



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR  
ESCUELA CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR/TITULACIÓN PREVIO A LA  
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO**

**ANÁLISIS DE LA RESOLUCIÓN NO. 01-2025 DE LA CORTE NACIONAL DE  
JUSTICIA Y SU IMPACTO EN LA PROTECCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD EN ECUADOR**

**FRANCISCO JAVIER ALARCÓN ALARCÓN**

**TUTOR: MSc. CARMEN GABRIELA RIBADENEIRA GRIJALVA**

**IBARRA – ECUADOR**

**JULIO, 2025**

Ibarra, 09 de Julio del 2025


## CERTIFICACIÓN TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación titulado: Análisis de la resolución no. 01-2025 de la corte nacional de justicia y su impacto en la protección laboral de las personas con discapacidad en Ecuador, presentado por el estudiante Francisco Javier Alarcón Alarcón con cédula de ciudadanía N° 040164248-3, para obtener el Título de Abogada.

Certifico que el trabajo cumple con todos los parámetros establecidos, mediante el cual el estudiante demuestra el desarrollo de competencias en el campo de conocimiento de su profesión con un nivel de argumentación coherente, para ser sometido a la evaluación por parte de los lectores.

Adicionalmente, se adjunta el certificado de porcentaje de originalidad de TURNITIN.

CARMEN  
GABRIELA  
RIBADENEIRA  
GRIJALVA



Firmado digitalmente  
por CARMEN GABRIELA  
RIBADENEIRA GRIJALVA  
Fecha: 2025.09.30  
12:08:46 -05'00'

(f): \_\_\_\_\_  
MSc. Carmen Gabriela Ribadeneira Grijalva  
**TUTOR DE TRABAJO**  
C.C.: 1002389326

## PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El jurado examinador, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Ibarra:

CARMEN  
GABRIELA  
RIBADENEIRA  
GRIJALVA

Firmado digitalmente  
por CARMEN GABRIELA  
RIBADENEIRA GRIJALVA  
Fecha: 2025.09.30  
12:09:03 -05'00'

(f): .....

MSc. Carmen Gabriela Ribadeneira Grijalva

C.C.: 1002389326

MAGDALIA MARIBEL HERMOZA VINUEZA

Validar únicamente con FirmaEC  
Fecha: 2025.09.30 12:08:26 1378045-05:00  
Razón:  
Localización:  
Número de reconocimiento C-EC: 01-SECURITY DATA S.A. 3. QU-ENTIDAD DE  
CERTIFICACION DE INFORMACION, SERIALNUMBER=1001699162.070824121710.  
CN=MAGDALIA MARIBEL HERMOZA VINUEZA

(f): .....

PhD. Magdalia Hermoza Vinueza

C.C.: 1001699162



Firmado electrónicamente por:  
AMPARO DEL CARMEN  
ERAZO CLERQUE

Validar únicamente con FirmaEC

(f): .....

MSc. Erazo Clerque Amparo del Carmen

C.C.: 1001787777

## ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Yo, *Francisco Javier Alarcón Alarcón*, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 165 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, que manifiesta textualmente: “Se reconoce facultad de los autores y demás titulares de derechos de disponer de sus derechos o autorizar las utilidades de sus obras o prestaciones, a título gratuito u oneroso, según las condiciones que determinen. Esta facultad podrá ejercerse mediante licencias libres, abiertas y otros modelos alternativos de licenciamiento o la renuncia”.

Ibarra, 09 de Julio de 2025

f):



*Francisco Javier Alarcón Alarcón*

C.C.: 0401642483

## AUTORÍA

Yo, *Francisco Javier Alarcón Alarcón*, portador de la cédula de ciudadanía N° 040164248-3 declaro que la presente investigación es de total responsabilidad del autor, y eximo expresamente a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra de posibles reclamos o acciones legales.

f):



*Francisco Javier Alarcón Alarcón*

C.C.: 0401642483

## **DEDICATORIA**

La presente tesis la dedico en primer lugar a Dios, por darme la voluntad, fuerza y capacidad para concluir mis estudios.

A mi madre, por su perseverancia y esfuerzo, quien siempre me ha apoyado incondicionalmente a lo largo de mi carrera y mi vida, su ejemplo me ha inspirado, sin ella no lo habría logrado.

A mi padre, quien me ha inculcado sus valores y ha forjado mi carácter y personalidad.

Francisco Javier Alarcón Alarcón

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a mi tutora de Tesis Mgs. Carmen Gabriela Ribadeneira Grijalva, por su orientación y guía en el trabajo de titulación, su experiencia, dedicación y conocimientos, han aportado al correcto estudio y desarrollo de mi tesis.

A los docentes, que, a lo largo de mi carrera, han sabido nutrir mis conocimientos y forjar mi carácter, para desenvolverme positivamente, en mi vida profesional.

A la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra, por acogerme en su establecimiento y brindarme los recursos que facilitaron culminar con éxito mi carrera.

A mis compañeros, por su amistad sincera que me permitió compartir grandes experiencias académicas y gratos momentos, que quedaran en mi memoria para siempre.

Francisco Javier Alarcón Alarcón

## ÍNDICE

1. RESUMEN.....	9
2. ABSTRACT .....	10
3. INTRODUCCIÓN .....	11
4. ESTADO DEL ARTE.....	15
5. MATERIALES Y MÉTODOS .....	24
6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	25
7. CONCLUSIONES .....	42
8. RECOMENDACIONES .....	43
9. REFERENCIAS .....	44

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Tipos de discapacidad según la OPS.....	20
<b>Tabla 2</b> Tipo de discapacidad según la OMS.....	20
<b>Tabla 3</b> Tipo de despidos .....	22
<b>Tabla 4</b> Análisis de la Resolución No. 01-2025 de la Corte Nacional de Justicia.....	26
<b>Tabla 5</b> Artículos de la CRE enfocados a las personas con discapacidad .....	30
<b>Tabla 6</b> Artículos fundamentales de la Ley Orgánica de Discapacidades .....	32
<b>Tabla 7</b> Artículos del Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidad.....	33

## 1. RESUMEN

En Ecuador, la protección laboral de las personas con discapacidad ha sido un tema de debate debido a la falta de criterios unificados sobre la estabilidad laboral reforzada y la indemnización de despido intempestivo. Antes de la emisión de la Resolución No. 01-2025 de la Corte Nacional de Justicia, existían inconsistencias jurisprudenciales en la aplicación del artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, lo que generaba inseguridad jurídica y limitaba el acceso efectivo a los derechos laborales de este grupo vulnerable. El objetivo general planteado fue analizar los criterios jurisprudenciales contenidos en la Resolución 01-2025 de la Corte Nacional de Justicia a la luz de la doctrina y la normativa nacional e internacional vigente en Ecuador, a fin de precisar cuáles son sus efectos jurídicos y su impacto en la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad en Ecuador. La metodología empleada fue enfoque cualitativo, mediante un estudio exploratorio; aplicando los métodos lógico analítico, normativista, hermeneútico; la técnica documental y el estudio de casos a través de una ficha, la misma que se analizó tres sentencias de la Corte Constitucional del Ecuador (No. 689-19-EP/20, No. 794-20-EP/24 y No. 797-20-EP/24), las cuales fueron emitidas antes de la Resolución No. 01-2025. Los resultados del análisis evidenciaron que, antes de la emisión de la resolución, las decisiones judiciales carecían de uniformidad en la aplicación del artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades. En conclusión, la Resolución No. 01-2025 marca un avance fundamental en la protección laboral de las personas con discapacidad, al unificar criterios y garantizar el acceso efectivo a la indemnización por despido intempestivo. Sin embargo, su éxito dependerá de su correcta implementación y supervisión, evitando que su aplicación quede limitada a la teoría.

**Palabras clave:** Personas con discapacidad, Resolución No. 01-2025, estabilidad laboral, despido intempestivo.

## 2. ABSTRACT

In Ecuador, the labor protection of persons with disabilities has been a subject of debate due to the lack of unified criteria on reinforced labor stability and compensation for untimely dismissal. Prior to the issuance of Resolution No. 01-2025 of the National Court of Justice, there were jurisprudential inconsistencies in the application of Article 51 of the Organic Law on Disabilities, which generated legal uncertainty and limited effective access to labor rights for this vulnerable group. The general objective was to analyze the jurisprudential criteria contained in Resolution 01-2025 of the National Court of Justice in light of the doctrine and the national and international regulations in force in Ecuador, in order to determine its legal effects and its impact on the protection of the labor rights of persons with disabilities in Ecuador. The methodology used was qualitative approach, through an exploratory study; applying the analytical logical, normative and hermeneutic methods; the documentary technique and the case study through a file, which analyzed three sentences of the Constitutional Court of Ecuador (No. 689-19-EP/20, No. 794-20-EP/24 and No. 797-20-EP/24), which were issued before Resolution No. 01-2025. The results of the analysis evidenced that, prior to the issuance of the resolution, the judicial decisions lacked uniformity in the application of Article 51 of the Organic Law on Disabilities. In conclusion, Resolution No. 01-2025 marks a fundamental advance in the labor protection of persons with disabilities, by unifying criteria and guaranteeing effective access to compensation for untimely dismissal. However, its success will depend on its correct implementation and supervision, avoiding that its application remains limited to theory.

**Key words:** Persons with disabilities, Resolution No. 01-2025, labor stability, untimely dismissal.

### 3. INTRODUCCIÓN

La discapacidad es una condición que implica limitaciones físicas, mentales o sensoriales que pueden afectar la realización de actividades cotidianas. Puede ser congénita o adquirida, así como temporal o permanente. Sin embargo, no define a la persona, porque cada individuo posee habilidades y talentos únicos. Promover la inclusión y accesibilidad es esencial para garantizar igualdad de oportunidades y plena participación en la sociedad (Carrasco, 2023). Es decir, las personas con discapacidad, al igual que cualquier ser humano, tienen emociones, anhelan afecto y forman parte activa de la sociedad. Es responsabilidad de todos comprender su realidad, conocer su integración en la familia y la comunidad, y proponer soluciones que fortalezcan su inclusión y bienestar.

En Ecuador, de acuerdo con lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador (en adelante, CRE), en su artículo 1, el país se define como un Estado constitucional de derechos y justicia, comprometido con la soberanía, la independencia, la democracia, y la equidad entre sus diversos pueblos y culturas. Este marco constitucional asegura que el Estado tiene la responsabilidad de garantizar el ejercicio pleno de los derechos fundamentales de todas las personas. En este sentido, el Artículo 3 especifica que uno de los deberes primordiales del Estado es asegurar, sin discriminación alguna, el goce efectivo de derechos fundamentales, como la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el acceso al agua. Así, la Constitución establece una obligación estatal de promover la igualdad y el bienestar de todos los ciudadanos, asegurando que todos los derechos sean ejercidos sin exclusiones (CRE, 2008).

La discapacidad es considerada la dificultad de ejecutar ciertas acciones por sí mismos. Esta limitación puede presentarse en diferentes formas, como deficiencias cognitivas, auditivas, visuales, del habla y lenguaje, motoras, de destreza o relacionadas con el envejecimiento (Pérez & Chhabra, 2019).

