



Doi: <https://doi.org/10.70577/asce.v5i2.891>

Recibido: 2026-05-07

Aceptado: 2026-05-20

Publicado: 2026-06-05

Análisis jurídico de la RESOLUCIÓN No. 01-2025 emitida por la CORTE NACIONAL DE JUSTICIA, respecto a la protección de derechos y a la seguridad jurídica que se encuentran reconocidos y plasmados en la Constitución.

Legal analysis of RESOLUTION No. 01-2025 issued by the NATIONAL COURT OF JUSTICE, regarding the protection of rights and legal certainty recognized and embodied in the Constitution.

Autores

Cinthy Lorena Maxi Cruz¹

Carrera de Derecho

<https://orcid.org/0009-0006-3053-6123>

cinthyamaxi2@gmail.com

Universidad Iberoamericana del Ecuador

Quito – Ecuador

Mgtr. Ramiro Suárez Venegas²

<https://orcid.org/0000-0002-0515-0759>

rsuarez@unibe.edu.ec

Universidad Iberoamericana del Ecuador

Quito – Ecuador

Cómo citar

Maxi Cruz, C. L., & Suárez Venegas, R. (2026). Análisis jurídico de la RESOLUCIÓN No. 01-2025 emitida por la CORTE NACIONAL DE JUSTICIA, respecto a la protección de derechos y a la seguridad jurídica que se encuentran reconocidos y plasmados en la Constitución. *ASCE MAGAZINE*, 5(2), 2574–2599. <https://doi.org/10.70577/asce.v5i2.891>



Resumen

La investigación analiza la Resolución No. 01-2025 de la Corte Nacional de Justicia y su incidencia en la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad y de quienes tienen a su cargo su manutención. El pago especial de 18 meses se transforma en un aval que provee la normativa para subsanar un despido intempestivo y un caso de discriminación laboral por discapacidad. La cuestión está en que se niega este derecho al poner, como condición de procedencia, exigencias ajenas a la ley. El objetivo fue analizar el alcance constitucional de las normas laborales amparadas por la resolución citada desde la perspectiva de su valor como precedentes. La metodología aplicada fue cualitativa, jurídico-dogmática y descriptivo-analítica. Se determinó que la Corte Nacional clausura interpretaciones restrictivas al fijar dos presupuestos fácticos suficientes: despido intempestivo y condición objetiva de discapacidad o dependencia. Se evidencia que la separación entre inclusión laboral y estabilidad reforzada impide que trámites administrativos sustituyan la realidad social del cuidado. Se concluye que, la Resolución No. 01-2025 fortalece la seguridad jurídica, limita la discrecionalidad judicial y materializa la igualdad sustantiva, al asegurar que la tutela laboral reforzada opere como una garantía efectiva y no como un derecho condicionado por formalismos.

Palabras clave: Discapacidad; Estabilidad Laboral; Despido Intempestivo; Igualdad; Jurisprudencia; Reparación.



Abstract

This research analyzes Resolution No. 01-2025 of the National Court of Justice and its impact on the reinforced labor stability of persons with disabilities and those responsible for their support. The special 18-month severance payment becomes a legal safeguard provided by regulations to remedy unfair dismissal and cases of labor discrimination based on disability. The issue lies in the fact that this right is denied by imposing eligibility requirements that are foreign to the law. The objective was to analyze the constitutional scope of the labor regulations protected by the cited resolution from the perspective of their value as legal precedents. The methodology applied was qualitative, legal-dogmatic, and descriptive-analytical. It was determined that the National Court closes off restrictive interpretations by establishing two sufficient factual prerequisites: unfair dismissal and an objective condition of disability or dependency. It is evident that the separation between labor inclusion and reinforced stability prevents administrative procedures from replacing the social reality of caregiving. It is concluded that Resolution No. 01-2025 strengthens legal certainty, limits judicial discretion, and materializes substantive equality by ensuring that reinforced labor protection operates as an effective guarantee rather than a right conditioned by formalisms.

Keywords: Disability; Labor Stability; Unfair Dismissal; Equality; Jurisprudence; Reparation.



Introducción

La protección laboral reforzada de las personas con discapacidad y de quienes tienen a su cargo su manutención plantea un problema jurídico ligado a la eficacia real de los derechos laborales. En el Ecuador, la discusión no se limita a reconocer que este grupo requiere tutela especial, sino a determinar si los jueces aplican esa protección sin imponer requisitos ajenos a la ley. En este contexto, la Resolución No. 01-2025 de la Corte Nacional de Justicia adquiere relevancia porque unifica criterios sobre la indemnización especial prevista en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, frente al despido intempestivo.

El problema está dado por la práctica judicial anterior que condiciona el derecho a la indemnización de dieciocho meses de remuneración a requisitos que no estaban previstos de una forma expresa. Entre ellas, la notificación previa al a quien este a cargo de la persona con discapacidad, o que se encuentre como trabajadora sustituta formal por medio de carnet. Estos requisitos tienen un efecto restrictivo, dado que impone al trabajador la carga de realizar trámites administrativos ajenos al supuesto de hecho de la norma. Por lo tanto, la garantía puede ser rechazada a pesar de concurrir dos hechos esenciales: la desvinculación intempestiva y la incapacidad propia o de la persona a su cargo.

La tutela laboral reforzada surge de una agresión hacia el trabajador y no de un acto administrativo sino de la ley fue fijado en la Resolución N°01-2025. La Corte Nacional de Justicia establece jurisprudencia al señalar que no se requiere notificación previa ni carnet de persona sustituta para reclamar la indemnización especial ya que estos no aparecen como requisitos del supuesto del art. 51. Con ello, el precedente cierra una interpretación restrictiva que afectaba la seguridad jurídica, principio de legalidad y debido proceso, ya que permite que el derecho dependa de un requisito adicional creado de oficio por el Poder Judicial.

El objetivo de la investigación es conocer el alcance constitucional de los derechos laborales de las personas con capacidades diferentes y de sus cuidadores a partir de los criterios emitidos en la Resolución Judicial 01-2025 por parte de la Corte Nacional de Justicia. Este trabajo desafía un sistema que altera la estabilidad laboral reforzada, convierte la indemnización especial en un derecho a la reparación y restringe el poder de apreciación de tribunales inferiores. Igualmente, el

estudio de este precedente tiene como objetivo determinar si hace más predecible el sistema de justicia ordinaria en el ámbito laboral.

La justificación de la investigación desarrolla por qué del despido intempestivo de una persona con discapacidad o de quien apoya a una persona con discapacidad, ya que aquello no puede ser analizado como un mero despido. En estos casos, perder el empleo puede ser un impedimento para acceder a una vida digna, impide el cuidado de la familia y a otros derechos conexos. Por lo que, no se puede considerar la indemnización especial como un pago único, ya que, es un mecanismo que da respuesta a una posible discriminación en el ámbito laboral. La omisión de trámites administrativos es imprescindible para unificar criterios y que no se use como un medio para evadir la responsabilidad patronal.

