51 de la LOD en las Sentencias de la Corte Nacional de Justicia**

Las decisiones de la Sala Especializada de lo Laboral de la CNJ han dado lugar a interpretaciones que han evolucionado a lo largo de más de seis años, modelando el

panorama actual de la aplicación de la norma y ampliando derechos basados en criterios que, en ocasiones, se desvían de lo que establece la ley. A continuación, se analizará algunas sentencias y los argumentos que respaldan sus resoluciones para entender mejor cómo ha influido en la solución de conflictos en este ámbito.

### **6.1 Análisis de la Omisión a Normativas Existentes de Calificación en el Caso de Indemnización por Manutención**

En la sentencia 09359-2022-00227, emitida el 13 de junio de 2024 por la jueza ponente Enma Tapia, se resolvió un caso en el que la parte actora reclamó el pago de la indemnización establecida en el artículo 51 de la LOD. La parte demandada rechazó esta reclamación, argumentando que la actora no había acreditado su condición de sustituta ante el Ministerio de Trabajo. La CNJ abordó varios puntos clave que se exponen brevemente a continuación con el análisis respectivo:

i) La CNJ observó que la sentencia de segunda instancia no justificó adecuadamente la aplicación de la Resolución No. 2013-0052 del CONADIS<sup>60</sup>, que establece que el reclamante no cumplía con el porcentaje del 75% de discapacidad al ser mayor de edad<sup>61</sup>. Este análisis sugiere que la CNJ exige una "motivación" más clara en la aplicación de las normativas existentes que permiten calificar a los sustitutos de manera directa. Sin embargo, al solicitar esta justificación, la CNJ introduce obstáculos adicionales en lugar de facilitar el proceso.

ii) El artículo 51 de LOD consagra una protección especial para las personas con discapacidad y para el trabajador cuando tiene a su cuidado y manutención una persona discapacitada<sup>62</sup>. La CNJ argumenta que, para acceder a la indemnización, es esencial que la persona con discapacidad cumpla al menos con el 30% de discapacidad, tal como lo indica en el artículo 1 del Reglamento a la LOD<sup>63</sup>. Sin embargo, esta norma debe interpretarse de manera que respete la figura de los sustitutos directos, definidos por parámetros claros que involucran la condición de la persona bajo su cuidado, es decir,

---

<sup>60</sup> Resolución No. 2013-0052 del CONADIS, que sentó las bases para la Norma para la Calificación y Certificación de Sustitutos Directos de Personas con Discapacidad. Registro Oficial No. 336 de 27 de septiembre de 2018.

<sup>61</sup> Sentencia No. 09359-2022-00227, Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, 13 de junio de 2024, párr. 23.

<sup>62</sup> Sentencia No. 09359-2022-00227, Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, 13 de junio de 2024, párr. 28.

<sup>63</sup> Artículo 1. Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, R.O. 332, 27 de septiembre de 2012.

para menores de edad el porcentaje es 30% y para mayores de edad 75%<sup>64</sup>. Se confunden totalmente los conceptos, ya que la ley es clara en cuanto a los porcentajes en artículo 3 de Norma para Calificación de sustitutos de personas con discapacidad.

iii) A pesar de que la actora cumplía con los requisitos estipulados, no demostró que su hijo mayor de edad con discapacidad estuviera bajo su cuidado<sup>65</sup>. Esto plantea interrogantes sobre el estándar probatorio que ameritan estos casos, así como la motivación necesaria para justificar dicha carga.

iv) La CNJ enfatizó que, en decisiones anteriores, se ha establecido que no es necesario demostrar que se tiene la condición de sustituto calificado por el Ministerio de Trabajo, ni que se haya informado sobre la persona discapacitada a su cargo<sup>66</sup>. Sin embargo, esta distinción entre los sustitutos y la figura de manutención genera confusión, ya que sugiere que, al referirse a los requisitos, se debe demandar la indemnización bajo el artículo 48 de la LOD. Esta interpretación es equivocada, puesto que el artículo 48 solo define a los sustitutos y no aborda las indemnizaciones, lo que lleva a mezclar conceptos. En contraste, el artículo 51, que sí trata sobre indemnizaciones, se basa en la definición de sustitutos del artículo 48, por lo que ambos artículos son complementarios y deben ser considerados en conjunto para una adecuada aplicación de la normativa.

