Revista Debate Jurídico Ecuador. Revista Digital de Ciencias Jurídicas. UNIANDES
ISSN 2600-5549/ Vol. 6 / Nro. 3 / septiembre-diciembre / Año. 2023 / pp. 304-316

COMENTARIO DE SENTENCIA

ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR QUE TIENE A SU CARGO LA MANUTENCIÓN DE PERSONA CON DISCAPACIDAD

THE STABILITY JOB OF A WORKER WHO IS RESPONSIBLE FOR THE SUPPORT OF A PERSON WITH DISABILITY.

Muñoz Subía, Katerine;
katerine.munoz@cortenacional.gob.ec;
Jueza de la Corte Nacional de Justicia,
Quito, Pichincha, Ecuador;
https://orcid.org/0000-0003-1320-5307

https://www.doi.org/10.61154/dje.v6i3.3235

Recibido:20/05/2023
Revisado: 26/06/2023
Aprobado: 28/07/2023
Publicado: 01/09/2023

RESUMEN

En el presente artículo se procedió a analizar la sentencia dictada por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, en el juicio No. 09359-2020-00162. Dentro del análisis realizado a la resolución de casación, se evidencia que, en esta, se reconoce los legítimos derechos de una trabajadora que tiene a su cargo la manutención de una persona con discapacidad, los cuales no pueden verse afectados por falta del trámite para acreditar tal condición, dado que, ello no implica inexistencia de la situación de discapacidad, si es evidente. Así mismo, con base en la resolución anteriormente mencionada, se ha realizado una reflexión sustentada en la argumentación jurídica y en la interpretación del derecho al trabajo. Por ello el objetivo de investigación ha sido desarrollar el análisis doctrinal y jurisprudencial de la sentencia en referencia.

DESCRIPTORES DE CONTENIDO: Persona con discapacidad; material probatorio; estabilidad laboral; indemnización; fallo judicial.

ABSTRACT

In this article we proceeded to analyze the sentence issued by the Specialized Labor Chamber of the National Court of Justice, in trial No. 09359-2020-00162. Within the analysis carried out on the appeal resolution, it is evident that, in this, the legitimate rights of a worker who is in charge of the maintenance of a person with disabilities are recognized, which cannot be affected by lack of the process to prove such condition, given that this does not imply the non-existence of the disability situation, if it is evident. Likewise, based on the aforementioned resolution, a reflection based on legal argumentation and the interpretation of the right to work has been carried out. Therefore, the research objective has been to develop the doctrinal and jurisprudential analysis of the sentence in reference.

CONTENT DESCRIPTORS: Person with Disability; probative material; employment stability; compensation; Judicial failure.

INTRODUCCIÓN

En Ecuador, las decisiones de la Corte Nacional de Justicia, están caracterizadas por la armonía entre los derechos humanos y los principios constitucionales, que permiten a sus jueces una interpretación adecuada de las normas jurídicas involucradas en sus decisiones. Por ello, los precedentes judiciales y su implementación, garantizan la observancia de los principios judiciales de igualdad y fiabilidad en el sistema jurídico (Taruffo, 2012, p. 89).

De ahí que, el precedente judicial garantiza el respeto a lo decidido y es un aspecto vinculante de fuerza a la hora de fallar los diferentes asuntos (Sagües, 2007, p.138). En este sentido, resulta de vital importancia las interpretaciones realizadas por la Corte Nacional, en cuanto examinan decisiones de tribunales de instancia, cumpliendo con una función nomofiláctica de alta valía.

El caso de estudio aborda el tratamiento del fallo de casación resultante de la impugnación de la decisión de la Corte Provincial de Justicia, ante la demanda laboral presentada por la actora en contra del empleador que terminó la relación laboral por despido intempestivo. La sentencia ratificó la resolución de primera instancia consistente en: indemnización por despido intempestivo, bonificación por desahucio, proporcionales de las décimas terceras y décimas cuartas remuneraciones, proporcional de vacaciones, y remuneración de tres días de mayo de 2018, más triple de recargo de este último valor.