La Constitución establece medidas de protección para el grupo de atención prioritario que es las personas con discapacidad para que tengan igualdad material. Por lo que, cuando la Corte elimina requisitos extralegales, no reduce el rigor jurídico, sino que depura el objeto de análisis: el juez debe verificar el despido y la condición de discapacidad o dependencia, sin añadir barreras que vacíen la tutela. Lo cual permite que, la reparación responda a la realidad social y no a formalismos que limitan el acceso a la justicia.

La metodología será cualitativa, de tipo jurídico-dogmático y descriptivo-analítico, orientada al estudio del contenido normativo y jurisprudencial sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad y sus cuidadores en el Ecuador. Se empleará el método analítico-interpretativo para examinar de forma sistemática la Resolución No. 01-2025, identificar sus criterios vinculantes y determinar su incidencia en la seguridad jurídica laboral. Como técnica de investigación se aplicará el análisis documental de normativa vigente, resoluciones judiciales, jurisprudencia constitucional, doctrina especializada y fuentes académicas pertinentes.

A partir de esta metodología, la investigación busca demostrar que la Resolución No. 01-2025 a más de desarrollar una interpretación normativa fortalece el alcance constitucional de la estabilidad laboral reforzada, además de separar la inclusión laboral formal del trabajador sustituto de la protección por manutención, evitando que una categoría administrativa se encuentre sobre una garantía sustantiva. De este modo, la resolución permite evaluar cómo la justicia ordinaria puede

actuar para garantizar el efectivo goce de derechos cuando aplica la ley conforme a su finalidad protectora y al mandato de igualdad material.

Formulación del problema

¿De qué manera la Resolución No. 01-2025 de la Corte Nacional de Justicia fortalece la protección laboral reforzada de las personas con discapacidad y de quienes tienen a su cargo su manutención, al momento de eliminar requisitos no previstos en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades para acceder a la indemnización especial por despido intempestivo?

Material y métodos

Se desarrolló una investigación con enfoque cualitativo, de tipo dogmático-descriptivo, lo cual permitió desarrollar como la jurisprudencia obligatoria elimina requisitos no previstos en la ley, como la notificación previa al empleador y la calificación formal de trabajador sustituto, para garantizar la indemnización especial por despido intempestivo.

El análisis se realizó mediante el método analítico-interpretativo, que permitió interpretar la Resolución No. 01-2025 como resultado de una línea jurisprudencial reiterada en siete procesos de casación. En esa línea, se examinó cómo la Corte Nacional delimitó el alcance del derecho ya previsto por la ley, corrigiendo una práctica judicial que trasladaba al trabajador cargas que podían impedir el acceso efectivo de la indemnización.

Para el desarrollo jurisprudencia se tomó en consideración sentencias de la Corte Nacional de Justicia, entre ellas; 17731-2016-2746, 17371-2017-04631, 09359-2019-00072, 17231-2019-00493, 09359-2019-02032, 09359-2020-04113; 09359-2021-01922; 17731-2016-2746 que brinda un aporte sobre el conocimiento patronal de la discapacidad; el 17371-2017-donde se desarrollaron criterios que permiten diferenciar una persona con discapacidad y trabajador que asume su manutención; el 09359-2019-00072, donde desarrolla la figura del sustituto y la separa de la estabilidad reforzada; y el 17231-2019-00493, donde la Corte analiza la notificación previa como requisito legal; y los procesos 09359-2019-02032, 09359-2020-04113 y 09359-2021-01922 donde la Corte reafirmar que un acuerdo ministerial no puede restringir una garantía prevista en una ley orgánica.

Se empleo la técnica de análisis documental de fuentes primarias y secundarias, como primarias se revisó la Resolución No. 01-2025, las sentencias de casación que integran la triple reiteración, la Constitución, el Código Orgánico de la Función Judicial, el Código del Trabajo y la normativa vigente sobre discapacidad. Como fuentes secundarias se analizó la doctrina jurídica especializada sobre estabilidad laboral reforzada, igualdad material, carga probatoria, seguridad jurídica y tutela judicial efectiva. De esta manera se desarrolló un criterio jurisprudencial con el marco constitucional de protección de grupos de atención prioritaria.

Se abordo la estabilidad laboral reforzada, el despido intempestivo, la discapacidad como presupuesto fáctico de protección, la manutención de una persona con discapacidad, la carga probatoria, la seguridad jurídica, la igualdad y no discriminación, la jerarquía normativa, la favorabilidad laboral y la prohibición de requisitos extralegales. De esta manera se desarrolló un análisis sobre la Resolución No. 01-2025 en virtud de como fortalece la previsibilidad del sistema judicial y evita que la indemnización especial sea negada por formalismos administrativos. Con ello, la metodología permitió establecer como la jurisprudencia contribuye a una aplicación más efectiva de los derechos laborales de las personas con discapacidad y de sus cuidadores en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Resultados

Los derechos laborales de las personas con discapacidad

Carbonell (2010) sostiene que los derechos sociales son mandatos que tienen efectos directos en el ámbito laboral, porque no pueden ser tratados como simples vías para desarrollar la política pública, lo cual significa que, una persona trabajadora puede reclamar protección cuando su empleo, ingreso o seguridad social son afectados sin causa válida. Por ello, el derecho al trabajo exige condiciones que hagan posible una vida con autonomía.

Es preciso que el cumplimiento de los derechos laborales se lleva a cabo en la medida que las condiciones fácticas y jurídicas lo permitan. En este sentido, con respecto a la tutela laboral, se requieren normas claras, inspección, acceso a justicia y reparación (Carbonell, 2010). No es suficiente con hacer proclamaciones sobre inclusión laboral o bienestar social, sino que habrá de dotar a las personas con pensiones, salud, educación, empleo protegido, ajustes razonables y

mecanismos de reinserción laboral. Las relaciones laborales que surgen en el trabajo están constituidas por el trabajo que se realiza.

Los derechos laborales de las personas con discapacidad deben entenderse desde el paso de un modelo asistencial a un modelo de derechos. Cevallos, Banchon y Pérez (2025) sostiene que esta evolución cambió la forma de mirar la discapacidad, pues dejó de tratarse como una condición que exige ayuda pasiva y pasó a ser una cuestión de igualdad, autonomía y participación social. Lo cual implica que, la persona con discapacidad no debe ser situada fuera del mercado laboral, sino incluida en él con reglas que eliminen barreras de acceso, permanencia y ascenso.

Atienza (2006) manifiesta que, la dignidad humana es el límite de toda relación jurídica, incluida la laboral, y la vincula con consecuencias normativas concretas. Cuando afirma que la dignidad opera como un concepto puente, muestra que esta no solo describe el valor de la persona, sino que también permite fundar derechos, deberes y límites al ejercicio del poder. Por lo que, el empleador no puede tratar al trabajador como un medio disponible, sino como sujeto de derechos.

Es decir, que conforme el criterio de Atienza (2006) la afectación a la dignidad humana ocurre cuando la relación de trabajo produce humillación, exclusión, dominación, discriminación o trato desigual. Por eso, la dignidad exige que la estabilidad, la remuneración, la inclusión y la protección frente al despido se interpreten desde la persona y no solo desde el contrato. El vínculo laboral no debe crear una desigualdad entre quien emplea y quien depende del empleo para vivir.