Este análisis revela una falta de claridad en la interpretación de la normativa, ya que la CNJ parece omitir las reglas específicas para calificar a los sustitutos, confundiendo erróneamente los conceptos de manutención y sustituto. La inconsistencia en los criterios establecidos puede resultar en una aplicación arbitraria de la ley y generar incertidumbre en el ámbito laboral respecto a los derechos y obligaciones. Por lo tanto, es imperativo establecer definiciones y directrices claras que regulen adecuadamente estas figuras, garantizando la protección efectiva de los derechos de las personas con

---

<sup>64</sup> Artículo 3. (...) b) Sustitutos directos.- Se considera como sustitutos directos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales, los mismos que podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral y para efecto de beneficios tributarios, siempre y cuando el niño niña o adolescente tenga discapacidad igual o mayor al 30%; de igual manera se considerarán como sustitutos directos a los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho legalmente constituida, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa igual o mayor al 75% conforme la Resolución No. 2013-0052 emitida por el CONADIS. - Norma para Calificación de sustitutos de personas con discapacidad. Registro Oficial No. 336 de 27 de septiembre de 2018.

<sup>65</sup> Sentencia No. 09359-2022-00227, Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, 13 de junio de 2024, párr. 31.

<sup>66</sup> Sentencia No. 09359-2022-00227, Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, 13 de junio de 2024, párr. 32.

discapacidad y sus cuidadores, al tiempo que se mantiene la seguridad jurídica necesaria en el entorno laboral.

## **6.2 Evaluación de la Prueba para la Determinación de la Manutención y Requisitos para la Indemnización**

En la sentencia 09359-2021-01922, emitida el 22 de febrero de 2024 por la jueza ponente Katherine Muñoz, se analizó un caso en el que la parte actora reclamó el pago de la indemnización prevista en el artículo 51 de la LOD. La parte demandada, sostuvo que el trabajador nunca justificó documentadamente su calidad de sustituto. La CNJ consideró los siguientes puntos clave en su análisis:

i) Estableció que, para proceder con la indemnización, los únicos requisitos son un despido intempestivo y que este afecte a una persona con discapacidad o a quien tiene a su cargo una persona en tal condición.<sup>67</sup> Por lo tanto, la prueba debió ser analizada para verificar el cumplimiento de estos requisitos. La creación de una distinción clara en la interpretación del artículo 51 de la LOD, centrándose en la necesidad de probar si el demandante mantiene a una persona con discapacidad a su cargo para que proceda la indemnización, introduce un enfoque probatorio que podría influir significativamente en la resolución de futuros casos relacionados

ii) Se hizo referencia a las Normas para la Calificación y Certificación de Sustitutos Directos de Personas con Discapacidad; sin embargo, la Corte argumenta que estos requisitos no son aplicables al artículo 51 de la LOD y solo se considerarían en el contexto del artículo 48<sup>68</sup>. Esta decisión da lugar a la creación de una nueva categoría con respecto a la “manutención”, separando claramente el concepto de trabajador sustituto de aquel que se encarga del cuidado de una persona con discapacidad. Surge las interrogantes ¿dónde se establece con precisión esta nueva categoría? ¿Esta nueva categoría quedará a la interpretación y criterio de las disposiciones de la CNJ? La falta de claridad sobre esta nueva clasificación puede conducir a una aplicación inconsistente de la normativa y a interpretaciones que varían según cada caso.

---

<sup>67</sup> Sentencia No. 09359-2021-01922, Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, 22 de febrero de 2024, párr. 37.

<sup>68</sup> Sentencia No. 09359-2021-01922, Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, 22 de febrero de 2024, párr. 38.

iii) Señala una valoración arbitraria y aislada de la prueba practicada, al momento que los jueces de instancia se limitaron a evaluar si el hijo del actor cumplía con el porcentaje requerido para la calificación y certificación de sustitutos directos. Sin embargo, alegan que lo que debían haber analizado fue si se justificó que su hijo estaba bajo el cuidado y manutención del actor<sup>69</sup>. En otras palabras, la CNJ se enfoca únicamente en la prueba practicada, omitiendo un procedimiento de calificación o certificación que ya existe y que es crucial para evaluar adecuadamente la situación. Esta falta de atención al procedimiento establecido no solo cuestiona la solidez de su argumento, sino que también pone en duda qué procedimientos deberían utilizarse para que se configure correctamente la situación y, por ende, la indemnización.

iv) Se basa en las declaraciones de testigos para determinar que el accionante tiene un hijo con discapacidad bajo su cuidado, afirmando que esto cumple con los requisitos para la indemnización contemplada en el artículo 51 de la LOD. Se argumenta que rechazar el pago de la indemnización contradice el precedente de la Corte Constitucional sobre la garantía de estabilidad laboral reforzada.<sup>70</sup> Sin embargo, la norma no exige en ningún momento declaraciones de testigos para la aplicación del artículo 51, no se puede argumentar que la falta de indemnización implica desconocer un fallo de la CCE. Este enfoque es problemático, ya que la estabilidad laboral no debería llevar a la concesión de indemnizaciones sin la debida previsibilidad y el cumplimiento de los requisitos establecidos en la norma.

v) Reiteró que, corresponde al empleador demostrar que el trabajador ocultó información relevante sobre su situación. La CNJ impuso la obligación al empleador de buscar activamente información sobre las cargas familiares de sus trabajadores<sup>71</sup>. Sin embargo, esta obligación no debería ser vista como una solución para conocer previamente estas situaciones, ya que implica que el empleador debe realizar un esfuerzo significativo para obtener dicha información.

