

PONENCIA: Dr. Alejandro Arteaga García

Juez Nacional

**SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL
DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA
PROCESO No. 01371-2020-00848 COGEP**

Quito, ~~jueves~~ 5 de octubre de 2023, las 16h20.

VISTOS: El Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, competente para conocer el presente proceso se encuentra conformado por: el doctor Alejandro Arteaga García, Juez Nacional Ponente; la doctora, María Consuelo Heredia, Jueza Nacional; y el doctor, Julio Arrieta Escobar, Conjuez Nacional, en reemplazo de la doctora Katerine Muñoz Subía, Jueza Nacional, quienes dictan sentencia en la causa N° 01371-2020-00848:

1. ANTECEDENTES PROCESALES:

1.1. En la demanda presentada por el señor Jaime Rolando Criollo Auquilla, en contra de la compañía Gráficas Hernández Cía. Ltda., representada por los señores Patricia Lorena Vélez Gárate, José Luis Fernández Cadavid y Mérida Escandón Vélez, en sus calidades de Gerente General, Presidente y Jefa de Recursos Humanos, respectivamente, a quienes también demanda por sus propios derechos y por los que representan; pretende se le cancele los rubros correspondientes a: despido intempestivo, sanción estipulada en el artículo 17, inciso segundo de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (...), bonificación por desahucio, indemnización por manutención de una persona con discapacidad, proporcionales correspondientes a decimotercera y decimocuarta remuneraciones, vacaciones, devolución de valores descontados injustificadamente, devolución de multas, costas, honorarios profesionales e intereses .

1.2. La juzgadora de la Unidad Judicial del Trabajo, Cantón Cuenca, Provincia del Azuay, en fallo de 7 de octubre de 2021, a las 13h03, resuelve aceptar parcialmente la demanda.

1.3. Inconforme con esta decisión la parte demandada presenta recurso de apelación, siendo remitida para su conocimiento y resolución, a la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Azuay.

1.4. El tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Azuay, en sentencia de fecha 14 de marzo de 2022, a las 11h47, acepta parcialmente el recurso de apelación del demandado, "*respecto de la improcedencia de la indemnización del Art.51 de la Ley Orgánica de Discapacidades; en lo demás, confirma la sentencia subida en grado*".

1.5. En virtud de la resolución emitida, ambas partes procesales interponen recurso de casación y señalan como normas de derecho infringidas:

- **El actor:** artículos: 11, 44, 169 y 326 numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador; 4, 5 y 7 del Código del Trabajo; 29 de la Ley Orgánica de la Función Judicial; 4 y 51 de la Orgánica de Discapacidades; y, 5 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades; sustentando su recurso en el caso 5.
- **El demandado:** artículos: 76 numeral 7 literal l) de la Constitución de la República del Ecuador; 130 numeral 4 del Código Orgánico General de Procesos; 89 del Código Orgánico General de Procesos y la Sentencia 1158 17-EP/21 de la Corte Constitucional; sustentando su recurso en el caso 2.

1.6. En auto de 26 de julio de 2022, las 11h35, el señor doctor Julio Arrieta Escobar, Conjuez Nacional, admite a trámite los recursos de casación planteados.

1.7. Sorteado el tribunal de casación, se instaló la audiencia de fundamentación del recurso de casación el viernes 15 de septiembre de 2023, a las 09h00; reinstalándose el miércoles 20 de septiembre del mismo año a las 16h30, y, encontrándose en estado de motivar por escrito la decisión enunciada se lo hace bajo las siguientes consideraciones:

II. JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA:

2.1. La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia tiene competencia para conocer y resolver los recursos de casación en los procesos laborales según lo dispuesto en los artículos 184.1 de la Constitución de la



República y 191.1 del Código Orgánico de la Función Judicial; y, 02-2021 dictada por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia, así como por los sorteos de ley que obran a fs. 15 del cuaderno de casación.

III. VALIDEZ PROCESAL

3.1. De la revisión del expediente, no se observa omisión de solemnidad sustancial alguna o violación de trámite legal que lo invalide, por lo que, se declara su validez procesal.

IV. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE CASACIÓN

4.1. El recurso de casación es un medio de impugnación extraordinario esencialmente formalista y, por tal razón, exige para su procedencia el cumplimiento inexorable de los requisitos y formalidades establecidas en el COGEP. El tratadista colombiano, Luis Armando Tolosa Villabona, conceptualiza a este medio de impugnación, como aquel que:

[...] pretende quebrar, anular y romper una providencia violatoria de la ley sustancial o de la ley procesal [...] Por lo tanto, el recurso de Casación es un medio de impugnación extraordinario por motivos específicamente establecidos en la Ley y cuyo conocimiento está atribuido a un órgano judicial supremo [...] con el fin de anular, quebrar o dejar sin valor, por razones procesales sustanciales inmanentes, sentencias que conculcan el derecho objetivo, y que tienen errores in iudicando, errores facti in iudicando o errores procesales. Se interpone también para enmendar, excepcionalmente, sentencias que infringen las garantías fundamentales de las personas¹.

4.2. Es decir, esta actividad jurisdiccional asumida por el más alto tribunal de la justicia ordinaria, mediante el ejercicio del control de constitucionalidad y legalidad, tiene como finalidad garantizar la defensa del derecho objetivo y la seguridad jurídica, así como la unificación de la jurisprudencia a través del desarrollo de precedentes jurisprudenciales fundamentados en fallos de triple reiteración.