Bajo esta perspectiva la crítica de Atienza del positivismo fuerte tiene su peso en el derecho del trabajo, ya que, el juez, aplicando la norma, podrá convalidar formalidades que vacían derechos, pero la aplicación de principios hará que la igualdad, la no discriminación y la tutela efectiva orienten la decisión judicial. Esto no implica su desconocimiento, sino que se aplique conforme a su finalidad, de la misma manera, la dignidad veta que reglas procesales, requisitos administrativos o interpretaciones restrictivas conviertan al trabajador en un objeto para la administración y no en un titular.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008) reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones, en un entorno abierto, inclusivo y accesible y coloca la obligación de prohibir la discriminación en la contratación,

continuidad o ascenso y condiciones de empleo. Esta ley no sólo prohíbe un trato injusto directo, sino que también hay que hacer ajustes razonables para que una persona pueda realizar su trabajo sin cargas que contravengan su derecho.

En el plano internacional, el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (1985) le da un enfoque más nítido a nivel internacional al exigir políticas nacionales de rehabilitación profesional y empleo de personas discapacitadas. Su propósito no será reparar una exclusión ya acontecida, sino a generar condiciones para que se pueda acceder a un trabajo y mantenerlo, más adecuado. La recomendación 168 completa este deber mediante la promoción de la formación continua, de los servicios de apoyo y de las medidas de progresión laboral (Organización Internacional del Trabajo, 1983). Los derechos laborales no deben referirse solamente a una contratación inicial. Estas deben incluir la capacitación, adaptación del puesto y permanencia en el mismo.

En Ecuador, la Constitución organiza esta protección de la igualdad material, dado que el artículo 35 reconoce a las personas con discapacidad como un grupo de atención prioritaria; el artículo 47 garantiza su derecho a trabajar en condiciones de igualdad; y el artículo 11 número 2 prohíbe la discriminación y ordena medidas de acción afirmativa. De la misma forma, el artículo 33 define el trabajo como derecho y deber social (Asamblea Constituyente, 2008). Así, la contratación de una persona con discapacidad no puede estar sujeta a prácticas que toleren su exclusión o despido arbitrario ni falta de adaptaciones razonables.

La Ley Orgánica de Personas con Discapacidad (2025) reconoce el derecho a trabajar con pago y en condiciones de igualdad; el artículo 51 crea políticas para la inclusión, reintegro y conservación del empleo; y el artículo 56 establece estabilidad especial, indemnización agravada y cargo de inmediata reintegración cuando hubo un despido injustificado. Estas reglas muestran que la protección laboral busca evitar que la persona con discapacidad pierda su fuente de vida por barreras institucionales, omisiones empresariales o criterios formales. Así, el sistema jurídico convierte la igualdad en una garantía exigible dentro de la relación laboral.

La estabilidad laboral reforzada como garantía constitucional

La protección laboral reforzada va de la mano con la igualdad material, puesto que, no basta tratar igual a quien enfrenta barreras distintas, en este sentido, el artículo 11 numeral 2 de la Constitución exige medidas que corrijan desventajas reales. El artículo 35 ubica a las personas con discapacidad dentro de los grupos de atención prioritaria, y el artículo 47 numeral 5 reconoce su derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Desde la postura garantista de Ferrajoli (2002), un derecho sin medios de tutela pierde eficacia, lo que transforma a la estabilidad especial en una garantía para que el empleo no dependa de una decisión unilateral sin control.

Lo anterior guarda relación con el fundamento del artículo 33 de la Constitución, que define el trabajo como derecho, deber social, fuente de realización personal y base de la economía. A su vez, los artículos 325 y 326 ordenan proteger el trabajo en todas sus formas, declaran irrenunciables e intangibles los derechos laborales y exigen aplicar la norma más favorable al trabajador. Por lo que, al evidenciar discapacidad, el despido no puede analizarse solo como fin de una relación contractual, sino como una medida que puede afectar ingresos, salud, autonomía y vida digna. Alexy (2002) expresa que “la igualdad exige ponderar las condiciones reales del caso, no solo la forma externa del acto” (p. 213).

La Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad (2012) en su artículo 50 reconoce el derecho de las personas con discapacidad a acceder a trabajo remunerado en igualdad de condiciones y sin discriminación en selección, contratación, capacitación, indemnización y demás reglas laborales. Por otro lado, en el artículo 56 establece estabilidad especial en el trabajo y dispone que, ante despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tenga a su cargo su manutención, procede una indemnización equivalente a 18 meses de la mejor remuneración, además de la indemnización legal y la reinserción inmediata si la persona afectada así lo decide.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008), en su artículo 27, obliga a los Estados a proteger el derecho a trabajar en ambientes abiertos, inclusivo y accesibles, incluyendo aquel en que aparezca la discapacidad durante la relación de trabajo. Las disposiciones internacionales integran el derecho interno en los artículos 424 y 426 de la Constitución de Ecuador, los cuales imponen supremacía constitucional y aplicación directa de derechos. Por ello, la tutela reforzada no se puede validar por un requisito formal, porque el deber estatal consiste en remover barreras y evitar que el empleo se pierda por razones ligadas a la discapacidad.



La Corte Constitucional ha sostenido que la protección de trabajadores sustitutos, precisó que la calidad protegida no depende solo del certificado, sino del conocimiento que tenga el empleador sobre la situación de cuidado (Sentencia 2126-19-EP/24, 2024). Lo cual, impide que un formalismo anule la protección constitucional cuando la realidad demuestra dependencia, cuidado o manutención. Por lo tanto, la desvinculación debe ser una medida excepcional, justificada y compatible con la dignidad. Entonces bien, la protección laboral reforzada, no elimina las facultades del empleador, pero las sujeta a control constitucional para impedir despidos discriminatorios, arbitrarios o ajenos al deber de amparo superior.

Retos del despido intempestivo a personas con discapacidad

Según Mayorga, existe despido intempestivo cuando el empleador termina la relación sin causa legal o sin seguir el trámite previsto, lo que afecta la estabilidad laboral, cuando se trata de trabajadores con discapacidad compromete ingresos, salud, autonomía y acceso real a otros derechos. Por ello, el artículo 33 de la Constitución (2008) reconoce el trabajo como derecho y deber social, mientras el artículo 35 impone atención prioritaria a este grupo.

De acuerdo con el artículo 11 numeral 2 de la Constitución, prohíbe la discriminación y ordena adoptar medidas de acción afirmativa para lograr igualdad real, artículo 47 numeral 5 reconoce a las personas con discapacidad el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades (Asamblea Constituyente, 2008). Por lo que, la tutela laboral reforzada no nace de una concesión del empleador, sino de un mandato constitucional que limita el poder de despido cuando puede producir exclusión, es decir, la regla debe operar con base en la realidad del caso, no en cargas formales que impidan el acceso a la protección.