En esta sentencia, retoman una nueva categoría denominada “manutención”, que se separa de la figura de los sustitutos directos. Esto sugiere que las normas de calificación no son aplicables en contextos claros, y aunque la estabilidad laboral reforzada se basa en

---

<sup>69</sup> Sentencia No. 09359-2021-01922, Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, 22 de febrero de 2024, párr. 39.

<sup>70</sup> Sentencia No. 09359-2021-01922, Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, 22 de febrero de 2024, párr. 51.

<sup>71</sup> Sentencia No. 09359-2021-01922, Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, 22 de febrero de 2024, párr. 52.

precedentes de la CCE, es fundamental delimitar su alcance. Además, se basan en que la responsabilidad de informar sobre la situación personal no recae únicamente en los trabajadores, sino que los empleadores deben esforzarse por recopilar esta información de manera proactiva.

### **6.3 Análisis sobre la Interpretación del Artículo 51 de la LOD y su Relación con la Categoría de “Sustituto” y “Manutención”**

En la sentencia 09359-2019-00072, emitida el 12 de octubre de 2021 por la jueza ponente Enma Tapia, se cuestionó una interpretación errónea del artículo 51 de la LOD con relación al artículo 48 del mismo cuerpo legal sobre sustitos. La parte actora sostuvo que nunca fue contratado como sustituto, indicando que su trabajo empezó en 1997 y su hija nació en 2006, lo que lo sitúa en el grupo de manutención según el artículo 51<sup>72</sup>. La CNJ consideró los siguientes aspectos:

i) Afirmó que el artículo 51 de la LOD garantiza la estabilidad laboral reforzada y prevé una indemnización por la vulneración de dicha garantía. En consecuencia, no es necesario notificar al empleador para que proceda la indemnización, ya que imponer este requisito crearía barreras no previstas en la CRE y la ley, lo que vulneraría derechos constitucionales (art. 11 núm. 3, 4, 5, 6 y 8 de la CRE<sup>73</sup>). Aunque la CNJ realiza un análisis constitucional y enfatiza que la ley no exige notificación, esto plantea dudas sobre la seguridad jurídica como derecho constitucional. Es importante recordar que la CCE es el máximo órgano de control e interpretación de la CRE, por lo que le corresponde a ella hacer esta evaluación y ponderación.

ii) Argumentó que la seguridad jurídica no se ve afectada, ya que existe una norma clara, previa, pública y conocida que no exige el requisito de notificación<sup>74</sup>. Sin embargo, en ese momento, ya había legislación complementaria a la LOD que establecía los requisitos para la calificación y sentencias sobre el análisis de notificación previa<sup>75</sup>. La falta de notificación, por lo tanto, atenta contra la seguridad jurídica, ya que el empleador no puede anticipar en qué situaciones se aplicará esta norma si es que no tiene conocimiento de la condición de sustituto. Esto impide que el empleador esté informado

---

<sup>72</sup> Sentencia No. 09359-2019-00072, Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, 12 de octubre de 2021, párr. quinto.

<sup>73</sup> Sentencia No. 09359-2019-00072, párr. cuarto.

<sup>74</sup> Sentencia No. 09359-2019-00072, párr. cuarto.

<sup>75</sup> Sentencia No. 689-19-EP/20, Corte Constitucional del Ecuador, 22 de julio de 2020.

sobre las circunstancias que le afectan y dificulta su capacidad para actuar en conformidad con la ley.

iii) Distinguió entre ser un trabajador a cargo de la manutención y ser un sustituto de una persona con discapacidad severa. En su interpretación del artículo 51, establece que, para tener derecho a la indemnización, es suficiente con demostrar que el trabajador tiene a su cargo a una persona con discapacidad, sin necesidad de acreditar su calidad de sustituto<sup>76</sup>. Nuevamente hace alusión a la categoría denominada “manutención”, que no estaba contemplada en la normativa original y se siguen planteando interrogantes sobre su alcance y aplicación. Al desvincular la manutención de la calidad de sustituto, la CNJ omite las normas existentes para la calificación y regulación, lo que genera confusión y vacíos en el marco normativo.