4.3. **FUNDAMENTO DE CASACIÓN DE LA PARTE DEMANDADA:** La parte accionada fundamenta su recurso bajo los siguientes cargos:

¹ Luis Armando Tolosa Villabona. "Teoría y Técnica de la Casación". Ediciones Doctrina y Ley Ltda., segunda edición, Bogotá-Colombia, 2008, pág. 13

(...) la norma expresa dos requisitos básicos para la motivación de las resoluciones, esto es: 1. Enunciar las normas o principios jurídicos en que se funda; 2. Explicar la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho (...) Del numeral 6.3 de la sentencia recurrida, se evidencia que la motivación del Tribunal Ad Quem, resulta insuficiente, en dos momentos: 1. Cuando al inicio del numeral comienza a exponer ciertas normas y principios jurídicos, aunado a esto dos doctrinas, pero no explica su pertinencia a la aplicación de los antecedentes de hecho; 2. Luego, en el apartado del mismo numeral 63, titulado: "Requisitos para la aplicación del Caso Fortuito o Fuerza Mayor", explica cuál podría ser su pertinencia, sin embargo, no existe la enunciación de las normas o principios jurídicos (contenidos en sentencias y jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia y Corte Constitucional), en donde se demuestre el cumplimiento de dichos requisitos por parte del empleador para la plena justificación de caso fortuito o fuerza mayor (...) Adicional a lo anterior, el Tribunal de Apelación tampoco ha enunciado las normas o principios jurídicos que contengan como requisito primordial el cierre definitivo o la suspensión total y definitiva de las actividades comerciales del empleador (...) A diferencia del desahucio del empleador por cierre voluntario del negocio (Art. 193 del Código del trabajo, el cual surte el efecto del despido intempestivo), la aplicación del numeral 6 del Art. 169 del Código del Trabajo, no menciona explícitamente que el empleador deberá cerrar su actividad comercial o que esta haya cesado de forma definitiva y total (términos que deben ser analizados por la Corte Constitucional en el control abstracto de la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19); basta comprobar si la ejecución del contrato del trabajo resultó imposible de forma indefinida o con clara incertidumbre, como es el acontecimiento de la pandemia derivada del Covid-19 (...) Siendo así, la sentencia del Tribunal de Apelación adolece de ciertas deficiencias y vicios motivacionales, que han sido expuestos con claridad y precisión en su parte pertinente, motivo por el cual es menester que sus Señorías casen parcialmente la sentencia en consideración de lo expuesto (...).

- 4.4. RÉPLICA DE LA PARTE ACTORA:** En los términos del Acta Resumen de la Audiencia de Casación constante en el proceso, en lo principal comparece la defensa técnica del actor, la abogada Bernarda Vasquez Salinas, quien expone:

"EN RELACIÓN AL RECURSO DE CASACIÓN INTERPUESTO POR LA CONTRAPARTE SOSTIENE QUE ES IMPROCEDENTE POR CUANTO LA DECISIÓN IMPUGNADA HA JUSTIFICADO NORMATIVA Y DOCTRINARIAMENTE COMO DEBE JUSTIFICARSE UN CASO FORTUITO O DE FUERZA MAYOR PREVISTOS EN EL ART. 169.6 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. EN CUANTO A SU RECURSO PRESENTADO POR EL CASO 5 DEL ART. 268 DEL COGEP ACUSA LA ERRÓNEA INTERPRETACIÓN DEL ART. 51 DE LA LODIS POR CUANTO EL ACTOR TIENE A SU HIJA CON UNA DISCAPACIDAD INTELLECTUAL DEL 40% BAJO SU MANUTENCIÓN Y SUS EMPLEADORES SIEMPRE TUVIERON CONOCIMIENTO DE ELLO PERO ALEGARON QUE NO EXISTÍA CERTIFICACIÓN ALGUNA



SOBRE SU CALIDAD DE SUSTITUTO, CONFUNDIENDO LAS DOS CONDICIONES PARA DESCONOCER TAL DERECHO. INSISTE EN QUE TAL PARTICULAR FUE SUFICIENTEMENTE" (SIC)