El Código del Trabajo (2005), en su artículo 188, regula la indemnización general por despido intempestivo según el tiempo de servicio; sin embargo, esa regla es insuficiente cuando la persona despedida pertenece a un grupo de atención prioritaria. En la regulación actual, el artículo 56 de la Ley Orgánica sobre personas con discapacidad (2025), otorga una estabilidad especial y prevé, en caso de despido no justificado, una indemnización de dieciocho meses de la mejor remuneración, además de la legal, así como la inmediata readmisión de la persona afectada.

Por tanto, exigir que el trabajador pruebe cargas innecesarias, como si el empleador podía desconocer sin más su condición, debilita la tutela de derechos fundamentales. Cevallos, Banchon y Pérez (2025) mencionan que, la protección no debe depender de la buena voluntad patronal ni de litigios que obliguen a reclamar garantías ya reconocidas. Si la formalidad sirve para evadir responsabilidad, deja de ordenar el proceso y se convierte en una barrera, por tanto, la justicia laboral debe evitar que el trámite pese más que la dignidad (Pineda & Pérez, 2025).

Según Yáñez y Núñez (2025), la discapacidad no es solo un problema de salud, sino que no son sumisos por las restricciones físicas, sociales y políticas. Por su parte, Quintana, Silva y Goyes (2025) sostienen que se debe analizar como un resultado de relaciones de poder, que lo que impide que esto suceda es, en primer lugar, un espacio de trabajo que no garantiza condiciones igualitarias de acceso y permanencia. Así, el despido intempestivo puede dar muestra de discriminación laboral si su fundamento está basado en prejuicios, en la falta de ajustes razonables o en una baja expectativa sobre la capacidad de la persona.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008), en su artículo 27, obliga a reconocer el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, en entornos abiertos, inclusivos y accesibles. El juez no debe limitarse a calcular una indemnización, sino verificar si el despido encubre trato desigual o agrava una situación de exclusión. La reparación debe combinar pago, reintegro cuando proceda, control institucional y medidas que impidan repetir la conducta, solo de esta manera la estabilidad reforzada actúa como garantía real y no como fórmula sin efecto práctico.

La igualdad y no discriminación como garantía de los derechos laborales de las personas con discapacidad

Dworkin (2022) sostiene que la igualdad comprende que una sociedad trata a sus miembros como iguales cuando reconoce que los intereses de cada persona tienen el mismo peso moral, lo cual, exige que el Estado y los empleadores no midan la igualdad solo por la existencia formal de una plaza, un salario o una regla común, sino por las condiciones reales que permiten a una persona acceder, permanecer y desarrollarse en el empleo.

La distinción entre igualdad económica medida por ingresos y aquella medida por bienestar, se evidencia cuando los trabajadores pueden recibir un ingreso similar y, aun así, no tener las mismas

posibilidades de vida. Lo mismo sucede con una persona con discapacidad, por ejemplo, puede requerir ajustes, transporte, apoyo técnico, tiempo médico o protección frente al despido para que se garantice plenamente su derecho al trabajo. A ello Dworkin (2022) expresa que, la igualdad debe atender esos recursos, porque son los que permiten que cada individuo construya sus fines sin quedar subordinado a barreras sociales o institucionales.

Por lo que, las acciones afirmativas no son privilegios ni concesiones, sino respuestas jurídicas frente a desigualdades históricas que han limitado la participación laboral de ciertos grupos de atención prioritaria. Cuando una norma reconoce estabilidad reforzada, cupos, ajustes razonables o indemnización especial, no rompe la igualdad, la convierte en un mecanismo más operativo. En este sentido, Dworkin (2022) permite entender que estas medidas están orientadas a una comunidad más justa, incluso si imponen cargas a sectores que antes no enfrentaban esas desventajas.

Por ello, la teoría de Dworkin (2022) exige al juzgador aplicar la norma como fórmula neutra cuando existen desigualdades materiales, de esta forma la igualdad deja de ser una declaración y se convierte en criterio para corregir exclusión, limitar arbitrariedad patronal y asegurar que el trabajo sea una vía efectiva de autonomía.

Por lo que, la igualdad laboral de las personas con discapacidad exige mirar el vínculo de trabajo desde la realidad y no solo desde la forma. Vega y Caveda (2025) sostienen que la no discriminación impide toda distinción que limite el acceso o la permanencia en el empleo por razones ligadas a la condición física, mental o sensorial. En el Ecuador, de acuerdo con el artículo 11 numeral 2 de la Constitución (2008), que prohíbe discriminar y ordena medidas de acción afirmativa para quienes están en desigualdad. Por lo que, la igualdad no se agota en tratar a todos igual, sino en remover barreras que impiden competir y conservar el empleo en condiciones reales de justicia.

El trabajo, además, tiene una función constitucional que supera el salario, ya que, de acuerdo con el artículo 33 de la Constitución lo define como derecho, deber social, fuente de realización personal y base de la economía, mientras el artículo 35 ubica a las personas con discapacidad dentro de los grupos de atención prioritaria. A ello se añade el artículo 47 numeral 5, que reconoce su derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, con políticas que fomenten sus capacidades e incorporación en entidades públicas y privadas (Asamblea Constituyente, 2008). De acuerdo con

la relación normativa no es que la protección laboral constituya una excepción sino una regla de tutela reforzada.

Arriarán (2025) distingue la igualdad formal de la igualdad material, la primera impide el trato directamente desigual, pero la segunda requiere la adopción de medidas activas cuando la diferencia produce exclusión. Sin embargo, la igualdad formal no siempre responde a la discriminación indirecta o estructural, ya que no tiene en cuenta las relaciones de poder que operan en el mercado laboral (Fiallos, Miranda, & Giler, 2025). Por lo que, suprimir requisitos formales innecesarios no elimina la seguridad jurídica, al contrario, permite que el derecho cumpla su fin. La condición de discapacidad, debidamente acreditada, debe ser el presupuesto fáctico suficiente para activar la protección, sin exigir cargas que la ley no impone.

El artículo 50 de la Ley Orgánica de Personas con Discapacidad (2012) reconoce el derecho al trabajo remunerado en igualdad y sin discriminación en selección, contratación, capacitación, indemnización y demás condiciones laborales. El artículo 51 ordena políticas de inclusión, reinserción, readaptación y conservación del empleo; y el artículo 55 exige adecuar los mecanismos de selección. Además, el artículo 56 establece estabilidad especial, indemnización de dieciocho meses de la mejor remuneración, indemnización legal adicional y reinserción inmediata si la persona afectada lo decide.

La carga probatoria en la estabilidad laboral de las personas con discapacidad

De manera general, la prueba en el proceso laboral consiste en fijar hechos relevantes para aplicar la norma, no en crear obstáculos que la ley no prevé. Rivas y Zurita (2025) entienden la prueba como un medio racional para justificar la decisión judicial, por su parte, Alexy (2002) concibe el proceso como un instrumento de tutela, es decir, si la persona trabajadora acredita el despido y su discapacidad, exigir más requisitos rompe la función protectora del juicio laboral.