iv) En un apartado se aborda el principio de no discriminación por condición de discapacidad. Sin embargo, es fundamental señalar que no puede haber discriminación de ningún tipo si el empleador no tenía conocimiento de la situación del trabajador. Si bien es esencial garantizar la eliminación de cualquier forma de discriminación, no se puede permitir que este tipo de prácticas se justifiquen bajo esa premisa. La falta de notificación implica que el empleador no tuvo la oportunidad de juzgar o actuar de manera discriminatoria, ya que no estaba consciente de un hecho que debía haber sido comunicado. Por lo tanto, es crucial establecer mecanismos de notificación efectivos que aseguren que los empleadores estén informados sobre la condición de sus trabajadores.

Esta sentencia introdujo una interpretación alternativa del artículo 51 en relación con quién puede ser considerado sustituto, al tiempo que mantiene la categoría de "manutención". Sin embargo, esta decisión ignora las normas previamente establecidas para la calificación y regulación, basando su criterio en esta nueva clasificación. Esto plantea interrogantes cruciales: ¿Cuáles son los alcances de la manutención? ¿Hasta dónde se extiende esta responsabilidad? ¿Se produce discriminación por la falta de notificación? Ampliar la norma de esta manera resulta arriesgado y deja un marco normativo lleno de incertidumbres que no han sido abordadas adecuadamente. Esta ambigüedad puede generar confusión y desconfianza tanto en trabajadores como en empleadores, lo que subraya la necesidad de una revisión cuidadosa y una clarificación de los términos para asegurar una aplicación justa y equitativa de la ley.

---

<sup>76</sup> Sentencia No. 09359-2019-00072, párr. quinto.

#### **6.4 Sentencia 17731-2016-2746: Indemnización sin Requisitos Adicionales para su Reclamo**

En sentencia 17731-2016-2746, de 4 de septiembre de 2018, la jueza ponente Katherine Muñoz analizó un caso en el que la parte actora reclamó la indemnización por el artículo 51 de la LOD. La parte demandada, por su parte, argumenta que conoció la situación en la terminación de la relación laboral. La CNJ señala lo siguiente:

i) El tribunal de segunda instancia determina que no corresponde la indemnización ya que el actor no comunicó oportunamente al empleador. Sin embargo, la CNJ refuta esta interpretación, indicando que el artículo no establece como requisito la notificación para el reconocimiento de su indemnización, la cuál debería operar sin condiciones adicionales.

ii) Se lleva a cabo un análisis exhaustivo sobre los derechos y principios consagrados en la CRE, en especial el principio de no discriminación y la protección contra la violencia en virtud de la condición de discapacidad.

En resumen, la sentencia concede la indemnización argumentando que la LOD no menciona explícitamente la necesidad de notificación, lo que lleva a la CNJ a ampliar esta ausencia como justificación para afirmar que no es un requisito. Nuevamente utiliza la prohibición de discriminación para justificar sus decisiones. Esta interpretación es problemática, ya que menoscaba la relevancia de la notificación como un elemento esencial para el reconocimiento de los derechos del trabajador, permitiendo así que la Corte ignore la necesidad de una comunicación previa y clara entre el empleado y el empleador.

#### **6.5 Reflexiones sobre las Sentencias de la Corte Nacional: Un nuevo contexto para la LOD.**

A lo largo del análisis de las sentencias de la CNJ, se ha evidenciado una serie de desafíos en la interpretación y aplicación del artículo 51 de la LOD. La evolución de estas decisiones revela no solo la complejidad del marco normativo, sino también la importancia de la claridad en la aplicación de los derechos laborales para las personas con discapacidad y sus cuidadores.

Las posturas adoptadas han generado confusión y ambigüedad, lo que a su vez ha impactado en la seguridad jurídica tanto para empleadores como para trabajadores. En

particular, la creación de nuevas categorías como la de “manutención” ha desdibujado las líneas entre las figuras de sustitutos y quienes cuidan a personas con discapacidad.

Si bien las decisiones judiciales deben alinearse con los principios de no discriminación y protección efectiva; también es crucial establecer un contexto adecuado para su aplicación. En este sentido, la CNJ no puede justificar sus decisiones bajo el argumento de proteger la no discriminación, ya que en estos casos es evidente que no se configura tal situación debido a la falta de conocimiento sobre la condición del trabajador.

La afirmación de que no se requiere notificación crea un grave riesgo de inseguridad jurídica. Obligar a los empleadores a indemnizar por situaciones desconocidas socava los principios de justicia y responsabilidad. ¿Cómo pueden cumplir con la ley si no se les informa sobre la condición de sus trabajadores? Esta falta de comunicación genera irresponsabilidad y dificulta la garantía de derechos laborales. Por lo tanto, es fundamental implementar mecanismos claros que promuevan un intercambio efectivo de información entre trabajadores y empleadores, asegurando así un entorno laboral responsable e informado.