4.5. FUNDAMENTO DE CASACIÓN DE LA PARTE ACTORA:

(...) CONFIGURACIÓN DE LA CAUSAL DE CASACIÓN. - El legislador dice en el Art. 268 numeral 5 del Código Orgánico General de Procesos, que el recurso de casación procede: (...) En la sentencia recurrida se ha incurrido en **una errónea interpretación de las normas de derecho sustantivo contenidas en el Artículo: 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades en relación con los artículos 11, 169, 326 numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador, artículos 4, 5 y 7 del Código del Trabajo; artículo 4 de la Ley Orgánica de Discapacidades; artículo 5 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades; y, Artículo 29 de la Ley Orgánica de la Función Judicial (...)** Si bien los jueces de instancia gozan de autonomía al examinar el asunto o asuntos sustanciales del proceso puesto a su conocimiento; el recurso de casación, tiene por objeto "velar por la recta y genuina aplicación e interpretación de la ley, corrigiendo la infracción de la misma..."(Fernández Humberto), así como la defensa de los derechos fundamentales (...) La Sala de Apelación, al incurrir en **errónea interpretación de la norma sustantiva**, ha realizado una exégesis equivocada de la norma ya que le da un sentido diferente al escrito (...) En la especie se evidencia que los jueces de segunda instancia tienen como hechos probados los siguientes: a) Que el actor Jaime Rolando Criollo Auquilla, laboró para la empresa Graficas Hernandez Cia Ltda, desde el 1 de agosto de 2004 hasta el 15 de mayo de 2020, fecha en la que fue despedido intempestivamente; percibiendo como Última remuneración la cantidad de SEISCIENTOS OCHENTA DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (\$680,00) (...) b) Que el actor Jaime Rolando Criollo Auquilla es padre y está a cargo de su hija la niña Briana Isabel Criollo Torres, quien tiene una discapacidad del 40% (...) c) Que la entidad demandada incurrió en la figura jurídica de despido intempestivo, el día 15 de mayo de 2020 (...) Puntualizados los hechos que se encuentran debidamente acreditados, sostenemos que la Sala de Apelación incurrió en **errónea interpretación de las normas de derecho sustantivo**, cuando declaró la improcedencia de la indemnización contemplada en Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades (...) Así el artículo señalado contempla dos tipos de beneficios: (...) a) Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo (...) b) 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 (...) En el presente caso es un hecho probado: (...) 1.-Que el actor tiene a su cargo la manutención de una persona con discapacidad (...) 2.-Que fue despedido de manera injustificada (...) La estabilidad reforzada contemplada en el Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, pretende dotar de una protección especial a aquel trabajador que tuviere a su cargo la manutención de Una persona con discapacidad y que ha sido despedida de forma injustificada, protegiendo así tanto a la persona en situación de discapacidad como a la persona de quien depende la persona con condición de discapacidad para su manutención, la estabilidad reforzada contemplada en la norma citada posibilita el desarrollo del primer inciso del art. 44 de la Constitución de la República "Art. 44.- El Estado, la sociedad y la familia promoverán de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes, y asegurará el ejercicio pleno de sus derechos; se atenderá al principio

de su interés superior y sus derechos prevalecerán sobre los de las demás personas". El ejercicio al derecho del trabajo y sus garantías en torno a su filiación padre e hija con discapacidad harán efectivo el desarrollo integral de la niña en situación de doble vulnerabilidad (...)

- 4.6. RÉPLICA DE LA PARTE DEMANDADA:** En los términos del Acta Resumen de la Audiencia de Casación constante en el proceso, en lo principal comparece la defensa técnica de la parte demandada, quien explica:

"EN RELACIÓN AL RECURSO DE CASACIÓN DE LA PARTE ACTORA SEÑALA QUE EN EL CASO 5 ACUSADO, NO CABE LA INCONFORMIDAD CON HECHOS PROBADOS, EN ESTE CASO SOBRE LA DISCAPACIDAD Y SOBRE LA CONDICIÓN DE TRABAJADOR SUSTITUTO, LO CUAL SE ALEJA DE ACUSACIONES SOBRE SUPUESTOS ERRORES DE LEGALIDAD. SOLICITA QUE SE RECHACE EL RECURSO INTERPUESTO POR LA CONTRAPARTE." (SIC)

V. PROBLEMAS JURÍDICOS:

- 5.1. De la fundamentación efectuada por las partes se desprende que los problemas jurídicos radican en:

PARTE DEMANDADA.- Caso dos: Verificar si la sentencia emitida por la Corte Provincial, no cumple con el requisito de motivación.

PARTE ACTORA Caso cinco: Analizar si, para que opere la indemnización contemplada en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, era necesario que el actor haya puesto en conocimiento de la parte empleadora que a su cargo tenía una hija en condición de discapacidad.

VI. ANÁLISIS DEL TRIBUNAL DE CASACIÓN:

- 6.1. **RECURSO PARTE DEMANDADA.-RESPECTO DEL CASO DOS.-** Este caso procede: *"Cuando la sentencia o auto no contenga los requisitos exigidos por la ley o en su parte dispositiva se adopten decisiones contradictorias o incompatibles así como, cuando no cumplan el requisito de motivación".* En la doctrina se conoce a este caso como casación en la forma, pues, o la sentencia no contiene alguna de sus partes:



expositiva, considerativa y resolutive, o existe incompatibilidad entre las partes integrantes de la misma, vicios a los que se llegará de la lectura del fallo impugnado.

6.2. El artículo 76. 7 literal l) de la Constitución de la República del Ecuador, establece como garantía del debido proceso, que:

“Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados”

6.3. La Corte Constitucional, mediante sentencia No 1158-17-EP/21, en su fallo indica que el criterio rector de la motivación deriva de la norma ya citada, esto es del artículo 76.7, l de la Constitución, por lo tanto se requiere obligatoriamente que exista una fundamentación normativa y fáctica suficiente:

“i) enunciar en la sentencia las normas o principios jurídicos en que se fundamentaron [los juzgadores]; ii) enunciar los hechos del caso; y iii) explicar la pertinencia de la aplicación de la normas a los antecedentes de hecho”. “En suma, el criterio rector para examinar un cargo de vulneración de la garantía de motivación establece que una argumentación jurídica es suficiente cuando cuenta con una estructura mínimamente completa, es decir, integrada por estos dos elementos: (i) una fundamentación normativa suficiente, y (ii) una fundamentación fáctica suficiente” 1

6.4. El recurrente acusa dos cargos que generan la supuesta falta de motivación:

1. Indica que al inicio el numeral 6.3 de la sentencia provincial los jueces enumeran normas y principios jurídicos pero no se explica la pertinencia con los antecedentes de hecho.
2. El tribunal de apelación no indica las normas o principios que contengan como requisito fundamental el cierre definitivo o la suspensión total y definitiva de las actividades comerciales del empleador.
3. Los jueces Ad quem en su sentencia indican la obligatoriedad de los Acuerdos Ministeriales.