En los casos de discapacidad, la carga probatoria es conforme a lo establecido en el artículo 11, numeral 2, de la Constitución, la norma suprema prohíbe la discriminación y ordena la adopción de medidas de acción positiva. También se relaciona con el artículo 35, que reconoce la atención con prioridad, y con el 47 numeral 5 que garantiza el trabajo en igualdad de oportunidades (Asamblea Constituyente, 2008). Por ello, los medios probatorios no pueden ser utilizados para

trasladar un peso excesivo a quien trabaja, pues esto atenta contra la igualdad material y favorece a la parte que posee mayor poder documental en la relación laboral.

Cuando la compensación de la empresa está supeditada a que el trabajador demuestre aviso previo al empleador o condición de calificación formal. La Resolución No. 01-2025 de la Corte Nacional de Justicia (2025) resolvió que respecto de la indemnización contemplada en el anterior artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades no se necesita esta notificación y calificación como sustituto, sino que sólo los hechos que concurran como, el despido improcedente y la discapacidad de la persona desvinculada o que está bajo su cuidado.

De conformidad con el artículo 56 de la Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad (2012) prevé en caso de despido injustificado el reconocimiento de una indemnización equivalente a dieciocho meses de la mejor remuneración, adicional a la indemnización legal. Asimismo, contempla la reinserción inmediata de ser la decisión de la persona. Este estándar no condiciona la protección a procedimientos anteriores ajenos al hecho protegido. Por lo tanto, incapacidad y despido son los datos centrales que activan la respuesta jurídica.

Desde esa óptica, los cargos formales indebidamente interpuestos se entienden como obstáculos procesales, ya que le permite al patrono amainar con la manifestación de ignorancia, falta de registro o caducidad de calificación para escabullirse del agravado. Su efecto es nocivo en cuanto que contradice la tutela judicial efectiva y el principio *pro persona*, pues desplaza el debate disfuncional desde la vulneración laboral a requisitos que no hacen parte del derecho sustantivo. La prueba debe guiar a garantizar los derechos dentro del proceso, mas no facilitar la vulneración mediante exigencias que vacían la garantía

Por ello, la eliminación de esas cargas tiene como propósito concentrar la prueba en los hechos, es decir, determina la existencia del vínculo laboral, despido intempestivo, discapacidad o manutención de una persona de este grupo de atención prioritaria. Además, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008), en su artículo 27, exige proteger el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, por lo tanto, el proceso laboral debe corregir asegurar que la indemnización especial cumpla su función reparadora y preventiva.



Discusión

La Resolución 01-2025 de la Corte Nacional de Justicia declara que la indemnización del artículo 51 de la antigua Ley Orgánica de Discapacidades no depende de requisitos no escritos, sino de dos hechos: despido y discapacidad propia o vinculada por manutención.

La cadena de procesos que antecede a la Resolución 01-2025 muestra una corrección progresiva del modo en que debía aplicarse el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades. La Sala de lo Laboral había mantenido un mismo criterio en siete procesos y a partir de esto se convirtió en jurisprudencia obligatoria, en virtud de lo que establecen los artículos 184 numeral 2 y 185 de la Constitución, así como los artículos 180 numeral 2 y 182 del Código Orgánico de la Función Judicial. La resolución oficial identifica los procesos 17731-2016-2746, 17371-2017-04631, 09359-2019-00072, 17231-2019-00493, 09359-2019-02032, 09359-2020-04113 y 09359-2021-01922 como base de la triple reiteración.

El proceso 17731-2016-2746 aportó una regla relevante sobre el conocimiento patronal de la discapacidad. En ese caso, el problema no era solo si el trabajador había entregado una notificación formal, sino si el juez podía ignorar que la empresa ya conocía la condición protegida. La confesión judicial del representante de la empresa permitió tener por probado que la discapacidad era conocida en el entorno laboral (Corte Nacional De Justicia, 2018). Por ello, desplazar el debate desde el aviso escrito hacia la realidad probada, impidiendo que el empleador use la falta de comunicación formal como excusa para no pagar la indemnización.

En el caso 17371-2017-04631 precisa que el artículo 51 protegía dos situaciones: la persona despedida con discapacidad y la persona trabajadora que tenía a su cargo la manutención de una persona con discapacidad, lo cual, evita reducir la protección al trabajador registrado como sustituto (Corte Nacional De Justicia, 2018). La dependencia económica se puede probar con hechos, testimonios y vínculos familiares, la inscripción administrativa no puede ser destruida.

En el expediente No. 09359-2019-00072 se permitió la diferenciación entre el artículo 48 y el artículo 51 de la antigua Ley Orgánica de Discapacidades. La Corte dejó claro que la figura del sustituto servía para inclusión laboral y cumplimiento de cupo, mientras que la estabilidad reforzada era a consecuencia de despido ajeno al presente de un trabajador con discapacidad o el



acompañante de una persona con discapacidad (Corte Nacional De Justicia, 2021). Si el juzgador solicita el carnet de sustituto a la parte demandada para considerar que se aplica la indemnización, entonces está confundiendo la regla de acceso al empleo con la que regula la reparación por despido.

La sostuvo Corte sostuvo en el juicio 17231-2019-00493 que el artículo 51 no señalaba que para el despido el empleador tuviese conocimiento formal de la discapacidad. Por lo tanto, el juez que impone tal condición no interpreta, crea un requisito que no está previsto (Corte Nacional De Justicia, 2021). Lo cual, se relaciona con la seguridad jurídica del artículo 82 de la Constitución, pues el trabajador solo puede ser sometido a reglas previas, claras y públicas. También traslada al empleador un deber mínimo de gestión interna sobre la situación de sus trabajadores.

La Corte en la causa 09359-2019-02032 reveló que los jueces de instancia negaban la indemnización al afirmar que la persona no era sustituta, aunque la pretensión se basaba en la manutención. Se valoró como prueba los informes internos sobre cargas familiares utilizados para la liquidación de utilidades. Esta actuación demuestra que el empleador contaba con información sobre la situación familiar de este con anterioridad al despido (Corte Nacional De Justicia, 2022). Por lo tanto, la prueba no debe reducirse al carnet, sino a aquellos documentos que dieron cuenta de dependencia y de saber institucional.

La resolución del Tribunal del juicio 09359-2020-04113 validó la declaración jurada como medio para acreditar la dependencia económica, sin exigir la certificación del Ministerio de Trabajo de un trabajador sustituto (Corte Nacional De Justicia, 2023). Este criterio no elimina la necesidad de prueba, sino que corrige su objeto. Lo que debe probarse es el despido, la discapacidad y la manutención, no el cumplimiento de un trámite ajeno al artículo 51. Así, la prueba conserva su función racional, pero se impide que opere como barrera para un grupo de atención prioritaria.

El proceso 09359-2021-01922 discutió el giro en torno al Acuerdo Ministerial 180, usado para exigir un porcentaje de discapacidad del setenta y cinco por ciento como si fuera requisito para la indemnización (Corte Nacional De Justicia, 2024). Esa interpretación fue desestimada por la Corte porque un acuerdo ministerial no puede limitar una garantía establecida en una ley orgánica. Lo que reafirma la jerarquía normativa: las normas administrativas pueden ordenar inscripciones, pero no pueden disminuir la protección laboral reforzada ni reemplazar el texto legal.