De acuerdo a lo detallado por la OPS (2023) “las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la

sociedad en igualdad de condiciones con los demás” (p 1.). Por lo tanto, la discapacidad se refiere a una condición que limita la capacidad de una persona para realizar ciertas actividades o interactuar con su entorno de manera convencional. Puede ser de origen físico, sensorial, intelectual o psicosocial y puede ser congénita (desde el nacimiento) o adquirida a lo largo de la vida.

En este sentido, la discapacidad es una condición resultante de una deficiencia estructural o funcional, de origen congénito o adquirido, que genera una limitación significativa en la ejecución de actividades de la vida diaria. Esta puede manifestarse en ámbitos sensoriales, motores, cognitivos, del habla y lenguaje, o psicosociales, afectando la interacción del individuo con su entorno. Su abordaje requiere un enfoque interdisciplinario que contemple la accesibilidad universal, la inclusión socio-laboral y el diseño de ajustes razonables para garantizar el ejercicio pleno de los derechos y la equidad en la participación social.

El término despido puede entenderse de diversas maneras. En un sentido amplio, hace referencia a la finalización del contrato laboral. En un sentido más estricto, implica la extinción del contrato por decisión exclusiva del empleador. Por último, en un sentido legal y más preciso, el despido ocurre cuando el empleador termina el contrato debido a una causa justificada o injustificada (Narvárez, 2015).

De acuerdo, a la definición de Masache (2020), “despido es la ruptura contractual o relación de trabajo por declaración de voluntad unilateral del patrono o empresario, que de tal modo extingue el vínculo jurídico que lo une con el trabajador a su servicio” (p.11). Por consiguiente, el despido es la finalización contractual de forma unilateral, donde puede existir una causal o no.

Con este contexto, es fundamental fortalecer las estrategias de inclusión y sensibilización en la sociedad para eliminar estigmas y promover la equidad. La implementación de tecnologías de apoyo, programas de inserción laboral y la capacitación en derechos humanos son elementos clave para avanzar hacia una sociedad más justa e inclusiva (Vallejo et al, 2024).

Por lo tanto, es necesario visibilizar la situación actual de las personas con discapacidad en Ecuador, los avances logrados y los retos pendientes, con el fin de contribuir al diseño de estrategias que fomenten su plena participación en todos los ámbitos de la vida social.

Con base en lo antes mencionado, en Ecuador la protección laboral de las personas con discapacidad ha sido un tema de constante debate debido a la falta de claridad en la aplicación del artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, a pesar de ser uno de los grupos de atención prioritaria reconocidos por la CRE. Antes de la emisión de la Resolución 01-2025 de la Corte Nacional de Justicia, existían interpretaciones contradictorias sobre los requisitos para acceder a la indemnización por despido intempestivo, lo que generaba inseguridad jurídica tanto para los trabajadores como para los empleadores.

Uno de los principales problemas radicaba en la exigencia de requisitos no contemplados en la norma. Algunos jueces y empleadores requerían que los trabajadores con discapacidad notificaran previamente su condición o estuvieran calificados como "trabajadores sustitutos" para acceder a la indemnización. Esta interpretación restringida obstaculizaba el ejercicio del derecho a la estabilidad laboral y generaba desigualdades en la aplicación de la ley (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

Asimismo, la falta de uniformidad en los fallos judiciales provocaba que los trabajadores con discapacidad enfrentaran dificultades para obtener una respuesta favorable en los tribunales. La ausencia de un criterio único dentro de la Corte Nacional de Justicia generaba incertidumbre, porque casos similares podían tener resoluciones distintas dependiendo de la interpretación del juez a cargo.

Como consecuencia de estas inconsistencias, el derecho a la estabilidad laboral de las personas con discapacidad se veía vulnerado. La imposición de requisitos adicionales no previstos en la ley limitaba el acceso efectivo a la indemnización establecida en el artículo 51 de la Ley *in comento*, debilitando el propósito de la norma, que es garantizar la protección de este grupo vulnerable en el ámbito laboral.

Ante esta problemática, la Corte Nacional de Justicia emitió la Resolución 01-2025, fallo que busca corregir las interpretaciones restrictivas y garantizar un acceso más equitativo a la

estabilidad laboral para las personas con discapacidad. Sin embargo, su impacto real dependerá de su aplicación efectiva por parte de los jueces y del cumplimiento por parte de los empleadores. En este contexto, se propuso como pregunta de investigación, la siguiente: ¿Cuál es el impacto de la Resolución 01-2025 de la Corte Nacional de Justicia en la tutela de los derechos de las personas con discapacidad en Ecuador?

En lo que respecta a los objetivos de la investigación, como objetivo general se planteó Analizar los criterios jurisprudenciales contenidos en la Resolución 01-2025 de la Corte Nacional de Justicia a la luz de la doctrina y la normativa nacional e internacional vigente en Ecuador, a fin de precisar cuáles son sus efectos jurídicos y su impacto en la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad en Ecuador.

En este contexto, para el cumplimiento del objetivo general se detallaron tres objetivos específicos:

1. Describir el régimen jurídico del despido intempestivo de las personas con discapacidad en Ecuador mediante el análisis del artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades y el estudio de casos concretos con un enfoque de derechos.
2. Revisar los fundamentos jurídicos y los criterios emitidos por la Corte Nacional en la Resolución 01-2025 y su relación con el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades.
3. Identificar el impacto de la eliminación de requisitos adicionales en la concesión de indemnizaciones por despido intempestivo y en general en la tutela de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

#### **4. ESTADO DEL ARTE**

La protección laboral de las personas con discapacidad ha sido un tema central en el ámbito de los derechos humanos y laborales en diversas legislaciones a nivel mundial. En Ecuador, la reciente Resolución No. 01-2025 de la Corte Nacional de Justicia ha generado un importante precedente jurídico en cuanto a los derechos laborales de las personas con discapacidad, planteando desafíos y oportunidades para mejorar su inclusión y acceso a servicios esenciales.

El presente análisis se enfocó en revisar el estado del arte relacionado con esta resolución, explorando investigaciones tanto nacionales como internacionales que aborden la discapacidad en el contexto laboral. Se indagó sobre los avances en el acceso a servicios, las barreras legales y sociales que enfrentan las personas con discapacidad, y los derechos laborales que son reconocidos. Además, se analizó estudios previos sobre la implementación de políticas públicas y las prácticas laborales inclusivas, con el fin de contextualizar el impacto de la resolución en la mejora de la protección laboral de este grupo de atención prioritaria en Ecuador, como se detalla a continuación.

En esta línea, la Observación General N° 4 del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2016, por consiguiente, es fundamental resaltar que la educación juega un papel importante para asegurar el respeto de otros derechos. Solo a través de una educación inclusiva y efectiva se puede lograr su plena realización, lo que enfatiza su relevancia en la mejora de la calidad de vida sin discriminación (Amey y Fernández, 2019).

De acuerdo a lo determinado, por la Organización Panamericana de la Salud – OPS las personas con discapacidad enfrentan barreras significativas en el acceso a la salud en comparación con la población sin discapacidad. En respuesta a esta problemática la OPS impulsa la equidad y la inclusión en los sistemas de salud, vinculándose con los derechos humanos. Se estima que el 15% de la población mundial vive con alguna discapacidad, tomando en consideración que, la mayor prevalencia está en mujeres y personas adultas mayores. En este contexto, la comprensión sobre este grupo vulnerable ha evolucionado

desde un enfoque médico hacia la interacción entre la condición de la persona y su entorno. Aunque se han logrado avances en accesibilidad, aún queda mucho por hacer para garantizar la plena inclusión de este grupo (OPS, 2023).

En este sentido, la autora española Vela (2024), detallo en el trabajo “La inserción laboral de las personas con trastorno del espectro autista ante la discriminación por razones de discapacidad el nuevo reto de la política de empleo”. Se identificaron dos antecedentes de investigación de interés para el estudio detallando que, la discriminación debido a la discapacidad es una violación frecuente de los derechos de las personas, especialmente en el caso de quienes tienen trastorno del espectro autista. Esta situación resalta la importancia de abordar y erradicar las barreras que enfrentan estas personas, asegurando su inclusión y respeto en la sociedad.

En el mismo orden de ideas, en el contexto peruano, Torres (2024) en el artículo “La protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad. Una preocupación permanente”. El estudio describe sobre las personas con discapacidad enfrentan barreras persistentes para acceder al empleo, incluyendo discriminación, falta de ajustes razonables, estigmatización y ausencia de políticas inclusivas. La Inteligencia Artificial puede ser una herramienta para su inclusión laboral, pero también representa un riesgo si no se regula adecuadamente. El empleo es clave para su desarrollo, garantizando un trato equitativo y oportunidades justas. En este contexto, la estrategia de la Unión Europea 2021-2030 busca implementar la Convención de la ONU y mejorar sus condiciones laborales y de vida en Europa.

De igual manera, en el Primer Informe Mundial sobre la Discapacidad, publicado con datos específicos evidencian la magnitud del desafío global, sobre la discapacidad indicando que son más de mil millones de personas que están dentro de este grupo vulnerable, por consiguiente, en Ecuador se realizó sobre la discapacidad entre los años 2010 al 2021 mediante una revisión sistemática en revistas científicas como Scopus y Web of Science, identificando 38 artículos elegibles. Los resultados evidencian que el 39% de investigaciones hace falta datos completos de las personas con discapacidad, mientras que el 24% se centró

en las limitaciones de políticas y normativas. En conclusión, a criterio de los autores, existen pocas investigaciones realizadas sobre las personas con discapacidad (Albuja & Vinuesa, 2024).

En Ecuador, el artículo realizado por Gallegos (2019) sobre la “Realidad tras el Desempleo de las Personas con Discapacidad, en la Ciudad de Guayaquil-Ecuador”. Este estudio analizó las características de las personas con discapacidad desempleadas en Guayaquil, Ecuador. Con una muestra de 366 perfiles obtenidos del servicio de integración laboral de la Federación Nacional de ecuatorianos con Discapacidad Física, se empleó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. A través de un análisis descriptivo con gráficos de frecuencia, se identificó que las principales barreras para su inserción laboral son el bajo nivel educativo y la limitada experiencia laboral, evidenciando más debilidades que fortalezas en sus perfiles.

La investigación llevada a cabo por Moreira y Villacreses (2024), “Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral en instituciones públicas de Santa Ana”, indica que la limitación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral del Cantón Santa Ana motiva esta investigación, cuyo objetivo fue analizar la inclusión de estas personas en las instituciones públicas durante los años 2020-2021. Aunque la inclusión laboral ha avanzado en comparación con años anteriores, donde existía exclusión y vulneración de derechos, las instituciones públicas están obligadas a emplear al menos una persona con discapacidad por cada 25 empleados. El estudio, realizado en Santa Ana, Manabí, Ecuador, utilizó encuestas a personas con discapacidad que ocupan cargos en instituciones públicas y entrevistas a sus representantes. Este análisis buscó identificar las causas de la falta de inclusión laboral, basándose en la Constitución de Ecuador (2008), la Ley Orgánica de Discapacidades y el Código de Trabajo.