6.5. Este Tribunal de casación, revisado el fallo de apelación, considerando **“6.3.- SOBRE LA CAUSAL POR LA CUAL SE DIO POR TERMINADA LA RELACIÓN LABORAL ENTRE LOS HOY CONTENDIENTES”**, en este ítem los jueces inician con el desarrollo de los hechos que son en este caso, que el actor en sus argumentos indica que la relación laboral terminó por despido intempestivo y no en la causal 6 del artículo 169 del Código del Trabajo como indica la parte accionada, posteriormente detalla los artículos: 30 del código civil, 169. 6 del código del Trabajo, el pronunciamiento de la Corte Nacional de Justicia de 5 de noviembre de 2009.

6.6. Posteriormente explica que si bien conforme lo determinado en el artículo 163 numeral 3 del COGEP, los hechos públicos no deben ser probados y la pandemia COVID 19, recae en este tipo de hechos, esto no basta para justificar el caso fortuito o la fuerza mayor, la parte demandada debía justificar que se imposibilitó el trabajo por la pandemia. De lo expuesto en la sentencia provincial se encuentra que existe una explicación de los hechos y la norma utilizada, pues en este caso al haber, la parte demandada, indicado que la relación laboral terminó conforme el artículo 169. 6 del Código del Trabajo, le correspondía a ella demostrar que usó adecuadamente esta causal para terminar la relación con el actor, demostrar que existe caso fortuito o fuerza mayor, pues la declaratoria de la pandemia COVID-19 en el Ecuador, no puede ser utilizado como la causa para terminar la relación laboral.

6.7. Cuando se utiliza la causal de caso fortuito o fuerza mayor se debe demostrar que se cumplió con justificar los requisitos, como son: la ininmutabilidad, la imprevisibilidad, la irresistibilidad y el daño causado, la parte demandada con su prueba aportada no justifica como la pandemia afectó a la compañía, no basta solo con invocar la causal de terminación del caso fortuito, la compañía demandada debía explicar los efectos de la pandemia del COVID-19, lo que no se verifica conforme el análisis del fallo impugnado, la sola declaratoria del Estado de excepción y la suspensión de la jornada presencial de trabajo, no implica por sí misma una causa de terminación del vínculo laboral.

6.8. En cuanto al cargo de que el tribunal de apelación no indica las normas o principios que contengan como requisito fundamental el cierre definitivo o la suspensión total y definitiva de las actividades comerciales del empleador, en la sentencia provincial no se encuentra que la exigencia del cierre del negocio, pues sobre esto consta:

*“En la especie, era obligación de la parte empleadora justificar la imposibilidad de ejecutar el contrato de trabajo, debiendo demostrar la correcta aplicación de las normas y acuerdos ministeriales, sin embargo, analizando los recaudos procesales tenemos que a fojas 4 y 5 consta el certificado obtenido electrónicamente de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (Datos Generales de la Compañía), con código de barras para su verificación, de donde se desprende que la compañía se encuentra **activa**, sin que se haya justificado del proceso que a causa de la pandemia se haya producido el cierre del negocio, en consecuencia, el acto unilateral por el que se tomó la decisión de terminar la relación laboral para con el actor, resulta insuficiente para considerar que los hechos se adecuan a lo dispuesto en el Art. 169.6 del Código del Trabajo, pues según esta norma se debe demostrar la imposibilidad para el trabajo, es decir, tiene que existir una relación de causalidad entre el evento extraordinario que en este caso fue la pandemia, con la afectación real del negocio debido a esta causa, lo cual no ha sucedido”*

6.9. De lo transcrito, este Tribunal de casación encuentra que el análisis del tribunal provincial se enfoca en que no se ha justificado los efectos de la pandemia a la compañía demandada, al invocar la causal 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, es necesario probar que existió el caso fortuito o fuerza mayor lo que provocó que sea imposible continuar con la relación laboral, en el análisis de la sentencia se concluye que no existe concatenación entre la pandemia y los efectos a la compañía. No se encuentra que se exija como requisito el cierre de la compañía como indica, en su cargo, la parte accionada.

6.10. En la fundamentación oral se acusa de que se está exigiendo la aplicación de los acuerdos ministeriales, cita la sentencia emitida por la Sala Especializada de la Corte Nacional N° 17371-2020-03474, en donde indica consta el análisis de que no es obligación la aplicación de estos Acuerdos y sobre la insuficiencia de motivación en cuanto a los hechos fácticos.

6.11. Ahora bien, los acuerdos ministeriales efectivamente no son de obligatoria aplicación es decir eran opciones que el Ministerio del Trabajo emitió para que las partes contratantes precautelen los puestos de trabajo durante la pandemia del covid-19; en ese sentido. revisada la sentencia de los jueces Ad quem, se encuentra que en el considerando “6.3” únicamente existe una mención de los indicados acuerdos más no los establece como una exigencia fundamental, como indica la parte recurrente, más bien la sentencia centra su análisis en el caso fortuito y fuerza mayor, causal invocada por la propia parte accionada y, en la obligación que tenía la parte demandada de demostrar la correcta aplicación de la causal de terminación de la relación de trabajo, consta en el indicado ítem, la normativa, los hechos y el análisis de los jueces a la prueba aportada por los recurrentes; por lo tanto no está fuera de la línea que señala contiene la sentencia (17371-2020-03474).