En cuanto a los fundamentos de derecho, la parte recurrente denunció que la sentencia dictada por el tribunal ad quem infringió los artículos 12 y 51 Ley Orgánica de Discapacidades. Debiéndose reflexionar que esta ha sido una de las materias más y mejor tratadas en el ordenamiento jurídico nacional y supranacional, ya que esta fue una de las primeras instituciones abordadas, constituyendo el primer tratado de derechos humanos del siglo XXI (San José, 2017, p. 1).

Es pertinente entonces, no dejar de lado que un modelo anterior a la discapacidad fue el de "prescindencia" (Asís, 2007, p. 84), en tanto no se entendía la utilidad directa de la persona. Otro modelo fue el de la "rehabilitación" (Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, 2006, párrafos 43 y 45) en consideración a una idea de enfermedad o impedimentos físicos provenientes de restricciones en la salud de las personas y actualmente se considera el modelo social, que reconoce a las personas con discapacidad como titulares de derechos.

En este modelo, se entiende que la procedencia de la discapacidad es eminentemente social, pues las personas con discapacidad deben ser miembros activos de la sociedad, en igual proporción que las personas que no tienen discapacidad, desde un respeto a su situación diferente, procurando promover el respeto a su dignidad, la defensa de la igualdad, la erradicación de la discriminación y la inclusión social.

El caso materia de estudio desarrolla un análisis doctrinal y jurisprudencial, desde la perspectiva de la conceptualización de la discapacidad como institución jurídica bajo nociones de progresividad, destacando el valor de dignidad de la persona humana, dentro del contenido de la sentencia que se analiza.

MÉTODOS

Dada la naturaleza del estudio de caso, se empleó una metodología netamente cualitativa, dentro de un enfoque dogmático-jurídico, mediante la revisión exhaustiva y jurídica del tema, con el fin de tener herramientas de investigación que contribuyan a analizar y comentar críticamente la sentencia correspondiente al recurso de casación dentro del proceso No. 09359-2020-00162.

De igual manera, en el orden de los métodos empíricos, se realizó un análisis documental, a partir de la revisión de textos científicos doctrinales y jurisprudenciales clásicos y de los últimos cinco años para trabajar con bibliografía actualizada y validada. Se escoge como bases de fuentes "Salas" y se restringe la búsqueda sólo a aquellos documentos que abordan directamente la institución de la discapacidad y su progreso jurídico. Así como el análisis mismo de la sentencia en cuestión.

RESULTADOS

El recurso extraordinario de casación se constituye como un medio de impugnación que principalmente tiene en consideración la seguridad jurídica de la sociedad en general. Esto se debe a sus dos objetivos primordiales: por un lado, asegurar la unificación de la jurisprudencia y, por otro, la tutela del derecho objetivo. Cabe mencionar que esta afirmación no excluye el evidente interés personal que se manifiesta cuando una de las partes involucradas impugna con la intención de beneficiarse con el resultado emitido por la revisión de la sentencia.

La importancia primordial de este recurso excepcional, radica en su enfoque en la preservación de la legalidad, lo cual esencialmente se manifiesta como una oposición a la sentencia en cuestión. En este sentido, la revisión realizada por la Corte de casación está orientada a garantizar el cumplimiento de los principios legales y constitucionales que rigen en el sistema jurídico.

Mientras que el segundo objetivo busca establecer unificación de la jurisprudencia a través de la cohesión en el sistema legal, incluso empleando la creación de normas por parte de los tribunales, considerando la necesidad de adaptar el derecho a los cambios de la sociedad (Aguirre, 2019, p. 132). Por lo tanto, en el contexto de nuestra estructura constitucional, la jurisprudencia también desempeña el papel de ser una novedosa fuente de legislación, como se refleja en los contenidos de los artículos 11, numeral 8 , y 185 de la Constitución de la República .