Otra investigación detalla sobre el enfoque de la discapacidad ha evolucionado desde un modelo asistencialista hasta un enfoque de derechos humanos, consolidado con la Constitución de 2008 y la ratificación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. A pesar de los avances normativos, persisten desafíos en la inclusión

social, reflejados en la falta de acceso a salud, educación y empleo. Según (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades – CONADIS, 2023), hay 471,205 personas con discapacidad registradas, la mayoría en edad laboral, y un 31.49 % vive en pobreza. La discriminación y la falta de oportunidades continúan limitando su plena participación en la sociedad (Fondo de Población de las Naciones Unidas – UNFPA, 2023).

En este sentido, desde un enfoque jurídico el análisis de la discapacidad dentro de un país resulta fundamental para garantizar la plena vigencia de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades, en consonancia con principios constitucionales y tratados internacionales ratificados, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. La exclusión laboral no solo vulnera el derecho al empleo, sino que también refuerza la marginación y la dependencia económica de las personas afectadas, en contradicción con el principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación establecidos en la normativa nacional.

La efectiva aplicación del Artículo 51 resulta fundamental, pues determina que los Estados como parte pública y el sector privado tienen la obligación de garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad y accesibilidad. Sin embargo, en la práctica, persisten obstáculos normativos, estructurales y socioculturales que limitan su cumplimiento. Entre estos desafíos se encuentran la insuficiencia de ajustes razonables en los entornos laborales, el desconocimiento de la normativa vigente y la falta de mecanismos efectivos que incentiven la contratación de este grupo vulnerable, lo que compromete el principio de igualdad y no discriminación consagrada en el ordenamiento jurídico.

En este sentido, es necesario que las entidades vinculadas al control y supervisión del cumplimiento de los parámetros antes descritos den estricto seguimiento y en caso de existir instituciones que no acatan la normativa vigente se notifique y se tome los correctivos necesarios, tomando en consideración que todos los ciudadanos de acuerdo a lo que determina la Constitución de la República del Ecuador - (en adelante - CRE), tienen derecho a un trato justo libre de discriminación y la inclusión laboral donde puedan acceder a las capacitaciones para un desarrollo profesional en aporte de la organización.

En consecuencia, se debe garantizar una cultura de respeto y lograr la integración en todos los entornos laborales públicos y privados con la finalidad de eliminar las barreras y la exclusión de las personas con discapacidad, donde la concientización debe ser uno de los primeros pasos para la inclusión y lograr una sociedad justa, equitativa y garantista de los derechos que tienen los ciudadanos de un país.

## **Marco conceptual**

- **Discapacidad**

La discapacidad se define como la disminución parcial o total en la capacidad para ejecutar actividades complejas, manifestándose en tareas, habilidades y comportamientos. Esta limitación puede presentarse en diferentes formas, como deficiencias cognitivas, auditivas, visuales, del habla y lenguaje, motoras, de destreza o relacionadas con el envejecimiento (Pérez & Chhabra, 2019).

De acuerdo a lo detallado por la OPS (2023) “las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás” (p 1.). Por lo tanto, la discapacidad se refiere a una condición que limita la capacidad de una persona para realizar ciertas actividades o interactuar con su entorno de manera convencional. Puede ser de origen físico, sensorial, intelectual o psicosocial y puede ser congénita (desde el nacimiento) o adquirida a lo largo de la vida.

En este sentido, a discapacidad es una condición resultante de una deficiencia estructural o funcional, de origen congénito o adquirido, que genera una limitación significativa en la ejecución de actividades de la vida diaria. Esta puede manifestarse en ámbitos sensoriales, motores, cognitivos, del habla y lenguaje, o psicosociales, afectando la interacción del individuo con su entorno. Su abordaje requiere un enfoque interdisciplinario que contemple

la accesibilidad universal, la inclusión socio-laboral y el diseño de ajustes razonables para garantizar el ejercicio pleno de los derechos y la equidad en la participación social.

- **Tipo de discapacidad**

A continuación, se presentan los principales tipos de discapacidad, sus características y cómo afectan a quienes las padecen.

**Tabla 1** *Tipos de discapacidad según la OPS*

<b>Tipo de Discapacidad</b>	<b>Descripción</b>
<b>Discapacidad Física</b>	Limitaciones en las funciones motoras y físicas, dificultando tareas diarias. Se subdivide en:
- <b>Motriz</b>	Dificultades para moverse o realizar actividades físicas (lesiones medulares, parálisis).
- <b>Orgánica</b>	Afecta el funcionamiento de órganos internos (insuficiencia cardíaca, diabetes).
- <b>Musculoesquelética</b>	Problemas en músculos, huesos o articulaciones (osteoartritis, fracturas).
<b>Discapacidad Cognitiva</b>	Dificultades en funciones mentales, como procesar información, recordar o tomar decisiones.
<b>Discapacidad Intelectual</b>	Limitación en la capacidad de aprender y funcionar de manera independiente, desde leve hasta grave.
<b>Discapacidad Sensorial</b>	Afecta los sentidos:
- <b>Auditiva</b>	Limitaciones en la capacidad de escuchar (sordera parcial o total).
- <b>Visual</b>	Alteración en la capacidad de ver (desde visión parcial hasta ceguera total).
<b>Pluridiscapacidad</b>	Combinación de varias discapacidades (físicas, cognitivas, sensoriales) que requieren apoyo constante.

**Fuente:** (OPS, 2023)

En esta misma línea, la OMS clasifica la discapacidad según el área afectada y reconoce que no solo depende de la condición de salud, sino también de factores sociales y ambientales. Su clasificación busca comprender y describir las limitaciones que enfrentan las personas con discapacidad, sin etiquetarlas (OMS, 2023). Existen varios tipos de discapacidad, que se describen a continuación.

**Tabla 2** *Tipo de discapacidad según la OMS*

<b>Tipo de Discapacidad</b>	<b>Descripción</b>
<b>Física o motora</b>	Limitaciones en la movilidad debido a afecciones musculoesqueléticas o neuromusculares, afectando el desplazamiento o el uso de extremidades.

<b>Sensorial</b>	Afecta uno o varios sentidos, incluyendo: visión (ceguera parcial o total), audición (sordera), olfato, gusto y percepción del entorno.
<b>Intelectual cognitiva</b>	o Dificultades en funciones mentales como la memoria, la concentración y el aprendizaje, manifestándose antes de los 18 años.
<b>Psicosocial</b>	Relacionada con problemas de salud mental que impactan la gestión emocional y las relaciones interpersonales.

**Fuente:** (OMS, 2023)

Es importante detallar que, de acuerdo a lo manifestado por el Ministerio de Salud Pública – MSP (2025) “los tipos de discapacidad existentes en el Ecuador son: auditiva, física, intelectual, lenguaje, psicosocial y visual; cada una de estas puede manifestarse de diferentes maneras, en diferentes grados o una combinación entre ellas” (p.1). Por lo tanto, están definidos los tipos de discapacidades en el país y se cuenta con un carnet en donde detalla el porcentaje que tiene posterior a la valoración médica certificada por el MSP.

De acuerdo a lo detallado anteriormente, los tipos de discapacidad varían en su naturaleza y alcance, afectando de manera diferente a las personas en su vida diaria, laboral y social. Estas limitaciones pueden ser físicas, sensoriales, cognitivas o combinadas, y cada una requiere un enfoque particular para su atención e inclusión. Reconocer y comprender la diversidad de discapacidades es fundamental para promover la igualdad de oportunidades, la integración y la autonomía de las personas con discapacidad. Asimismo, es esencial que las sociedades y los sistemas educativos y laborales adapten sus políticas y servicios para garantizar la accesibilidad y la participación activa de todas las personas, sin importar el tipo de discapacidad que puedan enfrentar.

- **Despido**

El término despido puede entenderse de diversas maneras. En un sentido amplio, hace referencia a la finalización del contrato laboral. En un sentido más estricto, implica la extinción del contrato por decisión exclusiva del empleador. Por último, en un sentido legal y más preciso, el despido ocurre cuando el empleador termina el contrato debido a una causa justificada o injustificada (Narváez, 2015).

De acuerdo, a la definición de Masache (2020), “despido es la ruptura contractual o relación de trabajo por declaración de voluntad unilateral del patrono o empresario, que de tal modo extingue el vínculo jurídico que lo une con el trabajador a su servicio” (p.11). Por consiguiente, el despido es la finalización contractual de forma unilateral, donde puede existir una causal o no.

Con base en los autores mencionados, el despido es el acto jurídico mediante el cual un empleador pone fin de manera unilateral a la relación laboral que mantiene con un trabajador, extinguiendo así los derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo. Esta decisión puede estar motivada por diversas razones, como el incumplimiento de deberes laborales, causas económicas o necesidades de reestructuración empresarial. Desde el punto de vista legal, el despido debe ajustarse a los principios del derecho laboral, garantizando el debido proceso y el respeto a los derechos fundamentales del trabajador, evitando así actos arbitrarios o discriminatorios.

- **Tipo de despido**

. El despido regulado otorga cierta libertad al empleador, pero exige el cumplimiento de requisitos legales como justificación de causa, notificaciones y pago de obligaciones, garantizando así los derechos del trabajador. Finalmente, la inmovilidad laboral impide el despido salvo en casos excepcionales, como quiebra de la empresa o renuncia del trabajador, siendo más común en el sector público debido a la complejidad de los procedimientos en el ámbito privado (Narváez, 2015).

En la misma línea, Encalada (2020) detalla que, dependiendo del ordenamiento legal de cada país, el despido puede clasificarse en diferentes tipos, tales como:

**Tabla 3** *Tipo de despidos*

<b>Tipo de Despido</b>	<b>Descripción</b>
<b>Despido justificado</b>	Ocurre cuando el empleador tiene una causa legalmente válida para dar por terminada la relación laboral, como incumplimientos graves del trabajador, faltas disciplinarias o bajo desempeño.

<b>Despido injustificado arbitrario</b>	o	Se da cuando el empleador despide al trabajador sin una causa legalmente reconocida, lo que puede generar derecho a indemnización.
<b>Despido intempestivo</b>		Se refiere al despido sin previo aviso ni causa justificada, común en legislaciones laborales como la ecuatoriana.
<b>Despido colectivo</b>		Implica la terminación de múltiples contratos laborales debido a causas económicas, técnicas o de reestructuración empresarial.
<b>Despido nulo</b>		Aquel que vulnera derechos fundamentales del trabajador, como el despido por razones de discriminación, maternidad o actividad sindical.