6.12. En tal virtud no encontramos que los jueces de alzada en su sentencia hayan incumplido con su deber de motivar la sentencia, pues se plantean los hechos presentados por las partes, la normativa aplicada, así como también la explicación de la decisión. En general, analizados los considerandos de la sentencia tenemos que los jueces de apelación cumplieron con presentar una motivación suficiente, estableciendo los antecedentes de hecho, en relación con la normativa involucrada, además explicando la pertinencia de su decisión en relación a los elementos ya indicados; en cuanto a que la compañía demandada, no cumplió con los presupuestos del artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo, para dar por terminada la relación laboral con el trabajador por caso fortuito o fuerza mayor, además de que la parte demandada debió probar la inimputabilidad, imprevisibilidad, irresistibleidad y el daño ocurrido, situación que no aconteció, dado que la prueba del accionado no demuestra que la relación laboral termina conforme determina el artículo 169. 6 del Código del Trabajo; en ese sentido la relación laboral terminó por despido intempestivo, en conclusión, este tribunal de casación no encuentra transgresión de la garantía de motivación.

6.13. Debe recordar el recurrente, que el no estar de acuerdo con la resolución emitida no significa que el fallo no este motivado; en consecuencia se desecha el cargo planteado por la parte demandada al amparo del caso dos del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos.

6.14. RECURSO PARTE ACTORA:

RESPECTO DEL CASO CINCO.- Este caso procede, cuando el juzgador de instancia incurre “en aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas de derecho sustantivo, incluyendo los precedentes jurisprudenciales obligatorios, que hayan sido determinantes en la parte dispositiva de la sentencia o auto.”, lo que implica que se configure un *error de juicio*, que atenta a la esencia y contenido de la norma de derecho y de los precedentes jurisprudenciales obligatorios. El tratadista Murcia Ballén, respecto de la violación directa de la norma, señala: *“Como lo anticipamos, la violación directa de la norma sustancial se da cuando ésta se infringe derecha o rectamente, vale decir, sin consideración a la prueba de los hechos. Emanada, por tanto, de los errores sobre la existencia, validez y alcance del precepto legal que trascienden a la parte resolutive del fallo...”*²

6.15. El pronunciamiento que ha tenido el tribunal de apelación, al emitir su fallo, ha sido:

“(...) 6.5.- SOBRE LA PROCEDENCIA DE LA INDEMNIZACIÓN DEL ART. 51 DE LA LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES. (...)Respecto al caso de la sentencia dictada por la Corte Constitucional número 367-19-EP, analizada la misma por parte de este Tribunal, trata de un caso distinto, cuando se manifiesta: “...el no haber obtenido la acreditación por parte de la Autoridad Nacional del Ministerio de Inclusión Económica no puede coartar el derecho que como padre sustituto tengo a gozar de una estabilidad laboral en beneficio de mi hija que lastimosamente padece de una discapacidad...”. En definitiva en ese caso, no se llegó a obtener el carné de discapacidad, pero la empresa si sabía o conocía de la discapacidad, cuando se sostiene: “... empresa empleadora conocía de la situación en la que se encontraba mi hija...”.

En el caso de estudio, consta de autos el carné de discapacidad a fojas 50 del cuaderno de primera instancia, pero la actora para tratar de justificar que la empresa conocía de la discapacidad, presenta testigos, que indican que la empresa conocía de la discapacidad, porque todos los años actualizaban la información del personal de la persona que laboraba y de la familia. Al respecto este Tribunal considera, que la actora al no haber solicitado el auxilio o ayuda judicial para obtener la

² MURCIA BALLÉN, Humberto, Recurso de Casación Civil, sexta edición, Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, 2005, pág. 354

documentación en la que se dice se actualizaba la información de la familia y saber los términos exactos que contenía la misma, no se ha justificado, que la empresa demandada tenía aquel conocimiento para disponer el pago respectivo.

Además de conformidad con lo dispuesto en el art. 9 del Acuerdo Ministerial N° MDT-2018-180, que dispone: "Art. 9. De la obligación de informar. - Será responsabilidad de los trabajadores y servidores públicos de manera obligatoria informar a su empleador respecto de su calidad de sustituto directo o sustituto por solidaridad humana." Y cuyo trámite se encuentra en el Art. 10 ibídem, no se ha justificado de autos; por lo que se acepta en este punto, el recurso de apelación interpuesto por los recurrentes, referente a la improcedencia de la indemnización del Art. 51 de la Ley Orgánica De Discapacidades. (...)" (Sic)

6.16. Frente al análisis expuesto, este tribunal de casación advierte: El artículo 51³, de la Ley Orgánica de Discapacidades, garantiza estabilidad especial a las personas que tienen una condición de discapacidad, o *de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad*, la norma establece una garantía de estabilidad reforzada y dispone el pago de una indemnización a la vulneración de esa garantía de estabilidad, misma que será reconocida siempre y cuando la relación contractual, haya terminado de manera injustificada o arbitraria.