Este constituye un método de impugnación excepcional, ya que no es aplicable a toda clase de fallo o decisión judicial, según se establece en el artículo 266 del COGEP, y en general se emplea después de haber agotado los recursos comunes (Tolosa, 2008, p. 114). Su alcance es restringido, ya que la evaluación realizada por el tribunal de casación se limita estrictamente a los argumentos presentados por los casacionistas, en concordancia con el principio dispositivo contemplado en el artículo 168, numeral 6, de la Constitución.

Es preciso y técnico, ya que su viabilidad está condicionada únicamente a los casos específicamente determinados por la ley -artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP)- y a la técnica casacional regulada en él, que se convierte en un requisito esencial para aquellos que interponen la impugnación.

Por último, es esencial reconocer que la casación se fundamenta de manera innegable en la Constitución –según se establece en su artículo 184, punto 1-. Esto se confirma al afirmar que la implementación del derecho en todas sus formas se origina en el efecto de expansión de la Norma Primera, otorgando consistencia y uniformidad al sistema legal basándose en sus principios fundamentales.

Por lo que este tipo de recurso, que tiene en cuenta los intereses tanto públicos como privados, tiene un alcance superior a la mera legalidad. Ello de acuerdo a la exigencia constitucional prevista como garantía jurisdiccional.

El artículo 168, numeral 6, de la Constitución de la República, ha determinado que la sustanciación de los casos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo. Por lo tanto, en este caso, el Tribunal, dentro del término previsto en el artículo 272 del COGEP y de conformidad con las reglas generales previstas para las audiencias, consignadas del artículo 79 al 87 ibidem, convocó a audiencia de fundamentación del recurso de casación.

En conclusión, una vez finalizado el debate, se procedió a acatar lo dispuesto en el artículo 273 mencionado anteriormente, esto es, dictar decisión oral, la que posteriormente fue reducida a escrito de manera motivada.

Contextualización de los argumentos reproducidos por la casacionista con fundamento en el caso cinco del artículo 268 del COGEP:

La actora solicita en su demanda la indemnización por despido intempestivo (artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades). Para ello, refiere que su hija, además de ser menor de edad y de depender económicamente de ella, presenta una discapacidad. A lo cual, el tribunal de apelación acogió en parte, aplicando inadecuadamente los artículos 12 y 51 (Ibidem).

Agrega, además, que la decisión cuestionada no considera que la condición de persona en situación de discapacidad es una garantía “que la tiene y se produce una extensión en favor de quien es su guarda, cuidador”. Por tanto, los juzgadores de segundo nivel debieron analizar la vulneración al derecho a la tutela judicial efectiva y a la estabilidad reforzada de la actora como persona que se encuentra a cargo de la manutención de una persona en situación de discapacidad, considerando que su hija pertenece a un grupo de atención prioritaria, al encontrarse afectada con una condición de discapacidad del 86%.

Agrega que la empresa demandada sí conocía sobre la calidad de la trabajadora a cargo de una persona en situación de discapacidad, sin embargo, aun cuando el certificado de sustituta no “constaba en su expediente”, esto no impide que los derechos constitucionales en favor de una persona en situación de discapacidad sean reconocidos, a pesar que no exista la acreditación de dicha condición mediante tal certificado.

Tanto más si, siguiendo el criterio de la Corte Constitucional en la sentencia No. 689-19-EP/20 sobre este punto, “la existencia del certificado, que es simplemente declarativo, constituye un medio de acreditación que obedece únicamente al reconocimiento de los derechos del accionante, mas no es un requisito constitutivo para el otorgamiento y ejercicio de sus

derechos como miembro de un grupo de atención prioritaria. Esto sin perjuicio de que su obtención sea necesaria para constancia y acreditación de su condición, lo cual garantiza a su vez el pleno ejercicio de sus derechos".