Es crucial que tanto la CNJ como la CCE trabajen en conjunto para ofrecer un marco más estable y predecible, que no solo respete los derechos de las personas con discapacidad, sino que también proporcione a los empleadores las herramientas necesarias para cumplir con sus obligaciones de manera efectiva. La armonización de criterios y la claridad en la aplicación de la ley contribuirán a un entorno laboral más justo y equitativo, beneficiando a todos los actores involucrados en este ámbito.

**Tabla No. 2 Criterios de la CNJ en sus Sentencias sobre “Manutención” a Personas con Discapacidad**

No. Sentencia	¿Se calificó como sustituto/a?	¿Notificó previamente a la empresa?	¿Tuvo que probar en su juicio la calidad de “manutención”	¿Se le otorgó la indemnización contemplada en el art. 51 de la LOD?
09359-2022-00227	No	No se define	Sí	No
09359-2021-01922	No	No	Sí	Sí

09359-2019-00072	No	No	No	Sí
17731-2016-2746	No	No	No	Sí

Según la tabla analizada podemos revisar que en el hilo de las sentencias no existe una elocuencia, desde cierto período la CNJ empieza a valorar prueba nueva para determinar la existencia de manutención. La tendencia es que estas disputas devienen de la falta de notificación y calificación, pero no siempre se tienen los mismos parámetros para conceder la indemnización, que casi siempre es favorable, por ejemplo, en sentencia 09359-2022-00227 a pesar de ser la madre directa no fue prueba suficiente que ella mantenía a una persona con discapacidad.

#### **7. Discusión entre el Principio *Pro Homine* y la Seguridad Jurídica: Caminos hacia la Unificación de Criterios Jurisprudenciales y Coherencia en la Aplicación de Normas Laborales.**

El equilibrio entre el principio *pro homine* y la seguridad jurídica representa un desafío fundamental en la interpretación y aplicación del derecho laboral, especialmente en el contexto de la inclusión de personas con discapacidad. La tendencia predominante en la jurisprudencia, que se ha alineado con el principio *pro homine*, es interpretar y aplicar las normas de manera que favorezcan a los trabajadores en situaciones vulnerables. Sin embargo, esta protección no debe ser a expensas de la seguridad jurídica, que implica la previsibilidad y claridad en la aplicación de las normas, asegurando que tanto empleadores como trabajadores comprendan sus derechos y obligaciones. Cuando las decisiones judiciales priorizan el principio *pro homine* sin considerar adecuadamente la seguridad jurídica, se corre el riesgo de generar un ambiente de incertidumbre que puede perjudicar a ambas partes.

La coexistencia de ambos principios requiere una unificación de criterios jurisprudenciales. Es necesario que los jueces tutelen efectivamente estos derechos, armonizando sus decisiones con la norma suprema y reconociendo que hoy en día ya no existe solamente un conflicto de leyes, que debe ser resuelto por el juez mediante los

métodos tradicionales, sino que también existen casos complejos y delicados, en donde el juez deberá actuar como un auténtico árbitro en busca de una justicia real y efectiva<sup>77</sup>.

En esta sección, se compararán ambos principios, comenzando por destacar la necesidad de que el intérprete sea cuidadoso en delimitar los contornos en cada derecho. El juzgador debe enfrentarse a la aplicación del principio *pro homine* sin que esto implique una preferencia de este derecho fundamental en detrimento de la seguridad jurídica. Es indispensable que se aplique el derecho que represente la mayor eficacia para todos los derechos humanos en conflicto, de manera que los bienes jurídicos protegidos sean coordinen y todos mantengan su entidad en la resolución del problema<sup>78</sup>.

El principio *pro homine* establece un criterio de eficacia de los derechos humanos que vincula a los operadores jurídicos a aplicar la norma de interpretación más protectora<sup>79</sup>. Como se analizó anteriormente, tanto la CCE como la CNJ han adoptado una clara protección hacia las personas desde una perspectiva que prioriza la dimensión interpretativa más “favorable a los derechos humanos”. Esto implica la selección de criterios hermenéuticos que benefician a los individuos y limitan en menor medida el derecho fundamental en cuestión.