6.17. Ahora bien, para que una persona con condición incapacitante o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, pueda acceder a los beneficios de esta ley, se debe cumplir con los parámetros previstos tanto en la Ley Orgánica de Discapacidades como en su Reglamento, en los artículos: 9⁴ de la Ley ibídem y 1⁵, 3⁶, 5⁷ del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades.

³ 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 supresión de puestos 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

⁴ Artículo 9.- Calificación.- La autoridad sanitaria nacional a través del Sistema Nacional de Salud realizará la calificación de discapacidades y la capacitación continua de los equipos calificadores especializados en los diversos tipos de discapacidades que ejercerán sus funciones en el área de su especialidad. La calificación de la discapacidad para determinar

6.18. Ninguna de las expuestas disposiciones exigen que para que proceda la garantía de estabilidad, es necesario que se informe al empleador; entonces, para que proceda la garantía de estabilidad únicamente debe haberse producido el despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, situación que en este proceso ha ocurrido, pues el actor es padre de la menor con condición de discapacidad.

6.19. Los hechos constantes del proceso, evidenciados por los Jueces de Instancia consisten en el reconocimiento de que la relación laboral concluyó mediante despido intempestivo; que el actor tiene una hija que presenta una discapacidad intelectual, corroborada con el carnet de discapacidad emitido por la autoridad competente, constante a fojas 50 del expediente, en el que se observa que el porcentaje de discapacidad es del 40%; siendo la fecha de emisión de dicho documento el 27 de mayo de 2015, por el Ministerio de Salud Pública del Ecuador, fecha anterior a la terminación de la relación laboral, quedando a responsabilidad de la parte empleadora actualizar la información personal de cada trabajador.

6.20. La Corte Constitucional en varias sentencias⁸ ha indicado que la garantía de estabilidad reforzada para la persona con discapacidad, se extiende también a la persona que tiene la responsabilidad de cuidarla, pues de esta manera asegura la

su tipo, nivel o porcentaje se efectuará a petición de la o el interesado, de la persona que la represente o de las personas o entidades que estén a su cargo; la que será voluntaria, personalizada y gratuita. (énfasis añadido)

⁵ Art. 1.- *De la persona con discapacidad.- Para efectos de este Reglamento y en concordancia con lo establecido en la Ley, se entenderá por persona con discapacidad a aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en una proporción al treinta por ciento (30%) de discapacidad, debidamente calificada por la autoridad sanitaria nacional. (énfasis añadido)*

⁶ Art. 3.- *Reconocimiento y calificación.- Corresponde a la autoridad sanitaria nacional emitir el certificado o documento que acredite la calificación de la discapacidad y la certificación de condición discapacitante. La determinación de la deficiencia o condición discapacitante la realizarán los médicos especialistas del sistema nacional de salud, acreditados expresamente por la autoridad sanitaria nacional. En el certificado que se emita reconociendo tal situación, se hará constar obligatoriamente la fecha de caducidad del mismo, identificando la deficiencia o condición discapacitante y su porcentaje. En ningún caso su vigencia podrá ser superior a un año. (énfasis añadido)*

⁷ Art. 5.- *Requisito para acceder a los beneficios.- Para el otorgamiento de los beneficios establecidos en la Ley, no se exigirá otro requisito además del documento que acredite la calificación de la discapacidad o la determinación de la deficiencia o condición discapacitante, en su caso, se exceptúan aquellos en los cuales por la naturaleza del trámite sea necesaria documentación adicional." (énfasis añadido)*

⁸ CORTE CONSTITUCIONAL, CASO N°367-19-EP, de 7 de octubre de 2020; CORTE CONSTITUCIONAL, CASO N°689-19-EP, de 22 de julio de 2020.

protección especial de la persona con discapacidad, más aun cuando es una niña menor de edad como en el presente caso; en ninguno de los fallos constitucionales se exige como requisito que los trabajadores informen a la parte empleadora que tienen bajo su cargo a una persona con discapacidad.

6.21. En la fundamentación oral la defensa de la parte recurrente (actor) menciona la sentencia 17731-2016-0818, en la cual consta que para acceder a la indemnización del artículo 51 únicamente se debe cumplir con *“dos 2 requisitos: a) Estar encargado de la manutención de una persona en situación de discapacidad; y, b) Que haya existido despido intempestivo.”* Análisis que concuerda con la línea de esta Sala Laboral, expresada en distintos fallos.⁹

6.22. Bajo el análisis expuesto, el Tribunal Provincial al determinar que no le asiste tal derecho al actor, por cuanto se debió informar a la parte empleadora que tiene a su cargo la manutención de una hija en condición de discapacidad, incurre en una trasgresión de lo que prevé el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades; por lo que, se acepta el cargo alegado al amparo del caso cinco del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos.

6.23. Conforme el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades al actor Criollo Auquilla Jaime Rolando le corresponde por indemnización de estabilidad laboral el valor de: 1.- Mejor Remuneración: \$1.038,66; 2.- Conforme la Ley Orgánica de Discapacidades (artículo 51): 18 meses de la mejor remuneración, esto es: $1.038,66 \times 18 = \text{TOTAL} = 18.695,88 \text{ USD}$

VII. Decisión

7.1 Por los razonamientos antes expuestos, al tenor de lo que dispone el artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos, este tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, **ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS**

⁹ 17371-2019-01722; 13371-2020-00028.