**Fuente:** (Encalada, 2020)

Por lo tanto, existen diversos tipos de despido, entre ellos el justificado, cuando el empleador tiene una causa legal válida; el injustificado o arbitrario, cuando se produce sin una razón reconocida por la ley; el intempestivo, cuando ocurre sin previo aviso ni justificación; el colectivo, aplicado a varios trabajadores por razones económicas o de reestructuración; y el nulo, cuando vulnera derechos fundamentales como la no discriminación. Conocer estos tipos de despido desde el ámbito jurídico es fundamental para garantizar el respeto a los derechos laborales, asegurar el cumplimiento de la normativa vigente y evitar prácticas arbitrarias que perjudiquen tanto a trabajadores como a empleadores.

## 5. MATERIALES Y MÉTODOS

Este estudio se desarrolló desde un enfoque cualitativo, porque permitió identificar y valorar los efectos jurídicos derivados del análisis de la Resolución No. 01-2025 de la Corte Nacional de Justicia, la cual posee particular importancia debido a su vinculación con las personas con discapacidad y los derechos que tienen desde una perspectiva de justicia social e inclusión, evaluando su efectividad en la protección de este grupo vulnerable y en la consolidación de un entorno laboral más equitativo.

Por lo reciente de la fecha de emisión de la Resolución, la investigación se ubica necesariamente dentro de los estudios de tipo exploratorio, porque se analizó un tema que ha sido poco tratado, siendo además que, la revisión de la literatura evidenció que hay pocos estudios disponibles sobre el tema o que estos están solo de manera superficial relacionados con el problema (Ramos, 2020). Se utilizó la investigación exploratoria debido a la falta de estudios específicos sobre este tema. Para desarrollar el estudio se utilizaron tres métodos diferentes, los cuales facilitaron el estudio y comprensión de diversos aspectos de la problemática abordada. En primer lugar, se aplicó el método lógico analítico, por a su capacidad para descomponer y examinar detalladamente los componentes clave de la resolución y las sentencias judiciales relacionadas con la misma. Permitted identificar las conexiones entre las disposiciones legales contenidas en la resolución y las implicaciones para los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Por tratarse de un estudio de naturaleza jurídico, se hizo uso también del método normativista, el cual facilitó la interpretación de las normas y principios legales establecidos en la resolución y otras fuentes jurídicas relevantes. Este enfoque permitió examinar de qué forma la normativa vigente, como la Constitución, leyes laborales y otros instrumentos legales, influyen en la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad. Así mismo debe resaltarse el aporte para el estudio del uso del método hermeneútico, el cual permitió analizar el contenido normativo de la resolución, su coherencia con la Constitución, la Ley Orgánica de Discapacidades, su reglamento y demás disposiciones vigentes. Asimismo, se examinaron tres sentencias relevantes sobre despidos intempestivos de

personas con discapacidad, considerando no solo su literalidad, sino también su fundamentación, finalidad y efectos jurídicos.

Las técnicas de la investigación se la aplicaron a las siguientes personas:

1. Dr. Henry Franco. Juez
2. Dr. Juan Pablo Mariño. Juez
3. Dra. María Isabel Tobar.

Al ser un área poco abordada, se buscó analizar cómo esta resolución influye en los derechos laborales de las personas con discapacidad. Además, se incluyó el análisis de tres sentencias sobre casos de despido intempestivo de personas con discapacidad o cuidadores, para comprender cómo los tribunales interpretan y aplican las leyes de protección laboral en estos casos. Este enfoque permitió identificar lagunas en la investigación y ofrecer una base para futuros estudios más profundos.

## **6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

- **Resultados**

En este apartado se presentan los resultados del trabajo investigativo realizado en tres puntos específicos como se detalla a continuación:

1. Revisar los fundamentos jurídicos y los criterios emitidos por la Corte Nacional en la Resolución 01-2025 y su relación con el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades.
2. Identificar el impacto de la eliminación de requisitos adicionales en la concesión de indemnizaciones por despido intempestivo y en general en la tutela de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

- **Fundamentos jurídicos emitidos por la Corte Nacional de Justicia**

Dentro del régimen jurídico sobre el despido intempestivo como se detalló en el marco conceptual se considera como la salida del servidor sin previo aviso ni causa injustificada de acuerdo a la normativa legal vigente en el Ecuador. En este apartado se presenta los resultados de los análisis de la Resolución No. 01-2025 de la Corte Nacional de Justicia como se detalla a continuación.

**Tabla 4** *Análisis de la Resolución No. 01-2025 de la Corte Nacional de Justicia*

<b>ESQUEMA DE ANÁLISIS DE CASOS</b>
<b>INFORMACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN</b>
<b>Nombre de la investigación:</b> Análisis de la Resolución No. 01-2025 de la Corte Nacional De Justicia y su impacto en la protección laboral de las personas con discapacidad en Ecuador
<b>Objetivo general:</b> Analizar los criterios jurisprudenciales contenidos en la Resolución 01-2025 de la Corte Nacional de Justicia a la luz de la doctrina y la normativa nacional e internacional vigente en Ecuador, a fin de precisar cuáles son sus efectos jurídicos y su impacto en la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad en Ecuador.
<b>Fecha de análisis:</b> 7 de marzo 2025
<b>Resolución No. 01-2025 - Corte Nacional de Justicia del Ecuador</b>
<b>Datos generales del caso</b>
<b>1.1. No. de sentencia:</b> Resolución No. 01-2025
<b>1.2. Fecha de la sentencia:</b> 8 de enero de 2025
<b>1.3. Tipo de recurso o acción:</b> Declaración de jurisprudencia obligatoria
<b>1.4. Juez ponente:</b> Pleno de la Corte Nacional de Justicia
<b>1.5. Demandante o peticionario:</b> No aplica (resolución de jurisprudencia)
<b>1.6. Demandado:</b> No aplica
<b>1.7. Palabras clave:</b> Estabilidad laboral, Indemnización, Despido intempestivo, Personas con discapacidad, Jurisprudencia obligatoria
<b>Resumen del tema</b>
La Corte Nacional de Justicia establece como jurisprudencia obligatoria el criterio sobre la indemnización por estabilidad laboral contemplada en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades. Se determina que no es requisito para la indemnización la notificación previa al empleador sobre la condición de discapacidad ni la calificación como trabajador sustituto, sino solo la concurrencia de dos elementos: (i) que haya un despido intempestivo y (ii) que la persona desvinculada tenga discapacidad o esté a cargo de una persona con discapacidad.
<b>Hechos relevantes del caso:</b>

- 
1. **Antecedente normativo:** El artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades establece una indemnización especial en casos de despido intempestivo de personas con discapacidad o de quienes tengan a su cargo a una persona con discapacidad.
  2. **Jurisprudencia previa:** La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia emitió sentencias reiteradas sobre este tema en los años 2018, 2021, 2022, 2023 y 2024.
  3. **Criterios uniformes:** En diversas resoluciones, se ha discutido si la indemnización requiere que el empleador haya sido notificado de la discapacidad del trabajador o de su calidad de sustituto.
  4. **Decisión del Pleno de la Corte Nacional:** Tras analizar los precedentes, se establece que estos requisitos no están contemplados en la ley y, por lo tanto, no pueden exigirse para otorgar la indemnización.
- 

#### **Problema (s) jurídico (s) en forma de pregunta:**

1. ¿La notificación previa de la condición de discapacidad es un requisito para acceder a la indemnización establecida en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades?
  2. ¿La calificación como trabajador sustituto es un requisito necesario para la aplicación de la indemnización por despido intempestivo?
- 

#### **Ratio Dicidendi - Consideraciones del juzgador o de la Corte:**

- La Ley Orgánica de Discapacidades no establece como requisito la notificación previa de la discapacidad o la calificación como trabajador sustituto.
  - El acceso a la indemnización solo depende de dos elementos:
    1. Que exista un despido intempestivo.
    2. Que la persona despedida tenga discapacidad o esté a cargo de una persona con discapacidad.
  - La jurisprudencia previa confirmaba que algunas entidades exigían la notificación previa para otorgar la indemnización, lo cual no es compatible con el principio de protección reforzada de las personas con discapacidad.
- 

#### **Norma (s) específica (s) que se analiza (n) o sirven de sustento para la motivación de la sentencia:**

- **Constitución del Ecuador:**
    - Art. 184 (Funciones de la Corte Nacional de Justicia y el sistema de precedentes jurisprudenciales)
    - Art. 185 (Criterios para establecer jurisprudencia obligatoria)
  - **Ley Orgánica de Discapacidades:**
    - Art. 51 (Indemnización por despido intempestivo de personas con discapacidad o de quienes tengan a su cargo a una persona con discapacidad)
    - Art. 48 (Condición de trabajador sustituto)
  - **Código Orgánico de la Función Judicial:**
    - Art. 180 (Competencias del Pleno de la Corte Nacional de Justicia)
    - Art. 182 (Reglas para el establecimiento de jurisprudencia obligatoria)
- 

#### **Decisión:**

1. Se declara jurisprudencia obligatoria el criterio de que no se requiere la notificación previa ni la calificación como trabajador sustituto para acceder a la indemnización del artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades.
  2. Se establece que los únicos requisitos para acceder a la indemnización son:
    - Existencia de un despido intempestivo.
    - Que la persona despedida tenga discapacidad o esté a cargo de una persona con discapacidad.
-

- 
3. Se dispone la publicación de la resolución en el Registro Oficial y en la Gaceta Judicial, para su aplicación en todos los procesos futuros.
- 

**Regla jurídica aplicable:**

- Para acceder a la indemnización del artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, no es necesario que el trabajador haya notificado su condición de discapacidad al empleador ni que esté calificado como trabajador sustituto.
  - Basta con que se acredite el despido intempestivo y la discapacidad del trabajador o la condición de encargado de una persona con discapacidad.
- 

**Jurisprudencia citada:**

- Resolución No. 0649-2018 (4 de septiembre de 2018)
  - Resolución No. 0668-2018 (13 de septiembre de 2018)
  - Resolución No. 0323-2021 (12 de octubre de 2021)
  - Resolución No. 0362-2021 (17 de noviembre de 2021)
  - Resolución No. 0415-2022 (29 de septiembre de 2022)
  - Resolución No. 0474-2023 (24 de octubre de 2023)
  - Resolución No. 0054-2024 (22 de febrero de 2024)
- 

**Comentarios y conclusiones:**

- Este precedente aclara un criterio importante para la aplicación del artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, evitando interpretaciones restrictivas que limiten el acceso a la indemnización.
  - La Corte Nacional de Justicia protege los derechos de personas con discapacidad y de quienes las tienen a su cargo, asegurando una estabilidad laboral reforzada y eliminando trabas administrativas innecesarias.
  - El fallo tiene un impacto significativo en los litigios laborales, pues obliga a jueces y empleadores a aplicar la indemnización sin exigir requisitos adicionales no contemplados en la ley.
  - Es un avance en la garantía de derechos de grupos vulnerables y en la consolidación de la jurisprudencia laboral en Ecuador.
- 

**Fuente:** (Resolución No. 01-2025, 2025)

- **Protección laboral de las personas con discapacidad en Ecuador**

Las políticas públicas constituyen instrumentos fundamentales para que los gobiernos atiendan asuntos de su competencia y brinden soluciones a problemáticas sociales dentro del marco normativo (Vásquez, 2018).