Por lo que, la sala de apelación debía respetar los derechos en favor de la sustituta de una persona en situación de discapacidad; más aún si -de conformidad con los artículos 326 de la Constitución y 4 del Código de Trabajo - se tratan de derechos irrenunciables; institución jurídica que debió abordarse con mayor profundidad en la justificación del fallo de segunda instancia.

En contraste, al omitir criterios vinculantes de la Corte Constitucional, interpretó de manera errónea los artículos 12 y 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, desconociendo la protección reforzada de la persona sustituta, al rechazar el pago de la indemnización prevista en la última de las normas mencionadas. En términos de precedentes judiciales, habría sido apropiado considerar que la Corte Nacional de Justicia del Ecuador ha insistido de manera enfática en que los derechos de los trabajadores "no pueden ser disminuidos". En este caso, esos precedentes no fueron aplicados, lo que habría llevado a la sentencia en cuestión a aceptar la solicitud de indemnización establecida en el artículo 51 antes mencionado.

Si ello fuera insuficiente en la valoración del fallo combatido, la menor se encuentra calificada como una persona en situación de discapacidad en el 86 %, siendo que esta condición la afecta desde mucho antes de la obtención del carnet de discapacidad y de la ocurrencia del despido intempestivo; alegando la demandante que la afirmación del tribunal de apelación respecto que el vínculo de trabajo concluyó el 03 de mayo de 2018 y no en fecha posterior a la obtención de la calificación de discapacidad, causa un perjuicio grave en su contra, dado que, su hija obtuvo dicho documento el 28 de mayo del mismo año.

No obstante, la condición de discapacidad fue conocida por la empleadora previamente a la mencionada calificación; considerando además que la razón del despido fue ocasionada precisamente por tal condición. Lo que pone en tela de juicio el proceder de la administración y la evidente violación de los derechos, que, a juicio de esta autora, configura una violación de derechos ante una doble situación de vulnerabilidad.

Continúa señalando que en el artículo 13 del "Reglamento para la calificación, recalificación y acreditación de personas con discapacidad o con deficiencia o condición discapacitante", publicado en la Edición Especial del Registro Oficial No. 533 de 06 de septiembre de 2018, se determina el trámite necesario para la calificación de una persona en situación de discapacidad. Ello demuestra que entre el 03 de mayo de 2018 -en que se produjo el despido según el tribunal de apelación- y el 28 de mayo –fecha de expedición del carné de

discapacidad- fue imposible que se hubiera iniciado, ejecutado y obtenido la calificación de persona en situación de discapacidad.

La recurrente invoca también la “Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad” y la “Convención Interamericana para la eliminación de todas formas de discriminación contra personas con discapacidad”, instrumentos donde se define a las personas en situación de discapacidad y regulan los derechos que las protegen.

Además, cita las sentencias de la Corte Constitucional Nos. 258-15-SEP-CC y 334-15-SEP-CC, que se remiten en su orden, a la “Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad” y a la protección de este grupo de atención prioritaria sin condicionarla necesariamente a la calificación de la autoridad competente.

En este contexto –dice- los juzgadores de instancia, a partir de una interpretación correcta de normas jurídicas, debieron determinar que el motivo de la decisión del empleador de despedir a la trabajadora, fue la proximidad de la obtención del carné de discapacidad en favor de su hija, lo que constituye “despido intempestivo discriminatorio” en contra de una persona que goza de garantías de inamovilidad.

Finalmente, la casacionista manifiesta: “Se torna absurdo que la parte demandada haya afirmado que sus actos no eran contrarios a la ley de discapacidades, y que esta afirmación la haya hecho suya la Corte Provincial, al poner tiempos entre la expedición, y no la obtención porque esta fue anterior a la entrega de la credencial, y la acción ilegítima de despedir a la persona trabajadora sustituta, a pesar de no tener la credencial correspondiente, pero en la primacía de la realidad así lo es. El daño por esta discriminación evidente, fue contra la niña con discapacidad, a quien se le privó del ingreso económico de su madre, a quien no se le ha pagado hasta el momento ninguna indemnización (…)”.