LEYES DE LA REPÚBLICA, se rechaza el recurso de casación propuesto por la parte demandada y, se acepta el recurso de casación propuesto por la parte actora; en consecuencia se casa la sentencia emitida por el tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Azuay, de lunes 14 de marzo del 2022, las 11h47, y ordena el pago de la Indemnización por estabilidad laboral de **\$ 18.695,88 USD (dieciocho mil seiscientos noventa y cinco 88/100)**; conforme lo determina el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades.- De conformidad a lo establecido en el artículo 275 del Código Orgánico General de Procesos, se ordena entregar el **total** de la caución a la parte actora.- **NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE.**


Dr. Julio Arrieta Escobar
CONJUEZ NACIONAL


Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
JUEZA NACIONAL


Dr. Alejandro Arteaga García
JUEZ NACIONAL

Resumen de fácil comprensión:

Al terminar la relación laboral por despido intempestivo de una persona con discapacidad o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad se debe indemnizar conforme consta en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Certifico:


AB. CRISTINA PILAR VALENZUELA ROSERO
SECRETARIA RELATORA

FUNCIÓN JUDICIAL

214578857-DFE

En Quito, jueves cinco de octubre del dos mil veinte y tres, a partir de las dieciseis horas y veinte y nueve minutos, mediante boletas judiciales notifiqué la SENTENCIA que antecede a: CRIOLLO AUQUILLA JAIME ROLANDO en el correo electrónico bernardavasquezsalinas@gmail.com, en el casillero electrónico No. 0104332614 del Dr./Ab. BERNARDA MICHELLE VASQUEZ SALINAS; en el correo electrónico davilasantiago@hotmail.com, en el casillero electrónico No. 0103593869 del Dr./Ab. JAIME SANTIAGO DÁVILA MELO; en el correo electrónico marianas1222@hotmail.com, jrcriollo72@hotmail.com, salinasadavilaestudiojuridico@gmail.com, davilasantiago@hotmail.com, en el casillero electrónico No. 0102678802 del Dr./Ab. MARIANA DEL CARMEN SALINAS VÁZQUEZ. GRAFICAS HERNANDEZ CIA. LTDA en el correo electrónico ynnad_eao@hotmail.com, mdchalco@uazuay.edu.ec, en el casillero electrónico No. 0105248538 del Dr./Ab. CHALCO ESPINOZA MARÍA DANIELA; en el correo electrónico vivinasarmiento15@hotmail.com, en el casillero electrónico No. 0105163463 del Dr./Ab. SARMIENTO CAMPOVERDE MARCIA VIVIANA; en el correo electrónico migesuar@hotmail.com, en el casillero electrónico No. 0104807292 del Dr./Ab. SUAREZ MERCHAN MIGUEL EDUARDO; JOSÉ LUIS FERNÁNDEZ CADAVID, PRESIDENTE DE GRAFICAS HERNANDEZ C. LTDA Y POR SUS PROPIOS DERECHOS en el correo electrónico ynnad_eao@hotmail.com, en el casillero electrónico No. 0105248538 del Dr./Ab. CHALCO ESPINOZA MARÍA DANIELA; en el correo electrónico migesuar@hotmail.com, mendietalawfirm@gmail.com, htroya@sempertigui.com, en el casillero electrónico No. 0104807292 del Dr./Ab. SUAREZ MERCHAN MIGUEL EDUARDO; en el correo electrónico vivinasarmiento15@hotmail.com, migesuar@hotmail.com, mdchalco@uazuay.edu.ec, en el casillero electrónico No. 0105163463 del Dr./Ab. SARMIENTO CAMPOVERDE MARCIA VIVIANA; MBA.CPA.PATRICIA LORENA VÉLEZ GARATE , EN CALIDAD DE GERENTE GENERAL DE GRAFICAS HERNANDEZ C. LTDA Y POR SUS PROPIOS DERECHOS en el correo electrónico pablomentos540@yahoo.es, mendietalawfirm@gmail.com, htroya@sempertegui.com, en el casillero electrónico No. 1717176539 del Dr./Ab. PABLO FRANCISCO MENDIETA BUSTOS; MELIDA ESCANDON VÉLEZ .- JEFA DE RECURSOS HUMANOS DE GRAFICAS HERNANDEZ C. LTDA Y POR SUS PROPIOS DERECHOS en el correo electrónico ynnad_eao@hotmail.com, mdchalco@uazuay.edu.ec, en el casillero electrónico No. 0105248538 del Dr./Ab. CHALCO ESPINOZA MARÍA DANIELA; en el correo electrónico migesuar@hotmail.com, en el casillero electrónico No. 0104807292 del Dr./Ab. SUAREZ MERCHAN MIGUEL EDUARDO; en el correo electrónico vivinasarmiento15@hotmail.com, migesuar@hotmail.com, mdchalco@uazuay.edu.ec, contabilidad@gpk.ec, en el casillero electrónico No. 0105163463 del Dr./Ab. SARMIENTO CAMPOVERDE MARCIA VIVIANA. Certifico:

FUNCIÓN JUDICIALDOCUMENTO FIRMADO
ELECTRÓNICAMENTEFirmado por
CRISTINA PILAR
VALENZUELA
ROSETO
C=EC
L=QUITO
CJ
1720485349