Sin embargo, se debe tener cuidado con no desnaturalizar el principio *pro homine* y convertirlo indirectamente en un argumento *ad hominem* (contra el hombre)<sup>80</sup>. Las sentencias y dictámenes no pueden convertirse en violaciones de los derechos de los demás. El respeto por los derechos humanos y el derecho internacional debe basarse en un verdadero orden público internacional, que fomente una cultura de conciencia jurídica global, teniendo en cuenta las consecuencias sociales y jurídicas de sus pronunciamientos, considerando no solo al reclamante, sino al conjunto de la sociedad en la que dichas medidas operen.

Una progresividad acelerada, irreflexiva, unidireccional e ideologizada, en lugar de fortalecer el sistema de protección de los derechos humanos, puede llevar a su descrédito y a la retaliación contra histórica, despojando de valor social duradero a los logros alcanzados en la protección internacional de los derechos humanos, y destruyendo

---

<sup>77</sup> Ximena Lucía Carrasco Ruíz y Diego Fernando Trelles Vicuña, “La ponderación en la tutela de los derechos fundamentales en el Ecuador” Pol. Con. (Edición núm. 48) Vol. 5, No 08 (2020), 323.

<sup>78</sup> *Ibid.* 701.

<sup>79</sup> Fernando Silva y José Gómez, “Principio Pro Homine vs. Restricciones Constitucionales: ¿Es Posible Constitucionalizar el Autoritarismo?” Jorge Carpizo Mac Gregor (hom.), Vol. 4, Tomo 2 (2015), 35.

<sup>80</sup> Constanza Núñez, “Una aproximación conceptual al principio pro-persona desde la interpretación y argumentación jurídica”, Seminario Gregorio Peces-Barba (2017), 3.

una de las obras de civilización más destacadas de nuestro tiempo. La correcta aplicación del principio *pro homine* juega un papel fundamental en el resultado de esta disyuntiva.

Por otro lado, la seguridad jurídica debe entenderse como un valor intrínseco y una exigencia del Estado de Derecho, es decir la misión fundamental de asegurar la realización del Derecho en la sociedad. Este tipo de organización estatal garantiza que el aparato coercitivo del Estado se utilice siempre de acuerdo con las leyes preestablecidas. Proporcionando la certeza necesaria para vivir de manera tranquila y apacible<sup>81</sup>.

Si la ley es la regla que rige la acción humana, la seguridad jurídica deberá ser fundamental tanto a quienes actúan de acuerdo conforme a la legalidad como a aquellos que creen que su conducta debe ajustarse a las normas. Ante la posibilidad de una violación, los ciudadanos esperan que el ordenamiento jurídico establezca consecuencias específicas relacionadas con sanciones, permitiendo que cada persona prevea las consecuencias legales de su comportamiento. En este sentido, la seguridad jurídica debe basarse en la estabilidad y la previsibilidad<sup>82</sup>.

Sin embargo, la predictibilidad no debe interpretarse como que todas las personas comprendan los textos legales de manera idéntica sin comunicarse entre sí. Más bien, implica que, la mayoría esté convencida de la validez de la interpretación propuesta. El criterio se basa en la capacidad de alcanzar un consenso claro sobre una interpretación entre los expertos autorizados, y no en la expectativa de que todos lleguen a la misma interpretación en cada situación<sup>83</sup>. Esta noción resulta particularmente pertinente si se considera la indeterminación inherente al lenguaje.

Esto significa que, aunque el principio *pro homine* es necesario para proteger la integridad de las personas, especialmente en el ámbito laboral, su uso indebido puede causar un verdadero desmedro. La seguridad jurídica, por su parte, deberá ser entendida como la base de cualquier derecho, lo que implica que no es necesario ponderar o comparar dichos derechos. La seguridad jurídica será la base de todos los derechos incluido el *pro homine*, asegurando así la certeza y correcta aplicación de la ley para todas las personas. Una vez verificada la existencia de la seguridad jurídica en todas sus formas, se podrá aplicar cualquier otro principio.

---

<sup>81</sup> Jorge Mateo Villacres y Santiago Fabián Pazmay, “Derecho constitucional a la seguridad jurídica de los ciudadanos en el Ecuador”, Pol. Con. (Edición núm. 58) Vol. 6, No 5 (2021), 1222.

<sup>82</sup> *Ibid.* 24.

<sup>83</sup> Elna Paunio, “Beyond Predictability – Reflections on Legal Certainty and the Discourse Theory of Law in the EU Legal Order”, *German Law Journal*, Vol. 10 (2009) 1494.

Esto quiere decir que no se debe utilizar uno en detrimento del otro, sino que ambos deben ser considerados en su estricto sentido. Sin embargo, nos encontramos ante un caso evidente en el que se ha atentado contra la seguridad jurídica, al no existir una solución uniforme en el mismo contexto. Se han evidenciado inconsistencias en la interpretación y aplicación del artículo 51 de la LOD.