El problema que identifica la Sala de la Corte es de carácter dogmático y procesal, porque los jueces a cargo de la instancia iban sumando elementos ajenos al texto legal y esos requisitos iban trasladando al trabajador una carga que podría tornarse en el imposible cobro de la indemnización. La Corte no reformó la ley ni creó un beneficio nuevo, solamente delimitó el alcance del derecho ya previsto, con el propósito de impedir que el proceso se use para reducir la eficacia de una garantía laboral reconocida a favor de un grupo de atención prioritaria.

La notificación previa al empleador fue descartada porque no constaba en el artículo 51 de la antigua Ley Orgánica de Discapacidades (2012), en virtud de la disposición contenida en el artículo 11 numeral 3 de la Constitución (2008), que ordena la aplicación directa de los derechos y prohíbe exigir condiciones o requisitos que no estén previstos en la Constitución o la ley. Si el juez exige una comunicación formal no prevista, no interpreta la norma, si no que, agrega una condición de acceso al derecho, lo que, contradice la legalidad y afecta la tutela judicial.

La Corte distinguió la figura del trabajador sustituto, antes regulada en el artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades (2012), de la persona que tiene a su cargo la manutención de una persona con discapacidad, prevista en el artículo 51. La primera servía para fines de inclusión laboral y cumplimiento de cuotas, y la segunda activaba la estabilidad reforzada ante un despido, por ende, confundir ambas figuras permitía negar la indemnización por falta de una calificación administrativa, aunque el hecho de cuidado o manutención estuviera probado.

El pronunciamiento de la Corte también corrige una inversión indebida de responsabilidad, debido que, en los procesos sobre notificación previa, el empleador alegaba que no conocía la discapacidad y que, por ello, no debía pagar la indemnización especial. La Corte rechazó ese enfoque porque transformaba la omisión patronal en defensa. Si el empleador no cuenta con mecanismos internos para conocer condiciones relevantes de su personal, esa falta de gestión no puede perjudicar al trabajador protegido (Corte Nacional de Justicia, 2025). La garantía nace de la condición objetiva de discapacidad y del despido, no de la diligencia administrativa del empleador.

Este razonamiento se encuentra vinculado con la seguridad jurídica del artículo 82 de la Constitución, mismo que exige respeto a la Constitución y aplicación de normas previas, claras y públicas por autoridad competente (Asamblea Constituyente, 2008). Pues, cuando un tribunal introduce requisitos ajenos a la ley, altera la previsibilidad del sistema y convierte la indemnización



en una posibilidad incierta. La Resolución 01-2025 establece un estándar claro, donde el juez debe hacer un examen de los hechos que le indica la ley, no reemplazarlos por cargas burocráticas.

Aunque se elimine la referida notificación, el empleador no se verá impedido para defenderse, lo que se impide es que funde su defensa en un derecho que no se ha generado. Se puede discutir la existencia de la relación laboral, la existencia del despido, la autenticidad de la prueba o la calidad de discapacitado; pero no se puede argumentar que el derecho no nació por falta de un aviso formal (Corte Nacional de Justicia, 2025). Es decir, una cosa es debatir hechos controvertidos y otra crear un requisito de procedencia, en este caso, la Corte permite lo primero y excluye lo segundo.

La supresión del carnet de sustituto cumple una función similar, pues, la protección dependiera de un carnet, la indemnización podría ser negada, aunque el trabajador pruebe que mantiene a su hijo, cónyuge, pareja, progenitor u otra persona con discapacidad bajo su responsabilidad. La Corte evita el resultado afirmando que el mantenimiento es un hecho que admite prueba por cualquier medio (Corte Nacional de Justicia, 2025). La calificación administrativa puede ser útil si existe, pero no es la única puerta de acceso al derecho.

Se busca evitar el mecanismo para evadir el pago de los 18 meses. Un empleador puede consultar si tiene constancia de un aviso o si no tiene carnet, por lo que despido y discapacidad pueden ser verdaderos. La norma tiene lugar para que esas omisiones pierdan eficacia. Se activa la obligación de la indemnización de pago cuando concurre el supuesto de hecho que tutela la ley. Por lo tanto, la reparación ya no va ligada a la carpeta administrativa, sino que se conecta con el daño que realmente ha padecido el sujeto trabajador.

El 3 de julio de 2025, se publicó en el Registro Oficial la nueva Ley Orgánica de Personas con Discapacidad. En el literal a) del artículo 56 de la ley referida se establece la estabilidad especial en el trabajo, la indemnidad equivalente a dieciocho remuneraciones mensuales en doble de la mejor, la indemnidad legal y la reinserción inmediata si lo decide la persona afectada. Aunque la resolución se emita en relación al antiguo artículo 51, su razón jurídica proyecta la relación sobre el artículo 56 para conservar el mismo núcleo de protección.

La compensación especial no sustituye la común por despido intempestivo, dado que el artículo 188 del Código de trabajo (2005) establece que el empleador que despidiera intempestivamente tiene

que compensar según el tiempo de servicio, con las escalas que contiene norma. Por su parte, el seguro de invalidez añade una respuesta más en virtud de la situación de vulnerabilidad. Por lo que, el pago de dieciocho meses es una consecuencia jurídica distinta, porque, protege la estabilidad especial y sanciona la desvinculación injustificada de quien requiere amparo superior.

Según la teoría de Arriarán (2025) el medio de prueba tiene que ser un recurso racional que justifique la decisión sobre los hechos y no un obstáculo. Asimismo, Ferrajoli (2002) manifiesta que el proceso es un instrumento que otorga tutela y no un fin en sí mismo apartado del derecho material. De acuerdo a lo que se busca, la actividad probatoria debe dirigirse a un hecho o hechos útiles a ella. Así, en una causa en que la norma elige como objeto el despido y la discapacidad, la actividad probatoria debe dirigirse a esos hechos y a la de la manutención. La dogmática de la prueba nos ayuda a entender por qué se reducen las cargas

Los medios que acreditan despido deben ser varios, siempre que sean pertinentes, conducentes y útiles. Para probar las relaciones laborales en el Ecuador, bastan los elementos que puedo presentar, que son los recibos de pagos, los formularios que ha entregado la institución a la autoridad laboral para pagarle, además de la comunicación de orden superior que tiene la razón en la comunicación. El COGEP establece en sus artículos 158 y 160, que la prueba está orientada al convencimiento del juez y además exige pertinencia, utilidad y conducencia, no solemnidades no previstas.

Para certificar la discapacidad hay que tener el carnet de discapacidad, la cédula con la discapacidad, el certificado del Ministerio de Salud Pública, datos de inscripción, informes médicos y documentos oficiales que expida la autoridad competente. En este punto debe evitarse una nueva carga encubierta, puesto que, no todos los documentos deben exigirse de forma acumulada. Si uno de ellos permite establecer con suficiencia la condición protegida, el juez debe valorarlo junto con el resto del expediente y no exigir una cadena de certificados redundantes.