De lo anterior, se advierte que el problema jurídico a resolver, es el siguiente:

En la sentencia cuestionada, al negarse en favor de la accionante la indemnización prevista en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades ¿se configuró la errónea interpretación de esta disposición y del artículo 12 íbídem, dado que, la calificación que acredita la situación de discapacidad no es un requisito constitutivo para el otorgamiento y ejercicio de sus derechos como persona que tiene a su cargo un miembro de un grupo de atención prioritaria (en situación de discapacidad)?

Para resolver el problema jurídico planteado, se han realizado las siguientes consideraciones:

1.- Lo previsto en el artículo 268 del COGEP, en su caso cinco, se produce cuando haya existido una aplicación indebida, no aplicación o aplicación errada de normas sustantivas, donde deben incluirse los precedentes judiciales que se expongan en la parte dispositiva, ya

sea de la sentencia o del auto. Sólo se puede configurar por debate estrictamente jurídico (Tolosa, 2008, p. 143). Aunque no sólo se puede denunciar la inobservancia de la normativa sustantiva sino también la transgresión de la jurisprudencia obligatoria (artículos 185 de la Constitución de la República y 182 del Código Orgánico de la Función Judicial.).

Válido es indicar que la procedencia de este tipo impugnatorio extraordinario depende de:

- Indebida aplicación: Viene referida a una inadecuada selección y subsanación normativa (el juez aplica una norma que no se ajusta a la valoración del caso).

- Falta de aplicación: Implica la existencia de la norma y la no aplicación por parte del juez.

- Errónea interpretación: Exige primero que la norma escogida sea la aplicable para la premisa fáctica fijada, siendo que en este caso el yerro ocurre, cuando a aquella se le otorga un sentido ajeno y diferente al de su verdadero significado u alcance (deficiencia de hermenéutica jurídica).

En la sentencia de marras, el tribunal ad quem, tuvo a bien coincidir con el análisis del juez a quo, respecto de que, el hecho de que en el aviso de salida se haya consignado una fecha posterior no puede considerarse contra los hechos probados y afirmados por las propias partes procesales, pues al ser el despido intempestivo un hecho cierto que acontece en lugar, tiempo y bajo circunstancias claramente determinadas, se confirma el análisis del juez a quo respecto de que el momento en que se produjo el despido intempestivo fue el 03 de mayo del 2018.

La accionante fue clara en su declaración de parte rendida en audiencia, al señalar que el despido intempestivo sufrido tuvo lugar el día 3 de mayo del 2018, a las 09h00. Ahora bien, la fecha del otorgamiento del carnet o registro de la discapacidad de la dependiente de la accionante, es posterior a la fecha del despido intempestivo, esto es, el 28 de mayo del 2018, lo cual se produjo como prueba.

La Ley Orgánica de Discapacidades, es clara en su artículo 12 al señalar lo siguiente:

“Documento habilitante. - La cédula de ciudadanía que acredite la calificación y el registro correspondiente, será documento suficiente para acogerse a los beneficios de la presente Ley; así como, el único documento requerido para todo trámite en los sectores público y privado.

El certificado de votación no les será exigido para ningún trámite público o privado. En el caso de las personas con deficiencia o condición discapacitante, el documento suficiente para acogerse a los beneficios que establece esta Ley en lo que les fuere aplicable, será el certificado emitido por el equipo calificador especializado”.

Las declaraciones de dos testigos son referenciales y no aportan elementos de convicción respecto de que el empleador conocía de alguna condición de discapacidad respecto de la dependiente de la actora.

Toda vez que la calificación en favor de la dependiente de la accionante ha operado el día 28 de mayo del 2018, esto es, luego de que la accionante fue despedida intempestivamente, no se cumple con el presupuesto de la Ley Orgánica de Discapacidades para acceder a la indemnización del artículo 51 de dicho cuerpo legal (…)".

2.- De los hechos expuestos se evidencia que:

- Como hecho cierto en segunda instancia se tiene el despido intempestivo (3 de mayo de 2018).