En el caso de las personas con discapacidad, estas políticas buscan garantizar su inclusión, aunque su efectividad se ve limitada por la falta de datos actualizados y el escaso involucramiento de la propia población afectada. En el ámbito laboral, la Ley Orgánica de Discapacidades dispone que al menos el 4% de los empleados en instituciones públicas y privadas deben ser personas con discapacidad, asegurando así su acceso equitativo al empleo

(San Martín, 2016). Para garantizar su cumplimiento, el Ministerio del Trabajo supervisa e inspecciona a las empresas a través de las Inspectorías y Direcciones Regionales del Trabajo.

A pesar de estos avances normativos, estudios recientes señalan que persisten desafíos en la implementación efectiva de estas disposiciones. Por ejemplo, la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) de 2020 indica que solo el 25,1% de las personas con discapacidad en edad laboral están empleadas (Carrasco, 2023).

- **Marco normativo en Ecuador sobre discapacidad y trabajo**

El Código de Trabajo ecuatoriano y la Ley Orgánica de Discapacidades conforman el marco legal que regula la inclusión laboral de las personas con discapacidad. El artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades dispone que los empleadores, tanto públicos como privados, con al menos 25 trabajadores, están obligados a contratar un mínimo del 4% de personas con discapacidad en labores permanentes, asegurando equidad de género y diversidad de discapacidades (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012). Además, el artículo 51 establece una estabilidad laboral reforzada, señalando que, en caso de despido injustificado, la persona con discapacidad o quien se encargue del cuidado de una persona con discapacidad tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a 18 meses de su mejor salario, además de la indemnización legal correspondiente (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

La jurisprudencia ecuatoriana ha reforzado la protección laboral de las personas con discapacidad. La Corte Nacional de Justicia, en diversas resoluciones, ha aclarado los requisitos para que proceda la indemnización por estabilidad laboral conforme al artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades. En este contexto, ha señalado que no es obligatorio informar previamente al empleador sobre la condición de discapacidad del trabajador o de la persona a su cargo, ya que la normativa no establece este requisito (Resolución No. 01-2025, 2025).

- **Resolución No. 01-2025 de la Corte Nacional de Justicia**

La Resolución No. 01-2025, expresada por la Corte Nacional de Justicia, establece como precedente jurisprudencial obligatorio que, para la procedencia de la indemnización prevista

en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, no se requiere la notificación al empleador sobre la condición de discapacidad ni la calificación como trabajador sustituto. Únicamente deben concurrir dos requisitos: (i) la existencia de un despido intempestivo; y (ii) que la persona desvinculada tenga una discapacidad o esté a cargo de una persona con discapacidad (Resolución No. 01-2025, 2025).

El Ministerio de Trabajo – MDT, como entidad responsable de las relaciones laborales, es la encargada de ejecutar los seguimientos continuos para supervisar y controlar que se cumpla con las disposiciones emitidas en la normativa vigente (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012). En este sentido, las organizaciones que representan a personas con discapacidad desempeñan un rol clave en la defensa y promoción de sus derechos laborales, colaborando con las autoridades para garantizar la efectividad del cumplimiento de la ley.

- **Marco legal**

- **Constitución de la República del Ecuador – CRE**

A través de los artículos 3, 11, 47, 48, 49, 35, 66 y 70, se consolidan derechos fundamentales, como la inclusión social, la accesibilidad a bienes y servicios, la atención especializada y la igualdad ante la ley. Estas disposiciones no solo afirman el compromiso del Estado con la dignidad humana, sino también su responsabilidad en promover un entorno inclusivo y libre de discriminación. Este enfoque integral, dirigido a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, subraya la importancia de la participación activa de la sociedad y la familia en la integración de estas personas en todas las esferas de la vida cotidiana. En este sentido, se detalla en forma sintetizada los artículos antes mencionados.

**Tabla 5** *Artículos de la CRE enfocados a las personas con discapacidad*

<b>Artículo</b>	<b>Descripción</b>
<b>Artículo 3</b>	Establece que la defensa de la soberanía, independencia e integridad territorial de Ecuador es una obligación del Estado y de todos los ciudadanos.
<b>Artículo 11</b>	Reconoce y garantiza los derechos humanos basados en la dignidad, libertad e igualdad, asegurando que ningún acto, ley o autoridad los contravenga.
<b>Artículo 33</b>	El trabajo es tanto un derecho como un deber social, y también un derecho económico fundamental, el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su

	dignidad, una vida digna, salarios y compensaciones justas, y el desempeño de un trabajo saludable que haya sido libremente elegido o aceptado.
<b>Artículo 34</b>	El derecho a la seguridad social es un derecho inalienable de todas las personas, siendo una responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, con el fin de atender las necesidades tanto individuales como colectivas.
<b>Artículo 35</b>	Las personas con discapacidad recibirán atención prioritaria y especializada en los sectores público y privado.
<b>Artículo 47</b>	El Estado garantiza políticas para prevenir discapacidades, y junto con la sociedad y la familia, promueve la integración social de las personas con discapacidad, asegurando igualdad de oportunidades. Establece derechos como atención especializada en salud, rehabilitación, acceso a trabajo, educación inclusiva, y eliminación de barreras arquitectónicas.
<b>Artículo 48</b>	El Estado adoptará medidas para fomentar la inclusión de personas con discapacidad en áreas políticas, culturales, educativas y económicas, garantizando créditos y beneficios para actividades productivas, representación política, y atención integral, especialmente para quienes tienen discapacidad severa.
<b>Artículo 49</b>	Las personas y familias que cuidan a personas con discapacidad con necesidades de atención permanente serán cubiertas por la Seguridad Social y recibirán capacitación para mejorar la calidad de la atención.
<b>Artículo 66</b>	Garantiza el derecho a una vida digna, asegurando el acceso a servicios esenciales como salud, educación, vivienda y empleo.
<b>Artículo 70</b>	El Estado implementará políticas de igualdad de género y equidad en el acceso a servicios para todas las personas.

**Fuente:** (CRE, 2008)

### – Ley Orgánica de Discapacidades de Ecuador

La Ley Orgánica de Discapacidades de Ecuador tiene como objetivo fundamental garantizar la plena inclusión y participación de las personas con discapacidad en la sociedad, asegurando el ejercicio efectivo de sus derechos en igualdad de condiciones. Esta ley se enmarca dentro de un enfoque de equidad y no discriminación, buscando eliminar las barreras que limitan el acceso a servicios, empleo, educación, salud y otros ámbitos esenciales para una vida digna (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012). La ley establece un sistema de prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación, orientado a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

A través de esta legislación, el Estado ecuatoriano se compromete a promover medidas de acción afirmativa que aseguren la igualdad de oportunidades, reconociendo y garantizando los derechos de este colectivo de acuerdo con los principios establecidos en la Constitución

de la República del Ecuador y los tratados internacionales sobre derechos humanos. Además, se establecen responsabilidades y obligaciones tanto del Estado como de la sociedad en su conjunto, para crear un entorno inclusivo, accesible y libre de discriminación (CRE, 2008).

Por consiguiente, la Ley Orgánica de Discapacidades refuerza la necesidad de fomentar una cultura de respeto hacia las personas con discapacidad y asegurar su acceso a oportunidades laborales, educativas y de salud, contribuyendo así a la construcción de una sociedad más justa, equitativa e inclusiva, en este contexto, se detalla los principales artículos enfocados a este trabajo investigativo.

**Tabla 6** *Artículos fundamentales de la Ley Orgánica de Discapacidades*

<b>Categoría</b>	<b>Artículo</b>	<b>Descripción</b>
<b>Objeto de la Ley</b>	<b>Artículo 1</b>	La ley tiene como objetivo asegurar la prevención, detección temprana, habilitación y rehabilitación de las personas con discapacidad, garantizando el ejercicio de sus derechos.
<b>Tipos de Discapacidad</b>	<b>Artículo 6</b>	Se considera persona con discapacidad a aquella que presenta deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, limitando permanentemente su capacidad para realizar actividades esenciales de la vida diaria.
	<b>Artículo 7</b>	Se reconoce también la condición discapacitante, que implica una disminución temporal de capacidades físicas, sensoriales o intelectuales.
<b>Derechos de las Personas con Discapacidad</b>	<b>Artículo 16</b>	El Estado garantiza el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, conforme a la Constitución y los tratados internacionales.
	<b>Artículo 17</b>	Se adoptarán medidas de acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.
	<b>Artículo 19</b>	Se garantiza el derecho a la salud con atención prioritaria y especializada para las personas con discapacidad.
	<b>Artículo 27</b>	Se asegura el derecho a la educación inclusiva, con las adaptaciones necesarias para las personas con discapacidad.
	<b>Artículo 45</b>	Se garantiza el derecho al trabajo sin discriminación, en condiciones de igualdad para las personas con discapacidad.
<b>Responsabilidades de las Personas con Discapacidad</b>	<b>Artículo 4</b>	Todos deben respetar los derechos de las personas con discapacidad y denunciar cualquier acto de discriminación.
<b>Obligaciones de las Personas con Discapacidad</b>	<b>Artículo 60</b>	Las personas con discapacidad deben cumplir con las normativas de accesibilidad en el transporte y otros espacios públicos.

<b>Artículo 81</b>	Las personas con discapacidad no podrán transferir bienes adquiridos con beneficios tributarios hasta después de cuatro años.
------------------------	---

**Fuente:** (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

– **Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades de Ecuador**

El Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades (2017) tiene como propósito desarrollar y detallar las disposiciones de la Ley Orgánica de Discapacidades, estableciendo mecanismos y procedimientos para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en Ecuador. Así, el reglamento complementa la legislación vigente, haciendo efectivos los derechos de las personas con discapacidad y contribuyendo a la construcción de una sociedad más justa y equitativa (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012). Por lo tanto, se detalla los principales artículos que se enfocan para este trabajo investigativo.

**Tabla 7** *Artículos del Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidad*

<b>Categoría</b>	<b>Artículo</b>	<b>Descripción</b>
<b>Definiciones</b>	<b>Artículo 1</b>	Una persona con discapacidad es aquella que presenta una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, restringiendo permanentemente su capacidad para realizar actividades esenciales de la vida diaria, con un porcentaje mínimo del 30% de discapacidad.
	<b>Artículo 2</b>	Se reconoce la condición discapacitante como una disminución o supresión temporal de capacidades, con un pronóstico desfavorable mayor a un año.
<b>Calificación y Registro</b>	<b>Artículo 3-4</b>	La autoridad sanitaria nacional es la encargada de emitir el certificado de discapacidad, el cual será gratuito y tendrá una vigencia de hasta un año.
	<b>Artículo 6</b>	Los ecuatorianos en el exterior pueden solicitar la calificación de discapacidad a través de representaciones diplomáticas.
<b>Derechos de las Personas con Discapacidad</b>	<b>Artículo 9-10</b>	Se establecen equipos multidisciplinarios especializados en educación para atender a estudiantes con discapacidad.
	<b>Artículo 11</b>	Se otorgan becas en educación superior, asegurando un porcentaje obligatorio para estudiantes con discapacidad.
	<b>Artículo 12</b>	Se garantiza la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado.
	<b>Artículo 14</b>	Se establece el derecho a transporte accesible para trabajadores con discapacidad.
<b>Obligaciones del Estado y Beneficios</b>	<b>Artículo 17-19</b>	Se regulan las normativas de accesibilidad en el entorno físico, el transporte y el contenido web.