Cuando el reclamo proviene de quien tiene a su cargo la manutención de una persona con discapacidad, la prueba debe demostrar dependencia económica o cuidado real. Son válidos certificados de nacimiento, matrimonio o de unión de hecho, declaraciones juradas, testimonios, informes de cargo familiar, comprobante de gastos de salud, transferencias, prescripciones, informes sociales, registros de servicios, afiliaciones como carga de familia y cualquier documento

interno de empleador que acredite conocimiento de la carga familiar. La Resolución 01-2025 prohíbe rechazar medios por el hecho de que no son equivalentes a una tarjeta de sustitución.

El juez debe evitar que la amplitud probatoria se convierta en discrecionalidad, ya que, la prueba debe apreciarse en conjunto, con sana crítica y con atención al fin de la norma. Si existen indicios concordantes de que el trabajador sostenía a la persona con discapacidad, exigir una certificación única puede reproducir el mismo formalismo que la Corte prohibió. La pregunta correcta no es si el trabajador cumplió un trámite, sino si el despido afectó a una persona con discapacidad o al núcleo que cubre su manutención.

El artículo 11 numeral 2 de la Constitución prohíbe discriminar por discapacidad y ordena medidas de acción afirmativa para lograr igualdad real, por su parte, el artículo 35 reconoce a las personas con discapacidad como grupo de atención prioritaria, por otro lado, el artículo 47 incorpora una protección específica para este grupo, vinculada con inclusión y oportunidades. Por ello, la reparación económica no puede verse como una liquidación ordinaria, sino como una garantía que compensa una desigualdad que el mercado laboral tiende a agravar.

El artículo 33 de la Constitución fortalece esta noción al señalar que el trabajo es un derecho, deber social, fuente de realización personal y base de la economía (Asamblea Constituyente, 2008). Considere una persona con discapacidad, o una persona que mantiene a una persona con discapacidad. La pérdida injustificada de su trabajo puede significar la pérdida de su salud, cuidados, movilidad, alimentación y continuidad terapéutica. Por lo tanto, el despido repentino no es solo un incumplimiento contractual. Una conducta puede actuar como un hecho excluyente, en caso de que agrave una situación de desigualdad que debe reparar el Estado.

El artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008) reconoce el derecho al trabajo en igualdad de condiciones. También necesita lugares de trabajo abiertos, inclusivos y accesibles. El ser parte de un bloque de derechos que puede ser aplicado por jueces, la Convención no orienta la interpretación a aplicar o restringir la protección. La Resolución 01-2025 se alinea con ese mandato porque no permite que un trámite administrativo pese más que la condición de discapacidad y la pérdida del empleo.



La reparación económica de dieciocho meses tiene, entonces, una doble función, la primera es reparar el daño que produce la desvinculación injustificada y disuade al empleador de despedir sin valorar la situación protegida, al coexistir con la indemnización general y con la posibilidad de reinserción prevista en el artículo 56 vigente, la norma no se limita a pagar por el daño causado, si no busca mantener o restituir condiciones mínimas de estabilidad. El pago no es un favor ni una sanción simbólica, sino una consecuencia jurídica ligada a la igualdad material.

La Resolución 01-2025 también protege la legalidad frente al exceso judicial, porque, los jueces de instancia no pueden convertir una regulación de inclusión laboral en requisito para reparar un despido injustificado. Tampoco pueden hacer depender un derecho laboral de la conducta previa del trabajador si la ley no lo ordena. La Corte Nacional al separar al personal de sustitución y al encargado de mantenimiento impide que una categoría administrativa absorba una garantía de estabilidad.

El precedente une tres planos, en el ámbito laboral complementa el artículo 188 del Código del Trabajo con la indemnización especial por discapacidad, en el plano constitucional desarrolla igualdad, atención prioritaria, seguridad jurídica y aplicación directa de derechos y en el ámbito probatorio reduce el objeto de prueba a hechos relevantes y admite medios variados para acreditarlos. Tal relación permite sostener que la resolución no solamente resuelve un cálculo económico, sino que también fija una regla de tutela frente a despidos que pueden reproducir discriminación laboral.

De esta forma, quien trabaja no debe demostrar que cumplió con la formalidad no exigida, sino que fue un despido y que es discapacitada o se debate a cargo de una persona discapacitada. El empleador no podrá justificar su falta de aviso o de registro. La justicia ordinaria debe aplicar el precedente con coherencia, valorar la prueba útil y rechazar exigencias que vacíen el derecho. Solo así la indemnización de dieciocho meses deja de ser una promesa normativa y opera como amparo reforzado frente a la pérdida injustificada del trabajo.



Conclusiones

La Resolución No. 01-2025 fortalece la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad y de quienes tienen a su cargo su manutención, porque analiza el cumplimiento de trámites administrativos sobre la verificación de hechos jurídicamente relevantes. Se determina que, la indemnización especial de dieciocho meses no es una condición de formalidades, sino una garantía de reparación frente al despido intempestivo de una persona protegida, de esta manera la protección laboral garantiza la igualdad material.

La Corte Nacional corrige una práctica judicial restrictiva que exigía notificación previa al empleador o carnet de sustituto, pese a que tales requisitos no constaban en el antiguo artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, de esta manera se impide que los jueces añadan condiciones no previstas por la ley y evita que el trabajador sea sancionado por omisiones administrativas que no forman parte del supuesto normativo. De esta manera las disposiciones contenidas en los artículos 11 numeral 2, 35 y 47 de la Constitución se proyectan sobre el ámbito laboral como mandatos de igualdad, atención prioritaria e inclusión real.

La Resolución No. 01-2025 desarrolla la protección laboral reforzada desde tres dimensiones: legalidad, prueba y reparación, en la primera el precedente prohíbe incorporar requisitos extralegales; en la dimensión probatoria, reduce el debate a hechos útiles; y en respecto a la función reparadora, asegura que la indemnización especial cumpla una función efectiva frente al despido injustificado, de esta manera se crea un mecanismo de seguridad jurídica y como límite a la arbitrariedad judicial.

La figura del trabajador sustituto responde a una lógica de registro, control administrativo y cumplimiento de cuotas, por su parte, la protección por manutención se funda en una realidad familiar y económica que existe antes de cualquier calificación formal, de esta manera se evita que, se prive de tutela a quien tiene a su cuidado a una persona con discapacidad. La Corte reafirma que el derecho laboral debe atender la realidad material de la relación y no reducirse a una lectura documental.

La nueva norma prohíbe que el trabajador tenga que cargar con la defensa de su bienestar que es innecesaria y que puede atenuar la defensa. También, debe poner atención a la relación laboral, en

el despido intempestivo, en la discapacidad y, cuando corresponda, en la dependencia por manutención. Los documentos médicos, el carné de discapacidad, la cédula, las actas de finiquito, los testimonios, las declaraciones juradas, las cargas familiares, los registros internos del empleador y otros medios que comprueben la realidad adecuada son útiles para este fin.