Teniendo en cuenta los puntos discutidos, es crucial abordar una problemática real y directa que afecta a la seguridad jurídica y buscar soluciones efectivas que respeten y garanticen tanto el principio *pro homine* como la seguridad jurídica en el ámbito laboral. La correcta articulación de ambos principios permitirá avanzar hacia un sistema más justo y equitativo para todos.

## **8. Conclusiones**

En base a los argumentos expuestos, es evidente que la aplicación de la LOD enfrenta serias inconsistencias que impactan tanto a trabajadores y empleadores. Estas falencias generan un entorno de inseguridad jurídica que cuestiona la eficacia del sistema judicial y la protección efectiva de derechos fundamentales. Es imprescindible abordar estos desafíos mediante una narrativa coherente que permita todas las partes involucradas comprender las implicaciones legales y sociales de la normativa vigente.

En este sentido, la Corte Nacional de Justicia ha introducido el criterio de "manutención", una figura que modifica significativamente la aplicación de la LOD. Sin embargo, la falta de directrices claras para su implementación ha dado lugar a inconsistencias preocupantes. Aspectos como la exigencia de pruebas para determinar la manutención, la calificación basada en la simple afirmación del empleador y la ausencia de notificación previa sobre la condición de sustituto de discapacitado generan incertidumbre jurídica. Este vacío normativo no solo perjudica la reputación de los derechos de las personas con discapacidad, sino que también fomenta un entorno laboral desfavorable que puede conducir a su exclusión. En este contexto, se vuelve crucial establecer criterios uniformes que aseguren la protección efectiva de estos derechos, especialmente considerando que la ley no tiene efecto retroactivo y no puede considerarse discriminación si no existe conocimiento previo de la discapacidad.

Por otro lado, aunque la Corte Constitucional ha intentado garantizar la obligatoriedad de la notificación previa, su intervención ha resultado insuficiente para clarificar los conceptos y sentar una línea jurisprudencial uniforme. Un ejemplo reciente

se encuentra en las sentencias de 2024, donde se ha debatido una supuesta reforma arbitraria al artículo 51 de la LOD. Si bien la CCE sostiene que la ley es clara y previsible, esta declaración contrasta con la realidad de las decisiones judiciales, en las que la Corte Nacional de Justicia ha mostrado resistencia a considerar la notificación previa como un requisito esencial. Esto resalta la necesidad urgente de que la CCE reafirme su rol como garante de los derechos fundamentales, promoviendo una interpretación más coherente de la LOD que elimine las ambigüedades actuales.

Además, la LOD presenta diversas inconsistencias internas que complican aún más su aplicación. Aunque la normativa es clara en cuanto a su alcance para las personas con discapacidad y sus sustitutos, la incorporación de una tercera categoría basada en la "manutención" ha introducido una nueva capa de ambigüedad. Esta categoría, destinada a quienes alegan mantener a una persona con discapacidad, carece de definiciones precisas, lo que deja espacio para interpretaciones arbitrarias. A pesar de la existencia de reglamentos que buscan normar esta figura, las instancias judiciales aplican estas disposiciones de manera discrecional, generando un clima de inseguridad jurídica que confunde tanto a empleadores como a trabajadores. Esto evidencia la urgencia de revisar exhaustivamente la LOD para eliminar las vaguedades que comprometen su efectividad.

De esta forma, es fundamental clarificar los términos y criterios relacionados con la manutención y la estabilidad laboral reforzada. Definir estos conceptos con precisión y establecer procedimientos uniformes permitiría a jueces, empleadores y trabajadores comprender plenamente sus derechos y obligaciones. Esto no solo fortalecería la confianza en el sistema judicial, sino que también garantizaría una aplicación más justa y efectiva de la ley. En última instancia, una interpretación coherente de la LOD contribuirá a un entorno laboral más inclusivo, donde se respeten los derechos de todos los trabajadores sin distinción.

Finalmente, los posibles impactos de mantener este panorama de inconsistencias en la aplicación de la LOD podrían ser devastadores para los derechos de las personas con discapacidad. La incertidumbre actual fomenta un clima de desconfianza hacia las instituciones judiciales, ya que la variabilidad de criterios y la falta de coordinación en las decisiones generan una percepción de ineficacia y arbitrariedad. Esta situación no solo afecta a los trabajadores, sino que también desincentiva a los empleadores a contratar personas con discapacidad por temor a enfrentar reclamaciones inesperadas. Si no se establecen procedimientos claros y justos, se corre el riesgo de perpetuar un entorno laboral caótico que perjudica a ambas partes. Por ello, resulta imprescindible adoptar

medidas que promuevan un sistema equitativo y confiable, basado en la notificación previa y la calificación adecuada.