	<b>Artículo 21-22</b>	Se establecen beneficios tributarios, como la exoneración de impuestos en vehículos y servicios para personas con discapacidad.
	<b>Artículo 24-25</b>	Se prohíbe a las aseguradoras y empresas de medicina prepagada negar cobertura a personas con discapacidad.
<b>Transporte y Movilidad</b>	<b>Artículo 27-29</b>	Se regulan tarifas preferenciales en transporte y espectáculos, y exoneraciones en la compra de vehículos para personas con discapacidad.
	<b>Artículo 31</b>	Se establecen restricciones para la conducción de vehículos importados con beneficios tributarios.
<b>Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS)</b>	<b>Artículo 34</b>	Regula la estructura y funciones del CONADIS, encargado de supervisar la aplicación de derechos y beneficios para las personas con discapacidad.

Fuente: (Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades , 2017)

- **Identificar el impacto de la eliminación de requisitos adicionales en la concesión de indemnizaciones por despido intempestivo**

Para identificar el tercer objetivo de mi estudio se realizó entrevistas estructuradas parte de una muestra de fuentes con el criterio intencional u opinático. Y de tal manera se llega a los siguientes resultados de las entrevistas:

*Entrevistado1: Dr. Henry Franco*

*Cargo que desempeña: Juez de la Unidad Civil de Ibarra*

1. *¿Cuál es su opinión sobre la protección que actualmente brinda el ordenamiento jurídico a las personas con discapacidad que han tenido despido intempestivo?*

Bien, la protección que actualmente establece la normativa legal en función de las personas que han sufrido un despido intempestivo que han tenido discapacidad es muy amplio en relación a que se declara como un precedente jurisprudencial la Corte Nacional de Justicia este tema, Por lo tanto, la normativa legal ha ampliado su protección en este sentido.

**2. *¿Considera usted que el artículo 51 de la ley orgánica de discapacidad es efectivo para la estabilidad laboral de las personas con discapacidad?***

Sí, sí, yo sí considero que es efectivo. La Ley Orgánica de Discapacidad ha establecido esta protección especial, para las personas que han sido catalogadas o que tienen esta condición de discapacidad.

**3. *¿Cree usted que la eliminación de este requisito ha facilitado el acceso a la reparación adecuada para los trabajadores despedidos en estas condiciones?***

Yo creo que sí, la resolución como precedente jurisprudencial obligatorio, yo creo que sí ha ampliado, ha realizado una protección adicional, es decir, que sí ha facilitado la protección de dichos ciudadanos para que puedan reclamar por los despidos intempestivos que pueden ser objeto.

**4. *¿Cree usted que la actual reforma fortalece o debilita la protección laboral de las personas con discapacidad y por qué?***

Sí, ha fortalecido y ya no es necesario notificar de que tú tienes la discapacidad o que tienes a cargo una persona bajo estas circunstancias, entonces yo creo que eso sí es una protección adicional.

**5. *¿Por último que comentario personal tiene sobre la temática abordada en esta entrevista?***

Más allá de ser justo e injusto, eso está establecido en la normativa legal y por lo tanto yo creo que lo que corresponde a los jueces es aplicar lo que establece la normativa legal, más allá de determinar si es justo o no. Entonces yo creería que lo que se tiene que hacer es aplicar lo que dice la norma legal.

*Entrevista 2: Dr. Juan Pablo Mariño*

*Cargo que desempeña: Juez de la Unidad Civil de Ibarra*

- 1. *¿Cuál es su opinión sobre la protección que actualmente brinda el ordenamiento jurídico a las personas con discapacidad que han tenido despido intempestivo?***

La norma se establecen ciertas protecciones, como las que están en la misma ley que trata sobre las personas con discapacidad, en la cual se da una indemnización y se establece 18 remuneraciones como indemnización por despedir intempestivamente a una persona con discapacidad, de tal forma que la normativa sí contiene, a mi manera de ver, es suficiente para la protección que se busca, una protección ampliada a las personas con discapacidad.

- 2. *¿Considera usted que el artículo 51 de la ley orgánica de discapacidad es efectivo para la estabilidad laboral de las personas con discapacidad?***

Yo creo que sí es necesario establecer indemnizaciones más fuertes para las personas con discapacidad porque muchas veces son objetos de discriminación y es precisamente la causal la discapacidad para dar por terminadas las relaciones laborales o dejar de lado a estas personas, entonces yo creo que sí es necesario, esta indemnización fuerte, primero porque como digo puede partir muchas veces el despido de una discriminación y por otro lado también para una persona con discapacidad es un poco más complejo, más complicado conseguir otra fuente de empleo, entonces yo creo que sí es adecuada la sanción.

- 3. *¿Cree usted que la eliminación de este requisito ha facilitado el acceso a la reparación adecuada para los trabajadores despedidos en estas condiciones?***

Hay que analizar los dos puntos en este sentido, porque si bien es cierto se le quita una carga al trabajador de notificarle a su empleador que está a cargo de una persona con discapacidad y eso puede romper ciertas barreras y brindar la apertura para que los trabajadores que estén en estas condiciones puedan reclamar lo que la ley protege por su condición de discapacidad, pero en el otro sentido también creería yo que hay que tener cuidado porque muchos

empleadores van a correr un poco a esta circunstancia y ahí es en donde también hay que tener un enfoque, pero de manera general creo que quitar esta traba de cierta forma pues sí contribuye para que los trabajadores tengan un mejor acceso a este derecho.

***4. ¿Cree usted que la actual reforma fortalece o debilita la protección laboral de las personas con discapacidad y por qué?***

Yo pienso que se debe considerar que si bien es cierto quitarle este requisito de notificación permite que ejecute la persona que esté a cargo de una persona con discapacidad en procura del trabajador que pueda estar a cargo de una persona con discapacidad, también hay que tener en cuenta que el empleador también sí tiene el derecho a conocer que hay una persona que está a cargo de una persona con discapacidad o algún tema de esos para poder tener una relación laboral transparente.

***5. ¿Por último que comentario personal tiene sobre la temática abordada en esta entrevista?***

Es necesario establecer indemnizaciones más fuertes para las personas con discapacidad porque muchas veces son objetos de discriminación y es precisamente la causal la discapacidad para dar por terminadas las relaciones laborales o dejar de lado a estas personas, entonces yo creo que sí es necesario esta indemnización fuerte, primero porque como digo puede partir muchas veces el despido de una discriminación y por otro lado también para una persona con discapacidad es un poco más complejo, más complicado conseguir otra fuente de empleo, entonces yo creo que sí es adecuada la sanción.

*Entrevista 3: Dra. Maria Isabel Tobar*

*Cargo que desempeña: Jueza de la unidad de Familia de Ibarra*

**1. *¿Cuál es su opinión sobre la protección que actualmente brinda el ordenamiento jurídico a las personas con discapacidad que han tenido despido intempestivo?***

El ordenamiento jurídico ecuatoriano ha dado un paso importante en la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad. La jurisprudencia obligatoria emitida mediante la Resolución No. 01-2025 refuerza esta protección al establecer que no se requiere notificación previa al empleador ni la calificación como trabajador sustituto para acceder a la indemnización especial prevista en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades. Esto implica un enfoque más garantista, centrado en el hecho del despido y en la condición de vulnerabilidad del trabajador, lo cual evita obstáculos innecesarios en la reparación de derechos.

**2. *¿Considera usted que el artículo 51 de la ley orgánica de discapacidad es efectivo para la estabilidad laboral de las personas con discapacidad?***

Sí, el artículo 51 es un mecanismo efectivo, especialmente luego de la clarificación jurisprudencial de la Corte Nacional. Al establecer que el despido intempestivo de una persona con discapacidad, o de quien tiene a su cargo a una persona con discapacidad, genera el derecho a una indemnización adicional, el artículo disuade a los empleadores de realizar despidos arbitrarios. Además, al eliminarse la exigencia de requisitos no previstos por la ley, como la notificación previa, se reduce la vulnerabilidad procesal del trabajador y se favorece una protección material y efectiva.

**3. *¿Cree usted que la eliminación de este requisito ha facilitado el acceso a la reparación adecuada para los trabajadores despedidos en estas condiciones?***

Sin duda. La eliminación del requisito de notificación previa y de la necesidad de ser calificado como trabajador sustituto evita que se vulneren derechos por formalismos no

contemplados legalmente. Esta interpretación jurisprudencial reconoce que el espíritu del artículo 51 es proteger la estabilidad y brindar una reparación efectiva ante situaciones de discriminación laboral, permitiendo que los trabajadores accedan directamente a la indemnización sin tener que probar una calificación previa o una notificación que no está en la ley.

**4. *¿Cree usted que la actual reforma fortalece o debilita la protección laboral de las personas con discapacidad y por qué?***

La reforma jurisprudencial fortalece de manera clara la protección. La Corte ha adoptado una interpretación pro persona y conforme al principio de igualdad material, simplificando los requisitos y enfocándose en el fondo del derecho vulnerado. Esto elimina barreras que históricamente limitaban el acceso a la justicia para personas con discapacidad y permite que las garantías constitucionales de trabajo digno y no discriminación sean reales y accesibles.

**5. *¿Por último que comentario personal tiene sobre la temática abordada en esta entrevista?***

El desarrollo de jurisprudencia obligatoria en materia de derechos laborales de personas con discapacidad representa un avance relevante en el sistema jurídico ecuatoriano. Refleja un cambio de paradigma en el que se prioriza la dignidad humana, la no discriminación y el acceso efectivo a la justicia. Es fundamental que esta línea interpretativa se consolide y se difunda, no solo entre operadores de justicia, sino también entre empleadores y trabajadores, para construir una cultura jurídica más inclusiva y solidaria.

- **Conclusión general de los resultados de las entrevistas**

A partir del análisis realizado de las entrevistas ejecutadas a tres jueces de la ciudad de Ibarra, donde se evidencia un pronunciamiento positivo en cuanto a la Resolución No. 01-2025, expresada por la Corte Nacional de Justicia, en cuanto a las reparaciones a los trabajadores con discapacidad despedidos de forma intempestiva, es necesario detallar que todos los

entrevistados coincidieron que es favorable la eliminación de los requisitos como la notificación previa al empleador o la calificación formal como trabajador sustituto fortalece sustancialmente la protección laboral de este grupo vulnerable.