La Resolución No. 01-2025 elimina la notificación previa y el carnet de sustituto como requisitos de procedencia, se impide que el empleador alegue desconocimiento, falta de registro o ausencia de calificación administrativa para negar el pago de la indemnización agravada. El empleador puede controvertir el despido, la relación laboral o la prueba de discapacidad, mas no puede invocar formalidades inexistentes para limitar una garantía legal.

En la medida que se aplique con carácter concreto, la Resolución No. 01-2025 será eficaz, debido a la capacidad que tengan los operadores de justicia de no establecer nuevos formalismos que no estén previstos en la norma, ni tampoco limitantes a derechos ya reconocidos. El precedente establece una regla clara de protección que se genera ante el despido y que exista la propia o vinculada por manutención. Sin embargo, su aplicabilidad ha de comprenderse en relación con la indemnización especial como garantía de reforzamiento del amparo frente a una forma de exclusión laboral que afecta la igualdad, la estabilidad y la dignidad.

Referencias bibliográficas

- Alexy, R. (2002). Tres escritos sobre los derechos fundamentales y la teoría de los principios. *Universidad Externado de Colombia*. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/22180.pdf>
- Arriarán, D. M. (2025). Desafíos del acceso al trabajo y la estabilidad laboral para personas con discapacidad motora: responsabilidades sociales y estatales. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 29(12), 510 - 521. <https://doi.org/https://doi.org/10.47460/uct.v29i126.907>
- Asamblea Constituyente. (2008 de octubre de 2008). Constitución de la república del Ecuador. *Registro Oficial 449*. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Asamblea general de las Naciones Unidas. (24 de enero de 2008). Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. *RES/61/106*. <https://www.refworld.org/es/leg/instcons/agonu/2006/es/131873>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (3 de julio de 2025). Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad. *Registro Oficial No. 73*. <https://www.lexis.com.ec/noticias/registro-oficial-del-dia-ley-organica-de-discapacidades>



- Atienza, M. (2006). *El derecho como argumento*. Ariel.
- Carbonell, M. (2010). *El canon neoconstitucional*. Bogotá: Universidad externado de colombia.
- Cevallos, R. M., Banchon, D. I., & Perez, O. M. (2025). La inversión probatoria en procesos laborales por estabilidad de personas con discapacidad en el Ecuador. *Revista Científica Ciencia Y Método*, 3(4), 189-205. <https://doi.org/https://doi.org/10.55813/gaea/rcym/v3/n4/103>
- Código de Trabajo. (2005). Asamblea Nacional. *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005*. Obtenido de: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Corte Nacional De Justicia. (13 de septiembre de 2018). Juicio No. 17371-2017-04631. *Sala Especializada De Lo Laboral*. <https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/actuaciones>
- Corte Nacional De Justicia. (4 de septiembre de 2018). Juicio No. 17731-2016-2746. *Sala Especializada De Lo Laboral*. <https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/actuaciones>
- Corte Nacional De Justicia. (12 de octubre de 2021). Juicio No. 09359-2019-00072. *Sala Especializada De Lo Laboral*. <https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/actuaciones>
- Corte Nacional De Justicia. (17 de noviembre de 2021). Juicio No. 17231-2019-00493. *Sala Especializada De Lo Laboral*. <https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/actuaciones>
- Corte Nacional De Justicia. (29 de septiembre de 2022). Juicio No. 09359-2019-02032. *Sala Especializada De Lo Laboral*. <https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/actuaciones>
- Corte Nacional De Justicia. (24 de octubre de 2023). Juicio No. 09359-2020-04113. *Sala Especializada De Lo Laboral*. <https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/actuaciones>
- Corte Nacional De Justicia. (22 de febrero de 2024). Juicio No. 09359-2021-01922. *Sala Especializada De Lo Laboral*. <https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/actuaciones>
- Corte Nacional de Justicia. (8 de enero de 2025). Resolución No. 01-2025. <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/resoluciones/2025/01-2025-Jurisprudencia-obligatoria---indemnizacion-Art-51-Ley-de-Discapacidades.pdf>
- Dworkin, R. (2022). *El imperio del derecho*. Barcelona: Gedisa editorial. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=FkaIEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=derecho+a+la+defensa++segun+Ronald+Dworkin&ots=U9OltGNg6y&sig=paDqdZUabhSBN7FzvxNzFVgrVuM#v=onepage&q=derecho%20a%20la%20defensa%20%20segun%20Ronald%20Dworkin&f=false>
- Ferrajoli, L. (2002). *Derechos y garantías: La ley del mas debil*. Madrid: Trotta, S.A.
- Fiallos, J. L., Miranda, M. E., & Giler, S. A. (2025). Derecho constitucional al trabajo para personas sustitutas en la Ley Orgánica del Servicio Público ecuatoriano. *Noesis*, 7(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.35381/noesisin.v7i1.460>
- Ley Orgánica de Discapacidades, LOD. (19 de septiembre de 2012). Oficio No. T.5991-SNJ-12-1100. *Presidencia de la república del Ecuador*. <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/lod>
- Organización Internacional del Trabajo. (20 de junio de 1983). Recomendación 168 sobre la readaptación profesional y el. *Sesion de la Conferencia:69*. https://www.oas.org/dil/esp/R168_1983.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (20 de junio de 1985). Convenio 159 : sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.



<https://www.oas.org/es/sedi/ddse/paginas/documentos/discapacidad/MARCOS-INTERNACIONALES/Convenio159.pdf>

- Pineda, M. C., & Pérez, G. E. (2025). El despido intempestivo de trabajadores con discapacidad retos y vacíos legales en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 8, 786-802. <https://doi.org/https://doi.org/10.51247/st.v8iS3.34>
- Quintana, L. M., Silva, R. D., & Goyes, A. I. (2025). La vulneración del derecho a la estabilidad laboral en el contexto del teletrabajo en el Ecuador. *Esprint Investigación*, 4(1), 27-38. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10078038>
- Rivas, J. D., & Zurita, W. A. (2025). Inclusión laboral de personas con discapacidad en cooperativas de ahorro y crédito manabitas - Segmento Uno. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*, 72-93. <https://doi.org/https://doi.org/10.61154/mrcm.v11i2.3782>
- Sentencia 2126-19-EP/24. (25 de abril de 2024). *CASO 2126-19-EP (Protección laboral reforzada de trabajadores sustitutos con nombramiento provisional)*. https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2024/05/Sentencia_de_accion_extraordinaria_de_accion_de_proteccion.pdf
- Vega, S. C., & Caveda, D. A. (2025). Análisis jurisprudencial de la protección reforzada del sustituto en el Derecho Laboral en el Ecuador. *Ciencia Y Educación*, 6(12), 510 - 521. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.17940955>
- Yáñez, J. I., & Núñez, J. L. (2025). El derecho a la estabilidad laboral reforzada: Análisis de la sentencia 2126-19-ep/24. *Ciencia Y Educación*, 6(9), 180 - 192. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.18124125>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.