

PROYECTO DE LEY REFORMATORIA DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA LA GARANTÍA DE LA INDEMNIZACIÓN ESPECIAL POR DESPIDO INTEMPESTIVO O INJUSTIFICADO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DE QUIEN TENGA A SU CARGO LA MANUTENCIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El ordenamiento jurídico ecuatoriano, en armonía con los principios constitucionales y los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado, reconoce una protección especial para las personas con discapacidad. Sin embargo, esta protección ha enfrentado serias limitaciones en su aplicación efectiva, particularmente en el ámbito laboral, donde persisten prácticas discriminatorias, vacíos normativos y criterios judiciales dispares. Estos obstáculos afectan de forma directa el acceso a la justicia y el ejercicio pleno del derecho al trabajo de un grupo históricamente excluido y considerado de atención prioritaria.

Con la entrada en vigencia de la reforma a la Ley Orgánica de Discapacidades, publicada en el *Cuarto Suplemento del Registro Oficial N.º 73, de 3 de julio de 2025*, se reordenó y fortaleció el régimen de estabilidad laboral reforzada, cuyo artículo 56 establece de forma expresa que las personas con discapacidad gozan de un derecho especial a la estabilidad en el empleo.

En consecuencia, frente a un despido intempestivo o injustificado, se reconoce a la persona trabajadora con discapacidad el derecho a:

- Una indemnización agravada, equivalente a dieciocho meses de la mejor remuneración percibida, además de la indemnización legal ordinaria; y
- La reincorporación inmediata al puesto de trabajo, si así lo solicita la persona afectada.

Este reconocimiento normativo incorpora de manera más nítida el estándar de protección reforzada derivado de los artículos 11.2, 11.3 y 47 de la Constitución, y de los compromisos internacionales asumidos por el Ecuador en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Aunque la ley de Discapacidades es clara, en la práctica del derecho laboral su aplicación se ha visto limitada porque jueces en la materia han introducido condiciones que no están en el texto legal. Por ejemplo, algunos exigen que el trabajador notifique previamente al empleador su condición de discapacidad, o que exista una calificación formal como sustituto o de quien tenga a su cargo la manutención de la persona con discapacidad.

El problema es que muchos operadores de justicia desconocen el verdadero sentido de la norma y, al interpretar de manera restrictiva, terminan debilitando la protección que la Constitución otorga a las personas con discapacidad, sus sustitutos. Estas exigencias, que nunca fueron pensadas por el legislador, crean inseguridad jurídica y hacen menos efectivo el derecho a la igualdad material.

En palabras simples: en vez de facilitar el acceso al trabajo y proteger a quienes más lo necesitan, estas interpretaciones han puesto nuevas barreras. Por eso, se vuelve urgente que las autoridades apliquen la norma conforme a la Constitución y a su finalidad de garantizar un trato justo y protector.

Ante la preocupación generada por las interpretaciones restrictivas que exigían requisitos no previstos en la ley, la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, en ejercicio de su facultad para dictar precedentes jurisprudenciales obligatorios, expidió la Resolución No. 01-2025 del Pleno. En ella se estableció con claridad 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 según el Artículo 48 de la misma ley, pues son requisitos no contemplados en la norma. Únicamente deben concurrir dos requisitos: (i) la existencia de un despido intempestivo; y (ii) que la persona desvinculada tenga una discapacidad o se encuentre a cargo de una persona con discapacidad.

Este pronunciamiento constituye un avance sustantivo en la interpretación garantista del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, pues materializa el mandato contenido en los artículos 11 numerales 2 y 3, 35, 47 y 330 de la Constitución de la República, relativos a la igualdad material, la protección de los grupos de atención prioritaria, el derecho al trabajo digno y la obligación estatal de adoptar medidas de acción afirmativa.

No obstante, a pesar de la reforma legal y del precedente jurisprudencial, en la práctica todavía se registran vulneraciones por parte de empleadores y, en ocasiones, de jueces y abogados que desconocen el verdadero alcance de la protección reforzada. La persistencia de criterios restrictivos genera inseguridad jurídica, reduce la eficacia de la norma y debilita el carácter vinculante de la jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia.

Por ello, el desafío actual radica no solo en la existencia de un marco normativo y jurisprudencial claro, sino en garantizar su aplicación uniforme y obligatoria, como expresión del principio de supremacía constitucional y del deber de todos los operadores jurídicos de asegurar el goce efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.

A nivel internacional, el Artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, así como el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, obligan a los Estados parte a adoptar medidas legislativas para eliminar toda forma de discriminación por motivos de discapacidad y garantizar condiciones laborales equitativas, inclusivas y accesibles. La normativa comparada en países como Colombia, Perú, Argentina y España ha evolucionado hacia modelos jurídicos que consolidan regímenes de estabilidad reforzada, reconociendo las condiciones de desventaja estructural que enfrentan las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

En el plano nacional, el proyecto de investigación del Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN), titulado “*Promoción, protección y materialización de los derechos de grupos de atención prioritaria desde la plurinacionalidad e interculturalidad*” (2025), evidenció una preocupante brecha entre el marco normativo vigente y su aplicación judicial efectiva. Según dicho estudio, el 65,2% de los operadores jurídicos consultados desconocen total o parcialmente el precedente obligatorio emitido por la Corte Nacional de Justicia, y el 85,5% reconoce la necesidad urgente de capacitación especializada en la materia. Estos datos revelan una falta de difusión, comprensión y aplicación uniforme del precedente judicial, lo cual refuerza la necesidad de su incorporación expresa en la legislación laboral.