Con este antecedente, es importante detallar que permite a su vez lograr la disminución de barreras formales y evitar la discriminación, considerándose que la interpretación de la Corte adopta un enfoque garantista de derechos y en beneficio de los trabajadores con un ámbito incluyente y democrático. En este sentido, el Dr. Henry Franco y el Dr. Juan Pablo Mariño destacaron que esta reforma ha ampliado la cobertura jurídica efectiva y ha facilitado la aplicación de la ley, aunque también señalaron la necesidad de mantener un equilibrio entre derechos del trabajador y del empleador, para evitar abusos.

- **Discusión**

En ese apartado se presenta los aspectos fundamentales analizados tanto en la resolución como en las sentencias, por lo tanto, se describe a continuación los principales puntos detectados y como plantear cambios de mejora. La emisión de la Resolución No. 01-2025 por parte de la Corte Nacional de Justicia marca un hito en la consolidación del criterio jurisprudencial sobre la estabilidad laboral reforzada y el acceso a la indemnización por despido intempestivo de personas con discapacidad o sus sustitutos. Antes de la existencia de esta resolución, los pronunciamientos judiciales no mantenían una línea uniforme respecto a los requisitos para acceder a estos derechos, lo que generaba inseguridad jurídica y fallos contradictorios.

En definitiva, la Resolución No. 01-2025 representa un avance fundamental en la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad en Ecuador. Corrige las incoherencias jurisprudenciales observadas en las sentencias previas y garantiza una aplicación uniforme de la indemnización por despido intempestivo.

En cuanto a los resultados de las entrevistas es fundamental, describir que de forma conjunta los testimonios emitidos por los jueces detallan que es un precedente que permite la inclusión de los servidores y evitar la vulneración de derechos, porque la eliminación de estos

requisitos se considera como un avance en la protección de los derechos laborales. Por lo tanto, la eliminación de las barreras permite que los trabajadores puedan laborar de una forma adecuada.

## 7. CONCLUSIONES

Del análisis efectuado a la Resolución No. 01-2025 emitida por la Corte Nacional de Justicia, se constata que, previo a su emisión, existía una aplicación jurisprudencial desigual respecto del artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades. En varios fallos se exigía como condición para acceder a la indemnización por despido intempestivo que el trabajador con discapacidad hubiere notificado previamente su condición al empleador, o que acreditara su calidad de trabajador sustituto conforme al artículo 48 de la misma ley. Esta interpretación restrictiva vulneraba el principio de legalidad, al incorporar requisitos no contemplados expresamente en el cuerpo normativo.

La resolución en mención unifica la doctrina jurisprudencial sobre el artículo 51, dejando establecido que la procedencia de la indemnización únicamente requiere la concurrencia de dos elementos: i) que se haya producido un despido intempestivo, y ii) que la persona despedida tenga una discapacidad o se encuentre a cargo de una persona con discapacidad. La eliminación de requisitos adicionales garantiza el acceso efectivo al derecho a la estabilidad laboral reforzada, en concordancia con el principio de igualdad material y no discriminación.

Los fundamentos jurídicos contenidos en la resolución guardan una relación directa con los derechos reconocidos en la Ley Orgánica de Discapacidades y se alinean con los principios establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, particularmente en los artículos 11, 47 y 66, así como con los tratados internacionales sobre derechos humanos, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. La Corte refuerza así el principio pro persona y la interpretación extensiva de los derechos laborales de grupos de atención prioritaria.

La determinación del precedente jurisprudencial obligatorio tiene un impacto jurídico relevante, porque elimina barreras formales y probatorias que dificultaban el acceso a la indemnización. Además, impone un criterio uniforme de observancia obligatoria para jueces y tribunales a nivel nacional, lo que contribuye a la seguridad jurídica, evita decisiones contradictorias y promueve una efectiva tutela judicial de los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

## **8. RECOMENDACIONES**

Para garantizar la correcta aplicabilidad de la Resolución No. 01-2025, es fundamental establecer mecanismos jurídicos y administrativos que refuercen su implementación en el ámbito laboral y judicial. Si bien la resolución unifica el criterio sobre la indemnización por despido intempestivo de personas con discapacidad y sus sustitutos, su impacto dependerá de la adopción de medidas concretas que aseguren su cumplimiento efectivo.

Por otro lado, la resolución debe aplicarse en todos los casos judiciales en curso. Para ello, se recomienda que la Corte Nacional de Justicia emita un comunicado oficial a los jueces laborales y constitucionales, recordando que la jurisprudencia de la resolución debe aplicarse de manera retroactiva en todos los casos pendientes de resolución. Además, se debe exigir a los jueces que motiven sus sentencias conforme a los criterios de la resolución, evitando que se emitan fallos contradictorios que vulneren los derechos de los trabajadores con discapacidad.

Finalmente, para garantizar la aplicabilidad efectiva de la Resolución No. 01-2025, es necesario implementar mecanismos legales, administrativos y judiciales que refuercen su cumplimiento. La inclusión de la resolución en la normativa laboral, la capacitación de operadores de justicia y empleadores, la supervisión de despidos y la facilitación del acceso a la justicia son acciones clave para asegurar que las personas con discapacidad y sus sustitutos no sean vulnerados en sus derechos laborales.

## 9. REFERENCIAS

- Albuja, L., & Vinueza, N. (2024). Caracterización de investigaciones en discapacidad en Ecuador, en el periodo 2010-2021. Revisión Sistemática. *Revista arbitrada de Investigación Social, Diversidad Cultural y Poder Popular*, 18-43. <http://hdl.handle.net/10469/20623>
- Amey, P., & Fernández, A. (2019). Los derechos humanos de las personas con discapacidad, desde la perspectiva de la Ley para la Promoción de la Autonomía Personal número 9379 y su reglamento. *Revista de la Sala Segunda*, 23-32. <http://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/r38998.pdf>
- Bietti, M. (2023). *Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe. Principales desafíos de los sistemas de protección social*. Publicación de las Naciones Unidas. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1535653e-6f21-456e-bb5a-dc446ff5c8ad/content>
- Canta, J., & Quesada, J. (2021). El uso del enfoque del estudio de caso: Una revisión de la literatura. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(19), 775 - 786. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2616-79642021000300775](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2616-79642021000300775)
- Carrasco, G. (2023). Protección de estado ecuatoriano a las personas con discapacidad en materia de inserción laboral. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(2), 647 - 665. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.639>
- CONADIS. (2024). *Estadísticas de Discapacidad*. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- CRE. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Asamblea Nacional.
- Díaz, J., & Díaz, J. (2020). La resolución de problemas desde un enfoque epistemológico. *Foro de Educación*, 18(2), 18(9), 191-209. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7573109>
- Durán, M. (2014). El estudio de caso en la investigación cualitativa. *Revista Nacional De Administración*, 3(1), 121-134. <https://doi.org/10.22458/rna.v3i1.477>
- Encalada, D. (2020). *El despido justificado como figura idónea para dar por terminada la relación laboral de manera legal y más efectiva que el trámite de visto bueno y el despido intempestivo*.

<https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/41de37fb-df2c-4d91-a9d4-5c7b420de187/content>

- Galindo, M. (2018). La pirámide de Kelsen o jerarquía normativa en la nueva CPE y el nuevo derecho autonómico. *Revista Jurídica Derecho*, 7(9), 126-148. [http://www.scielo.org.bo/pdf/rjd/v7n9/v7n9\\_a08.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rjd/v7n9/v7n9_a08.pdf)
- Gallegos, F. (2019). Realidad tras el Desempleo de las Personas con Discapacidad, en la Ciudad de Guayaquil-Ecuador. *YACHANA, Revista Científica*, 3, 94-104.
- García, G. (2023). Investigación cualitativa desde el método de la investigación acción. *Revista De Artes Y Humanidades UNICA*, 24(51), 196-210. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10048464>
- Hernández, P., & Grasst, Y. (2021). La educación inclusiva desde el marco legal educativo en el Ecuador. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (ReHuso)*, 6(3), 52-67. <https://www.redalyc.org/journal/6731/673171199005/html/>
- Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley\\_organica\\_discapacidades.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf)
- Masache, M. (2020). *El acto probatorio del despido intempestivo, en al terminación unilateral por parte de los empleadores*. <https://repositorio.uta.edu.ec/items/21a16952-f7e4-4d70-a6d5-faab049ba9c4>
- Moreira, J., & Villacreses, G. (2024). Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral en instituciones públicas de Santa Ana. *Revista Científica Y Arbitrada De Ciencias Sociales Y Trabajo Social: Tejedora*, 7(13), 53-70. <https://doi.org/10.56124/tj.v7i13ep.004>
- MSP. (2025). *Calificación o recalificación de personas con discapacidad o condición discapacitante*. <https://www.salud.gob.ec/calificacion-o-recalificacion-de-personas-con-discapacidad-2/>
- Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Naciones Unidas. (2016). *Observación general núm. 4 (2016) sobre el derecho a la educación inclusiva*. <https://www.ohchr.org/es/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no-4-article-24-right-inclusive>

- Narváez, M. (2015). *El despido intempestivo*.  
<https://backdspace.uhemisferios.edu.ec/server/api/core/bitstreams/4d5c0641-1d56-4895-b873-ceb36fac4fba/content>
- OMS. (2011). *Resumen Informe Mundial de la Discapacidad*.  
[https://www.afro.who.int/sites/default/files/2017-06/9789240688230\\_spa.pdf](https://www.afro.who.int/sites/default/files/2017-06/9789240688230_spa.pdf)
- OMS. (2023). *¿Qué tipos de discapacidad existen?* <https://femcet.com/es/que-tipos-de-discapacidad-existen/>
- OPS. (2023). *Discapacidad*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>
- Pérez, M., & Chhabra, G. (2019). Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas. *Revista Española de Discapacidad (REDIS)*, 7(1), 7-27.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6955448>
- Quintana, L., & Hermida, J. (2019). La hermenéutica como método de interpretación de textos en la investigación psicoanalítica. *Perspectivas en Psicología: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 16(2), 73-80.  
<https://www.redalyc.org/journal/4835/483568603007/html/#fn2>
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1 - 5.  
<https://cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/336>
- Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades. (2017).  
<http://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/3406>
- Resolución No. 01-2025 (Corte Nacional de Justicia 2025).  
<https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/resoluciones/2025/01-2025-Jurisprudencia-obligatoria---indemnizacion-Art-51-Ley-de-Discapacidades.pdf>
- Reyes, L., & Carmona, F. (2020). *La investigación documental para la comprensión ontológica del objeto de estudio*. <https://hdl.handle.net/20.500.12442/6630>
- San Martín, S. (2016). *Derecho y Política en la Sociedad del Riesgo*.  
<https://publicaciones.unirioja.es/catalogo/monografias/vr75.shtml>
- Sentencia No. 794-20-EP/24, CASO 794-20-EP (Corte Constitucional del Ecuador 2024).  
[https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOicyN2JhZjZlOS02YzAwLTRkM2ItOWVhNS1kNjlkMDlkNDIxZDEucGRmJ30=](https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOicyN2JhZjZlOS02YzAwLTRkM2ItOWVhNS1kNjlkMDlkNDIxZDEucGRmJ30=)