- El registro de discapacidad se produjo el 28 de mayo de 2023.

- El tribunal interpreta el artículo 12 de la Ley Orgánica de Discapacidades y entiende que por ser posterior la declaración de discapacidad al despido intempestivo, no se configura lo previsto en el artículo 51 y por ende no procede la solicitada indemnización.

3.- Dicho lo anterior, de conformidad con el artículo 273 numeral 3 del COGEP respecto del punto controvertido en casación, el Tribunal de casación casó la sentencia en mérito de los autos, y expidió la resolución que en su lugar correspondía, reemplazando los fundamentos jurídicos erróneos por los correctos, tanto más si, el vicio de errónea interpretación que se ha configurado, compromete la integralidad del resultado respecto del punto cuestionado relacionado con la indemnización prevista en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

DISCUSIÓN

Antes de abordar con detalle como el Tribunal realizó el análisis puntual del problema jurídico, es de advertirse que, tanto en la justicia ordinaria como en la constitucional, existen pronunciamientos relacionados con la acreditación documental de la condición de una persona en situación de discapacidad:

La Corte Constitucional dictó, el 03 de enero de 2018, la Sentencia No. 004-1S-SEP-CC dentro del Caso No. 0664-14-EP, en la que desarrolló el siguiente criterio:

"(…) la condición de discapacidad es un hecho que no está supeditado al reconocimiento que el Estado hace de dicha condición. Es decir, el que una persona, al momento en que se produjo el acto presuntamente vulneratorio de sus derechos constitucionales, no haya efectuado el trámite ante la autoridad competente para que su condición sea reconocida -y, por tanto, no exista la "prueba documental" requerida por la judicatura- no implica que su discapacidad no exista.

La interpretación contraria infringiría la Constitución, pues supeditaría la titularidad del derecho constitucional al cumplimiento de un trámite administrativo, y no a la fuente primigenia del mismo, que es la dignidad humana. Claro está, la calificación del grado de discapacidad por parte de la autoridad administrativa genera seguridad al juzgador respecto de la alegación; sin embargo, la falta de aporte de la misma como prueba en el proceso no destruye por sí sola la presunción de veracidad de su afirmación. (…)"

De lo transcrito, se tiene la existencia de precedente constitucional emitido antes de la sentencia cuestionada. Este, en lo fundamental, determina que la condición de discapacidad no es un hecho supeditado al reconocimiento del Estado, sin que la falta de trámite respectivo para acreditar tal condición implique inexistencia de la situación de discapacidad. Es decir, el carné de discapacidad –como prueba documental de dicha condición- no necesariamente involucra la existencia de la situación de discapacidad. De ahí que es posible constatar esta condición mediante otras pruebas.

El Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, en el caso No. 17316-2019-00033, ponencia de la suscrita, analizó la vigencia del carné de discapacidad, en sentencia de 19 de julio de 2021, a las 10h37, y sostuvo que de la interpretación de los artículos 4, 5 y 12 de la Ley Orgánica de Discapacidades, "se puede concluir que la cédula y el Carnet de Discapacidad son documentos suficientes para acreditar la situación de discapacidad, entendiéndose que no son los únicos" . Es decir, en una controversia anterior la Sala ya ha considerado que la situación de discapacidad puede justificarse mediante otros medios, diferentes a los documentos antes señalados.

Por su parte, en la Sentencia No. 689-19-EP/20 dictada el 22 de julio de 2020 dentro del Caso No. 689-19-EP, relacionada con la existencia del certificado de una persona en situación de discapacidad, la Corte Constitucional manifestó:

"45. En consecuencia, es evidente que SECOM sí tenía conocimiento de la situación del accionante. Pero aún si el certificado de sustituto no constaba en su expediente, la atención prioritaria y los derechos previstos en la Constitución para este grupo vulnerable son anteriores y deben ser respetados aún sin actos estatales como la expedición de un certificado. Es decir, la existencia del certificado, que es simplemente declarativo, constituye un medio de acreditación que obedece únicamente al reconocimiento de los derechos del accionante, mas no es un requisito constitutivo para el otorgamiento y ejercicio de sus derechos como miembro de un grupo de atención prioritaria. Esto sin perjuicio de que su obtención sea necesaria para constancia y acreditación de su condición, lo cual garantiza a su vez el pleno ejercicio de sus derechos.