AB. CRISTINA PILAR VALENZUELA ROSERO
SECRETARIA RELATORA

FUNCIÓN JUDICIAL

216635433-DPE

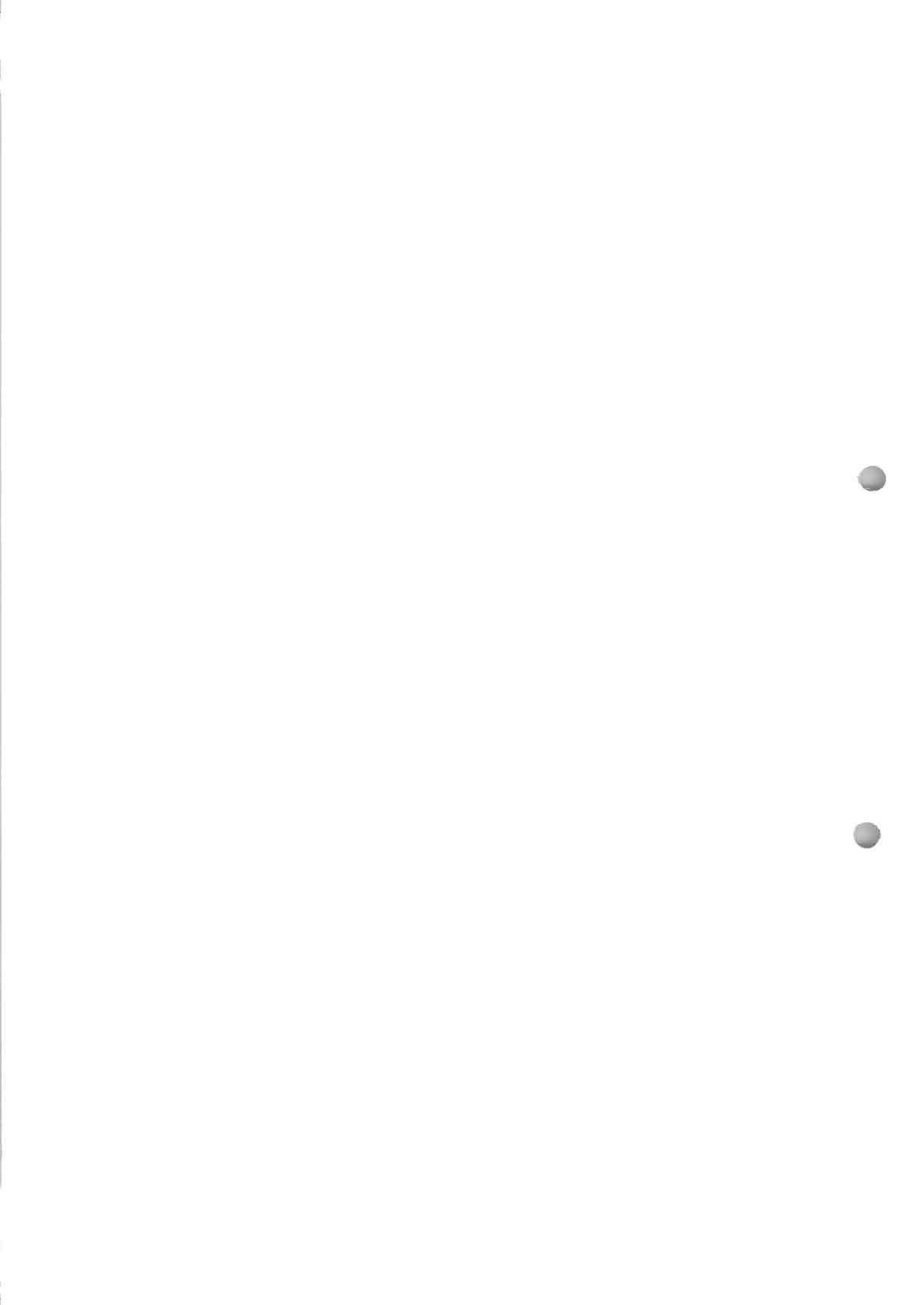
RAZON correspondiente al Juicio No. 01371202000848(23976638)

RAZÓN: Siento por tal, que una vez revisado el sistema informático SATJE, se advierte que la sentencia dictada el jueves 5 de octubre de 2023, a las 16h20, y que fuera notificada a las partes procesales el mismo día, en el proceso laboral No. 01371-2020-00848 propuesto por JAIME ROLANDO CRIOLLO AUQUILLA en contra de GRAFICAS HERNANDEZ CIA. LTDA., se encuentra ejecutoriada por imperio de la Ley, pues de aquella no se ha interpuesto recurso horizontal alguno. Certifico.

Quito, noviembre 1 de 2023.


Ab. Cristina Valenzuela Rosero

Secretaria Relatora



FUNCIÓN JUDICIAL



216635533-DFE

RAZON correspondiente al Juicio No. 01371202000848(23976638)

Of. No. 1440-SSL-CNJ-2023 (W.R.)

RAZÓN: En doscientas sesenta y tres fojas útiles se devolvió de oficio al Secretario (a) de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Azuay las actuaciones de la presente causa, incluyendo nueve fojas de las fotocopias certificadas de la sentencia emitida.

Quito, noviembre 1 de 2023.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Cristina Valenzuela Rosero", written over the date.

Ab. Cristina Valenzuela Rosero

SECRETARIA RELATORA