- Sentencia No. 797-20-EP/24 (Corte Constitucional del Ecuador 2020).  
[https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOicyMzE5MDkyMC05ZmU0LTRjMGMtYmZjMi0xNjZkN2YyNjk1OTYucGRmJ30=](https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOicyMzE5MDkyMC05ZmU0LTRjMGMtYmZjMi0xNjZkN2YyNjk1OTYucGRmJ30=)
- Sentencia Nro. 689-19-EP/20 (Corte Constitucional del Ecuador 2020).  
[https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2021/01/sentencia\\_no.\\_689-19-ep-20.pdf](https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2021/01/sentencia_no._689-19-ep-20.pdf)
- Torres, R. (2024). La protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad. Una preocupación permanente. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 7(10), 213-241. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v7i10.947>
- Torres, T. (2020). En defensa del método histórico-lógico desde la Lógica como ciencia. *Revista Cubana de Educación Superior*, 39(2), 1 - 12.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0257-43142020000200016](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142020000200016)
- UNFPA. (2023). *Análisis de la situación de los derechos de las personas con discapacidad en Ecuador*. [https://ecuador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/analisis\\_personas\\_con\\_discapacidad\\_espanol\\_1.pdf](https://ecuador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/analisis_personas_con_discapacidad_espanol_1.pdf)
- Vallejo, C., López, J., Tabarquino, R., & Gaviria, G. (2024). Estrategias de inclusión en la economía del conocimiento para mejorar la calidad de vida de poblaciones vulnerables. *Journal of Economic and Social Science Research*, 4(2), 13–31.  
<https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v4/n3/118>
- Vásquez, J. (2018). Algunos problemas públicos de la contratación estatal en Colombia como componentes del enfoque de ciclo para la formulación de una política pública. *Prolegómenos*, 21(41), 79–98. <https://doi.org/10.18359/prole.3331>
- Vela, R. (2024). La inserción laboral de las personas con trastorno del espectro autista ante la discriminación por razones de discapacidad: el nuevo reto de la política de empleo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 192 - 222. [https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/1471](https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1471)

# **ANEXO 1:**

**Entrevista Dr. Henry Franco.**

**Juez de Civil de Ibarra.**

<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
<p><b>1. ¿Cuál es su opinión sobre la protección que actualmente brinda el ordenamiento jurídico a las personas con discapacidad que han tenido despido intempestivo?</b></p>	<p>Bien, la protección que actualmente establece la normativa legal en función de las personas que han sufrido un despido intempestivo que han tenido discapacidad es muy amplio en relación a que se declara como un precedente jurisprudencial la Corte Nacional de Justicia este tema, Por lo tanto, la normativa legal ha ampliado su protección en este sentido.</p>
<p><b>2. ¿Considera usted que el artículo 51 de la ley orgánica de discapacidad es efectivo para la estabilidad laboral de las personas con discapacidad?</b></p>	<p>Sí, sí, yo sí considero que es efectivo. La Ley Orgánica de Discapacidad ha establecido esta protección especial, para las personas que han sido catalogadas o que tienen esta condición de discapacidad.</p>
<p><b>3. ¿Cree usted que la eliminación de este requisito ha facilitado el acceso a la reparación adecuada para los trabajadores despedidos en estas condiciones?</b></p>	<p>Yo creo que sí, la resolución como precedente jurisprudencial obligatorio, yo creo que sí ha ampliado, ha realizado una protección adicional, es decir, que sí ha facilitado la protección de dichos ciudadanos para que puedan reclamar por los despidos intempestivos que pueden ser objeto.</p>
<p><b>4. ¿Cree usted que la actual reforma fortalece o debilita la protección laboral de las personas con discapacidad y por qué?</b></p>	<p>Sí, ha fortalecido y ya no es necesario notificar de que tú tienes la discapacidad o que tienes a cargo una persona bajo estas circunstancias, entonces yo creo que eso sí es una protección adicional.</p>

---

**5. ¿Por último que comentario personal tiene sobre la temática abordada en esta entrevista?**

O sea, más allá de ser justo e injusto, eso está establecido en la normativa legal y por lo tanto yo creo que lo que corresponde a los jueces es aplicar lo que establece la normativa legal, más allá de determinar si es justo o no. Entonces yo creería que lo que se tiene que hacer es aplicar lo que dice la norma legal.

## **ANEXO 2:**

**Entrevista Dr. Juan Pablo Mariño.**

**Juez de Civil de Ibarra.**

Pregunta	Respuesta
<p><b>1. ¿Cuál es su opinión sobre la protección que actualmente brinda el ordenamiento jurídico a las personas con discapacidad que han tenido despido intempestivo?</b></p>	<p>La norma se establecen ciertas protecciones, como las que están en la misma ley que trata sobre las personas con discapacidad, en la cual se da una indemnización y se establece 18 remuneraciones como indemnización por despedir intempestivamente a una persona con discapacidad, de tal forma que la normativa sí contiene, a mi manera de ver, es suficiente para la protección que se busca, una protección ampliada a las personas con discapacidad.</p>
<p><b>2. ¿Considera usted que el artículo 51 de la ley orgánica de discapacidad es efectivo para la estabilidad laboral de las personas con discapacidad?</b></p>	<p>Yo creo que sí es necesario establecer indemnizaciones más fuertes para las personas con discapacidad porque muchas veces son objetos de discriminación y es precisamente la causal la discapacidad para dar por terminadas las relaciones laborales o dejar de lado a estas personas, entonces yo creo que sí es necesario, esta indemnización fuerte, primero porque como digo puede partir muchas veces el despido de una discriminación y por otro lado también para una persona con discapacidad es un poco más complejo, más complicado conseguir otra fuente de empleo, entonces yo creo que sí es adecuada la sanción.</p>
<p><b>3. ¿Cree usted que la eliminación de este requisito ha facilitado el acceso a la reparación adecuada para los</b></p>	<p>Hay que analizar los dos puntos en este sentido, porque si bien es cierto se le quita una carga al trabajador de notificarle a</p>

---

**trabajadores despedidos en estas condiciones?** su empleador que está a cargo de una persona con discapacidad y eso puede romper ciertas barreras y brindar la apertura para que los trabajadores que estén en estas condiciones puedan reclamar lo que la ley protege por su condición de discapacidad, pero en el otro sentido también creería yo que hay que tener cuidado porque muchos empleadores van a correr un poco a esta circunstancia y ahí es en donde también hay que tener un enfoque, pero de manera general creo que quitar esta traba de cierta forma pues sí contribuye para que los trabajadores tengan un mejor acceso a este derecho.

---

**4. ¿Cree usted que la actual reforma fortalece o debilita la protección laboral de las personas con discapacidad y por qué?** Yo pienso que se debe considerar que si bien es cierto quitarle este requisito de notificación permite que ejecute la persona que esté a cargo de una persona con discapacidad en procura del trabajador que pueda estar a cargo de una persona con discapacidad, también hay que tener en cuenta que el empleador también sí tiene el derecho a conocer que hay una persona que está a cargo de una persona con discapacidad o algún tema de esos para poder tener una relación laboral transparente.

---

---

**5. ¿Por último que comentario personal tiene sobre la temática abordada en esta entrevista?**

Es necesario establecer indemnizaciones más fuertes para las personas con discapacidad porque muchas veces son objetos de discriminación y es precisamente la causal la discapacidad para dar por terminadas las relaciones laborales o dejar de lado a estas personas, entonces yo creo que sí es necesario esta indemnización fuerte, primero porque como digo puede partir muchas veces el despido de una discriminación y por otro lado también para una persona con discapacidad es un poco más complejo, más complicado conseguir otra fuente de empleo, entonces yo creo que sí es adecuada la sanción.

## **ANEXO 3:**

**Entrevista Dra. María Isabel Tobar**

**Subía Contenido.**

**Juez de la Unidad de Familia Ibarra.**

<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
<p>1. <b>¿Cuál es su opinión sobre la protección que actualmente brinda el ordenamiento jurídico a las personas con discapacidad que han</b></p> <p>2.</p> <p>3. <b>tenido despido intempestivo?</b></p>	<p>El ordenamiento jurídico ecuatoriano ha dado un paso importante en la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad. La jurisprudencia obligatoria emitida mediante la Resolución No. 01-2025 refuerza esta protección al establecer que no se requiere notificación previa al empleador ni la calificación como trabajador sustituto para acceder a la indemnización especial prevista en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades. Esto implica un enfoque más garantista, centrado en el hecho del despido y en la condición de vulnerabilidad del trabajador, lo cual evita obstáculos innecesarios en la reparación de derechos.</p>
<p>2. <b>¿Considera usted que el artículo 51 de la ley orgánica de discapacidad es efectivo para la estabilidad laboral de las personas con discapacidad?</b></p>	<p>Sí, el artículo 51 es un mecanismo efectivo, especialmente luego de la clarificación jurisprudencial de la Corte Nacional. Al establecer que el despido intempestivo de una persona con discapacidad, o de quien tiene a su cargo a una persona con discapacidad, genera el derecho a una indemnización adicional, el artículo disuade a los empleadores de realizar despidos arbitrarios. Además, al eliminarse la exigencia de requisitos no previstos por la ley, como la notificación</p>

---

previa, se reduce la vulnerabilidad procesal del trabajador y se favorece una protección material y efectiva.

---

**3. ¿Cree usted que la eliminación de este requisito ha facilitado el acceso a la reparación adecuada para los trabajadores despedidos en estas condiciones?**

Sin duda. La eliminación del requisito de notificación previa y de la necesidad de ser calificado como trabajador sustituto evita que se vulneren derechos por formalismos no contemplados legalmente. Esta interpretación jurisprudencial reconoce que el espíritu del artículo 51 es proteger la estabilidad y brindar una reparación efectiva ante situaciones de discriminación laboral, permitiendo que los trabajadores accedan directamente a la indemnización sin tener que probar una calificación previa o una notificación que no está en la ley.

---

**4. ¿Cree usted que la actual reforma fortalece o debilita la protección laboral de las personas con discapacidad y por qué?**

La reforma jurisprudencial fortalece de manera clara la protección. La Corte ha adoptado una interpretación pro persona y conforme al principio de igualdad material, simplificando los requisitos y enfocándose en el fondo del derecho vulnerado. Esto elimina barreras que históricamente limitaban el acceso a la justicia para personas con discapacidad y permite que las garantías constitucionales de trabajo digno y no discriminación sean reales y accesibles.

---

---

**5. ¿Por último que comentario personal tiene sobre la temática abordada en esta entrevista?**

El desarrollo de jurisprudencia obligatoria en materia de derechos laborales de personas con discapacidad representa un avance relevante en el sistema jurídico ecuatoriano. Refleja un cambio de paradigma en el que se prioriza la dignidad humana, la no discriminación y el acceso efectivo a la justicia. Es fundamental que esta línea interpretativa se consolide y se difunda, no solo entre operadores de justicia, sino también entre empleadores y trabajadores, para construir una cultura jurídica más inclusiva y solidaria.