Atendiendo al precedente judicial comparativo para el abordaje del caso en cuestión se entiende que, del análisis de las pruebas testimoniales practicadas, el tribunal debió probar la

situación de discapacidad de la menor hija de la parte actora, si bien, no con el documento oficial pero sí por la declaración coincidente de dos testigos fundamentales.

Es decir, estas pruebas coinciden con la relación de los hechos constantes en la demanda y en la declaración de parte de la actora, lo que complementado con el contenido de los testimonios –sobre la condición de salud de su hija-, acreditan verosimilitud al hecho que la actora solicitó un préstamo para atender exámenes médicos de su hija.

Por otro lado, si bien de la prueba practicada se tiene que la ex trabajadora no notificó formalmente a su empleadora sobre la condición de discapacidad de su hija, la correspondencia entre las pruebas y su resultado conllevan a la suficiente credibilidad para tener como aceptado que la empresa demandada sí conoció sobre los problemas graves de salud de la hija de la accionante. Inclusive, estos problemas de salud fueron tan graves que –según los testimonios y la declaración de parte de la actora- la trabajadora solicitó: permisos reiterados, un préstamo a su empleadora y hasta tramitó la calificación de discapacidad de su hija.

Entonces, el Tribunal consideró que el resultado de los testimonios, la declaración de parte de la actora, el rol de pago de abril de 2018, la solicitud de préstamo y su acuerdo de pago –estas tres últimas practicadas por la demandada- tienen la suficiente credibilidad para justificar que la empresa empleadora conocía sobre la condición de salud de la hija de la actora. Medios de prueba que, en su contexto, evidencian además que la empleadora también sabía que la afectación tenía su gravedad, pues la trabajadora gestionaba permisos reiterados, préstamos y la calificación de la situación de discapacidad de su hija.

Es de señalar que, si bien la calificación del grado de discapacidad física en el 86% de la hija de la trabajadora fue acreditada el 28 de mayo de 2018, esta circunstancia de ninguna manera implica que la condición de discapacidad no existía al tiempo del despido intempestivo, 03 de mayo de 2018. Es inverosímil, de esa forma, que una afectación “muy grave” que se extendió durante años, varíe su porcentaje en 25 días –entre el 03 y 28 de mayo de 2018-.

Sin embargo, el artículo 51 contenido en la Ley Orgánica de Discapacidades, como una de las disposiciones que busca asegurar el pleno ejercicio de los derechos laborales de las personas que enfrentan esta condición, establece lo siguiente: “Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley. Además, para la cesación de funciones por supresión de puestos o

por compra de renuncias con indemnización, no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional".

En general, la norma transcrita ha previsto una estabilidad laboral especial y reforzada en favor de las personas trabajadoras en situación de discapacidad, pues de ocurrir el despido injustificado por parte del empleador en contra de una persona en situación de discapacidad o de quien tuviere a su cargo su manutención, se ha ordenado el pago de 18 meses de la mejor remuneración, adicional a la indemnización legal correspondiente.

Es decir, esta consecuencia constituye, principalmente, una retribución al trabajador en situación de discapacidad o de quien tenga a su cargo una persona en esta situación, derivada del rompimiento de su estabilidad laboral. Siendo también una sanción al empleador por el incumplimiento de una garantía en favor de personas que pertenecen a un grupo de atención prioritaria.

Entonces, la estabilidad reforzada y protección especial no se limita a las personas en situación de discapacidad, sino que se extiende a quien tiene a su cargo una persona en tal condición.