En virtud de lo expuesto, la presente reforma tiene como finalidad incorporar en el Código de Trabajo una disposición que codifique el precedente jurisprudencial obligatorio relativo a la indemnización por despido intempestivo o injustificado de personas con discapacidad y de quien tenga a su cargo la manutención de la persona con discapacidad. Esta codificación permitirá:

- Garantizar la seguridad jurídica;
- Uniformar la interpretación judicial;
- Reducir la litigiosidad innecesaria;
- Fortalecer la coherencia del régimen laboral ecuatoriano;
- Promover una cultura de respeto a los derechos humanos en el ámbito del trabajo.

En definitiva, esta iniciativa legislativa constituye una manifestación concreta del compromiso del Estado ecuatoriano con la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Reafirma su obligación constitucional de remover los obstáculos que impiden el ejercicio pleno de sus derechos, y representa un paso firme hacia la construcción de una sociedad más justa, solidaria e igualitaria.

REPÚBLICA DEL ECUADOR

ASAMBLEA NACIONAL

EL PLENO

CONSIDERANDO:

Que el número 2 del Artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador consagra el principio de igualdad material ante la ley, imponiendo al Estado el deber de adoptar medidas de acción afirmativa para garantizar la igualdad real en favor de grupos de atención prioritaria, entre ellos las personas con discapacidad;

Que el Artículo 35 de la Norma Suprema establece que las personas con discapacidad recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado, en particular en lo relativo a su integración laboral, social y económica, lo que implica la obligación estatal de diseñar, implementar y fiscalizar políticas públicas eficaces que aseguren el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales;

Que el Artículo 33 de la Constitución reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, constituyendo un eje articulador de la dignidad humana, el desarrollo integral de las personas y la realización de los fines del Estado constitucional de derechos y justicia, y cuya garantía no puede verse limitada por situaciones de vulnerabilidad estructural;

Que el Artículo 47 del mismo cuerpo constitucional ordena al Estado adoptar medidas específicas que aseguren el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad, incluyendo acciones afirmativas, incentivos y sanciones, con el fin de garantizar su inclusión plena en la vida social y productiva del país;

Que el Artículo 330 de la Constitución establece que el régimen laboral se fundamenta en principios rectores, entre ellos la no discriminación, la estabilidad y la equidad, orientando a todas las disposiciones legales y actuaciones administrativas que regulen la relación de trabajo;

Que el Ecuador es parte de la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)* de las Naciones Unidas, cuyo Artículo 27 obliga a los Estados parte a reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones, prohibiendo toda forma de discriminación laboral, incluidas aquellas motivadas por la omisión de ajustes razonables;

Que el Artículo 56 de la Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad reconoce el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad y sus sustitutos, disponiendo que, en caso de despido injustificado, tendrán derecho a una indemnización equivalente a dieciocho meses de la mejor remuneración, además de la indemnización legal correspondiente y del derecho a la reincorporación inmediata al puesto de trabajo si así lo solicita la persona afectada; así como medidas de protección adicionales en procesos de supresión de puestos, compra de renuncias y contratación ocasional en el sector público;

Que la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, mediante Resolución No. 01-2025 del Pleno, estableció como jurisprudencia obligatoria que, para la procedencia de la indemnización prevista en el Artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades actual Artículo 56 de la Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad no se requiere, como condición previa, la notificación al empleador sobre la condición de discapacidad ni la calificación formal como trabajador sustituto, por cuanto tales exigencias no están contempladas en el texto legal; y,

Que la incorporación expresa de esta garantía en el Código de Trabajo se sustenta en los principios de seguridad jurídica, coherencia del ordenamiento normativo, eficacia en la aplicación judicial y armonización con los estándares internacionales en materia de derechos humanos, conforme a lo dispuesto en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En ejercicio de las atribuciones previstas en el número 6 del Artículo 120 de la Constitución de la República del Ecuador y en el número 6 del Artículo 9 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, expide el siguiente proyecto de:

LEY REFORMATORIA DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA LA GARANTÍA DE LA INDEMNIZACIÓN ESPECIAL POR DESPIDO INTEMPESTIVO O INJUSTIFICADO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DE QUIEN TENGA A SU CARGO LA

MANUTENCIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD

Artículo Único. - Incorpórese un nuevo Artículo después del Artículo 188 del Código de Trabajo, con el siguiente texto:

Artículo 188.1.- Indemnización por despido intempestivo o injustificado de personas con discapacidad y de quien tenga a su cargo la manutención de la persona con discapacidad . Sin perjuicio de las indemnizaciones generales previstas en este Código, en caso de despido intempestivo o de personas con discapacidad y de quien tenga a su cargo la manutención de la personas con discapacidad, el empleador estará obligado a pagar, de forma adicional, la indemnización especial establecida en el Artículo 56 de la Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad, cuando la persona desvinculada se encuentre en una de las siguientes condiciones:

- a) Sea titular de una discapacidad debidamente acreditada por la autoridad competente; y,
- b) Tenga a su cargo la manutención de una persona con discapacidad es decir en calidad de sustitutos directos.

La procedencia de esta indemnización requerirá, de manera exclusiva, el cumplimiento de los siguientes elementos:

1. La existencia de un despido intempestivo o injustificado; y
2. Que la persona trabajadora se encuentre comprendida en cualquiera de las situaciones descritas en los literales anteriores.

Para efectos del reconocimiento de la indemnización prevista en el Artículo 56 de la Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad, no será requisito la notificación previa al empleador sobre la condición de discapacidad ni la calificación formal como trabajador sustituto, por cuanto tales exigencias no constan en la normativa vigente.

La presente disposición es de orden público, de carácter imperativo e irrenunciable, y será de aplicación obligatoria para todas las relaciones laborales, tanto en el sector público como en el privado.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA. - La presente ley entrará en vigencia a partir de su promulgación en el Registro Oficial.

Dado y firmado en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, a los xxx días del mes de xxx de dos mil xxx.