En conclusión, una de las lecciones más importantes que se desprenden de este análisis es que la seguridad jurídica debe consolidarse como un pilar esencial de la confianza ciudadana. Esto requiere normas claras y predecibles que permitan a los ciudadanos y empleadores planificar sus acciones con certeza. La confianza en el sistema legal se refuerza cuando las disposiciones son comprensibles y aplicadas de manera uniforme, garantizando así un ordenamiento jurídico que actúe verdaderamente en beneficio de la sociedad. Solo a través de una revisión cuidadosa y una aplicación coherente de la LOD se podrá avanzar hacia un entorno más justo, inclusivo y protector de los derechos de las personas con discapacidad.

## **9. Recomendaciones: Hacia una Aplicación Coherente de las Normas Laborales**

Una vez identificados los problemas y conclusiones de esta situación en la práctica laboral, es fundamental considerar varias recomendaciones que podrían servir como guía para mejorar las condiciones.

En primer lugar, es necesaria una reforma a la Ley Orgánica de Discapacidades, LOD, que aclare y aborde de manera precisa los términos como "manutención" y "sustitutos". Esta delimitación debe ser clara y contundente para evitar interpretaciones erróneas, garantizando que estos conceptos se consideren complementarios en lugar de distintos en su aplicación. Además, es fundamental determinar qué institución será responsable de la evaluación y calificación de estos beneficios, así como de los procesos específicos que deben seguirse. Aunque el Ministerio de Trabajo ha asumido el papel de calificar a los sustitutos, su enfoque actual ha demostrado ser ineficaz para una aplicación efectiva de la ley.

Para optimizar este proceso, es necesario fomentar una colaboración más estrecha entre el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Inclusión Económica y Social. Esta sinergia permitirá desarrollar un sistema más integral que no solo evalúe y califique adecuadamente a los sustitutos, sino que también tome en cuenta las necesidades específicas de las personas con discapacidad y sus familias. Abordar la calificación de manera anticipada puede ser beneficioso al establecer mecanismos previos a la judicialización, lo que podría ahorrar tiempo y recursos en el proceso de investigación del caso. Este enfoque proactivo podría contribuir en identificar y filtrar de manera adecuada

a quienes realmente cumplen con la calidad de sustituto, evitando así calificaciones indebidas. Esto no solo garantizaría que los beneficios se otorguen a quienes realmente los necesitan, sino que también disuadiría a aquellos que buscan obtener ventajas de manera inapropiada.

Tanto en este problema jurídico como en cualquier otro relacionado, es fundamental establecer un sistema de notificación que garantice la transparencia y la comunicación efectiva entre trabajadores y empleadores. Implementar un proceso estandarizado y obligatorio para notificar la condición de discapacidad, o de sustituto, a los empleadores, es esencial. Este sistema debe ser claro, sencillo y accesible, asegurando que los empleados no enfrenten obstáculos al comunicar su situación y no se sientan intimidados en el proceso. Al establecer un sistema efectivo de notificación, no solo se protegerán los derechos de los trabajadores, sino que también se construirán relaciones laborales más sólidas y transparentes, promoviendo un entorno laboral equitativo donde las personas con discapacidad puedan desarrollarse plenamente.

Es fundamental lograr una unificación de criterios jurisprudenciales, promoviendo la cultural del precedente obligatorio, de modo que todas las cortes alcancen un consenso en la interpretación de las normas y eviten decisiones arbitrarias que generen confusión o desigualdad en la aplicación de la ley. Esta unificación no solo fortalecería la seguridad jurídica, sino que también garantizaría que todos los casos se manejen de manera justa y equitativa. Para ello, es esencial que cada corte se enfoque en sus competencias específicas y en el alcance de su autoridad, promoviendo un marco de colaboración y comunicación entre las distintas instancias. En última instancia, esta unificación de criterios fortalecería la confianza del público en el sistema judicial y aseguraría una protección efectiva de los derechos de todos los individuos.

La interpretación de la "manutención" en el contexto del derecho laboral ecuatoriano se presenta como una cuestión delicada que puede llevar a decisiones arbitrarias si no se aborda con la claridad y precisión necesarias. La falta de definiciones claras y de un marco normativo coherente para la calificación de este concepto ha generado confusión y vulnerabilidad para las personas con discapacidad, así como desconfianza entre trabajadores y empleadores. Solo a través de un enfoque proactivo y coordinado se podrá garantizar que la "manutención" no se utilice de manera arbitraria, sino que sirva como un verdadero mecanismo de apoyo para quienes más lo necesitan, promoviendo así un entorno laboral más inclusivo y equitativo en Ecuador.