CONCLUSIONES

El porcentaje del 86 % de la situación de discapacidad física de la hija de la accionante, fue acreditado con la emisión del carné de discapacidad, sin que esto descarte que dicha condición existía mucho antes de esta última fecha; más bien, este hecho se ha justificado con el resultado de la valoración de la prueba practicada en la causa.

También resulta sumamente improbable que, ante afectaciones graves de salud presentes desde el nacimiento de la hija de la ex trabajadora, (31 de marzo de 2015), su empleadora no hubiere conocido sobre el particular. Esto, pues una condición de discapacidad del 86 % en un hijo/a de un trabajador/a, por lo general, deja vestigios claros en la relación laboral, como se ha evidenciado en el presente caso con: permisos reiterados, colectas y solicitud de préstamo a su empleadora para cubrir gastos de salud.

Entonces, la falta de acreditación formal no implica desconocer que la actora se encontraba a cargo de una persona en situación de discapacidad (su hija), y esto es afirmado conforme los precedentes constitucionales y legales que se han analizado en la decisión. Por tanto, la demandante tuvo derecho a que la empresa accionada le pague la indemnización correspondiente a 18 meses de la mejor remuneración, conforme al artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Es de concluirse que un acto de reconocimiento de justicia, como el referido en la presente sentencia, obedece al mandato aristotélico de la alteridad, es decir, procurar el bien del prójimo, dejar a un lado la individualidad y proyectar nuestra existencia desde el otro y sus particularidades. Por ello, de existir fundamentos para acoger la pretensión de una parte, que invoca en su demanda derechos fundamentales, en este caso el del derecho al trabajo, es deber del Tribunal de casación, en ejercicio de su potestad de impartir justicia, determinar las condiciones favorables para el reconocimiento del derecho en pugna.

REFERENCIAS

Aguirre, Pamela. (2019). El precedente constitucional: La transformación de las fuentes del ordenamiento jurídico. CEP- UASB, Quito.

Corte Constitucional Del Ecuador. (2018). Sentencia No. 004-1S-SEP-CC dictada el 03 de enero de 2018 dentro del Caso No. 0664-14-EP, p. 23.

Corte Constitucional Del Ecuador. (2020). Sentencia No. 689-19-EP/20 dictada el 22 de julio de 2020 dentro del Caso No. 689-19-EP, Párrafo 45.

Corte Constitucional Del Ecuador. (2020). Sentencia No. 367-19-EP/20 dictada el 07 de octubre de 2020 dentro del Caso No. 367-19-EP, párrafo 26.

Corte Nacional De Justicia Del Ecuador. (2021). Sentencia dictada el 19 de julio de 2021, a las 10h37 dentro del Juicio No. 17316-2019-00033.

De Asís, Rafael; Bariffi, Francisco & Palacios, Agustina. (2007). Principios éticos y fundamentos jurídicos, en Tratado sobre Discapacidad. R. DE LORENZO Y L. C. PÉREZ BUENO (Dir.). Cizur Menor: Thomson Aranzadi.

Sagües, Nestor. (2007). El valor del precedente de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en EE.UU. y Argentina. En ESTUDIOS AL PRECEDENTE CONSTITUCIONAL. Palestra Editores. Lima- Perú. 225pp.

Sanjose, Amparo. (2007). El primer tratado de derechos humanos del siglo XXI: la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. En Revista electrónica de estudios internacionales. No. 13. junio 2007.

Tolosa, Luis. (2008). Teoría y Técnica de la Casación. En Ediciones Doctrina y Ley LTDA., Segunda Edición, Bogotá – Colombia.

Taruffo, Michele. (2012). El precedente judicial en los sistemas del Civil Law. En IUS ET VERITAS. No. 45 diciembre 2012. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.

Tribunal De Justicia De Las Comunidades Europeas. (2006). Sentencia de 11 de julio de 2006. Asunto C-1305. Chacón Navas, párrafos 43 y 45.