

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y

POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**Notificación del estado de discapacidad. ¿Obligatorio o facultativo en
materia laboral?**

AUTORES:

Páez Espín, Andrés Alejandro

Vélez Chancay, Roberto Joel

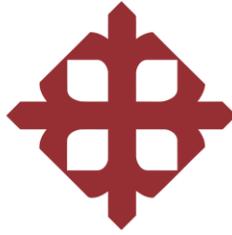
**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de ABOGADO DE
LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

TUTOR:

Ab. Xavier Paul Cuadros Añazco, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

12 de septiembre del 2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Páez Espín, Andrés Alejandro y Vélez Chancay, Roberto Joel**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

TUTOR

f. _____

Ab. Xavier Paul, Cuadros Añezco, Mgs.

DECANO DE LA CARRERA

f. _____

Dr. Xavier Zavala Egas

Guayaquil, a los 12 días del mes de septiembre del año 2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y

POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros, Páez Espín, Andrés Alejandro y Vélez Chancay, Roberto Joel

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación, **Notificación del estado de discapacidad. ¿Obligatorio o facultativo en materia laboral?** previo a la obtención del título de **Abogado de los tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 12 días del mes de septiembre del año 2021

LOS AUTORES

f. _____

Páez Espín, Andrés Alejandro

f. _____

Vélez Chancay, Roberto Joel



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y

POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Páez Espín, Andrés Alejandro y Vélez Chancay, Roberto Joel**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Notificación del estado de discapacidad. ¿Obligatorio o facultativo en materia laboral?** cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 12 días del mes de septiembre del año 2021

LOS AUTORES

f. _____

Páez Espín, Andrés Alejandro

f. _____

Vélez Chancay, Roberto Joel

REPORTE DE URKUND

URKUND Abrir sesión

Presentado por roberto.velez@cu.ucsg.edu.ec

Recibido maritza.reynoso.ucsg@analysis.orkund.com

Mensaje TESIS DE LOS ALUMNOS ROBERTO VELEZ Y ANDRES PAEZ [Mostrar el mensaje completo](#)

1% de estas 11 páginas, se componen de texto presente en 1 fuentes.

Categoría	Enlace/nombre de archivo	
	https://www.derechoecuador.com/contratacion-de-perso...	✓
50%	con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante g...	✓
100%	Las personas que adquieran una discapacidad en su vida l...	○

0 Advertencias. Reiniciar Exportar Compartir

f. _____

f. _____

Páez Espín, Andrés Alejandro

Vélez Chancay, Roberto Joel

TUTOR

f. _____

Ab. Xavier Paul, Cuadros Añezco, Mgs.

AGRADECIMIENTO

A mis padres por ser parte este arduo proceso, que con sus valores buenas enseñanzas y mucho esfuerzo, me dieron la oportunidad de continuar con mi preparación académica.

A mis abuelitos, que siempre me aconsejaban y me motivaban a seguir en la continua búsqueda del conocimiento, que es el estudio.

A mis amigos que también fueron parte importante en esta vida académica, por esos momentos compartidos de mucho aprendizaje y de convivencia.

Andrés Páez Espín

Le agradezco a mi madre por su apoyo y sus principios impartidos, siempre impulsándome a ser mejor, y a su vez, brindándome todo lo necesario para gozar de una correcta formación académica y profesional.

A mi familia y amigos que de alguna u otra manera me motivaron a seguir adelante, a esforzarme cada día más para finalmente alcanzar la meta tan anhelada.

Roberto Vélez Chancay



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. _____

Dr. Xavier Zavala Egas

DECANO

f. _____

Ab. Maritza Reynoso Gaute

COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____

(NOMBRES Y APELLIDOS)

OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

Facultad: Jurisprudencia

Carrera: Derecho

Período: UTE A-2021

Fecha: 2 de septiembre de 2021

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado “***Notificación del estado de discapacidad. ¿Obligatorio o facultativo en materia laboral?***”, elaborado por los estudiantes **Páez Espín, Andrés Alejandro y Vélez Chancay, Roberto Joel**, certifica que durante el proceso de acompañamiento dichos estudiantes han obtenido la calificación de **DIEZ (10)** lo cual los califica como **APTOS PARA LA SUSTENTACIÓN**.

Ab. Xavier Paul, Cuadros Añazco, Mgs.
Docente Tutor

INDICE GENERAL

RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPITULO I	3
1. ANTECEDENTES	3
2. CONTRATO DE TRABAJO	3
2.1 RELACIÓN LABORAL.....	5
3. PRINCIPIOS DEL DERECHO DE TRABAJO	6
3.1 PRINCIPIO DE INDISPONIBILIDAD.....	6
3.2 PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO.....	6
3.3 PRINCIPIO A FAVOR DE LA DUDA.....	6
3.4 PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD	6
3.5 PRINCIPIO DE LA LIBERTAD SINDICAL.....	7
4. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y TRABAJADOR	7
5.1 TIPOS DE DISCAPACIDAD.....	10
5.2 DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	12
CAPITULO II.....	13
6. ANÁLISIS DEL PROCESO NO. 17371-2018-04858 Y SU REPERCUSIÓN EN LA PRÁCTICA DEL DERECHO.....	13
6.1 DERECHOS CONSTITUCIONALES CONEXOS AL CASO PRACTICO.....	15
6.1.1 <i>Derecho a la intimidad</i>	16
6.1.2 <i>Derecho a la intimidad en el ámbito laboral</i>	18
6.1.3 <i>Protección de datos personales del trabajador</i>	18
6.1.4 <i>Derecho a la libertad de contratación</i>	18
6.2 CONTRAPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE DERECHOS CONSTITUCIONALES.....	19
CONCLUSIÓN	22

RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	24

RESUMEN

A lo largo del tiempo en el Ecuador, siendo un país garantista, se han incluido un sin número de derechos, principios, y cuerpos normativos con el fin de precautelar, y velar siempre por los derechos de las personas. Es así que la constitución de la república del Ecuador trata la inclusión laboral de las personas con discapacidad. En el 2012 se expidió la Ley Orgánica de Discapacidades en la que, en su artículo 51 menciona la estabilidad laboral y que, en caso de despido intempestivo a las personas con discapacidad, le corresponde una indemnización, pero lo que no está contemplado en la Ley de discapacidad ni en el Código de Trabajo, es si el trabajador le debe de notificar de manera obligatoria o facultativa el estado de discapacidad o si tiene a cargo a una persona con discapacidad. En el 2021 se emitió una sentencia de casación de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia en la que se discute sobre la notificación del estado de discapacidad, y si cabe o no la indemnización correspondiente a la ley de discapacidades por despido intempestivo. La corte resuelve que si cabe el pago de la indemnización le haya notificado o no la condición de discapacidad, argumentando que le corresponde al empleador investigar y buscar los medios necesarios para conocimiento del mismo. Habiendo dicho esto llegamos a la conclusión de que el trabajador debe notificar obligatoriamente el estado de discapacidad o si tiene a cargo a una persona con discapacidad, para evitar un posible conflicto entre derechos constitucionales.

Palabras claves: *Discapacidad, Despido Intempestivo, Indemnización, Estabilidad Laboral, Inclusión Laboral, Notificación, Empleador, Trabajador.*

ABSTRACT

Throughout time in Ecuador, being a guaranteeing country, several rights, principles, and normative bodies have been included to protect and watch over the rights of people. Thus, the Constitution of the Republic of Ecuador deals with the labor inclusion of people with disabilities. In 2012 the Organic Law on Disabilities was issued, in which, in its article 51 mentions labor stability and that, in case of untimely dismissal of persons with disabilities, they are entitled to compensation, but what is not contemplated in the Disability Law or in the Labor Code, is whether the employee must notify in a mandatory or optional manner the state of disability or if he/she is in charge a person with disabilities. In 2021 a cassation sentence was issued by the Labor Chamber of the National Court of Justice in which the notification of the disability status was discussed, and whether the indemnity corresponding to the disability law for untimely dismissal is applicable. The court resolved that the payment of the indemnity is applicable whether the employer has been notified of the disability condition, arguing that it is up to the employer to investigate and seek the necessary means to know about it. That being said, the employee must give mandatory notice of the disability status or if he/she is in charge of a person with a disability, to avoid a possible conflict between constitutional rights.

Keywords: *Disability, Untimely Dismissal, Compensation, Employment Stability, Labor inclusion, Notification, Employer, Employee.*

Introducción

Sabemos que el derecho independientemente de la materia siempre se mantiene en constante evolución y encontramos en el tiempo un sin número de acontecimientos históricos, mismos que han ayudado al desarrollo de los diferentes conceptos y cuerpos jurídicos que encontramos actualmente en todo el mundo.

En cuanto al derecho de trabajo y en el ámbito laboral sucede de la misma manera, en el paso del tiempo se van implementando nuevos mecanismos, nuevos conceptos, nuevas instituciones para una mejor comprensión y aplicación de la misma, por lo que, es de nuestro interés en el presente trabajo investigativo, analizar si la notificación del estado de discapacidad es un requisito facultativo u obligatorio en materia laboral.

Este tema en específico está generando una gran controversia en la actualidad, en vista que, en el presente año se emitió una sentencia de casación de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia dentro del proceso No.17371-2018-04858 , en la cual la parte accionante exigía el pago completo de su indemnización correspondiente al despido intempestivo producto de la relación laboral, pero a su vez alegaba valores adicionales reconocidos en el artículo 51 de la ley de discapacidad, que por el hecho de tener a una persona discapacitada bajo su cuidado faltaban esos valores pendientes. Por otro lado, el empleador alega que al momento de firmar el contrato con la parte accionante, ella no le notifico que tenía bajo su cargo a una persona discapacitada y en virtud a los hechos ocurridos fue que se omitieron dichos valores sujetos en disputa al pago total de la indemnización por despido intempestivo, ahora, lo que buscamos en el presente trabajo es si efectivamente la notificación del estado de discapacidad o en su caso, las cargas que los trabajadores tienen bajo su tutela deberían ser notificadas al empleador con carácter obligatorio o facultativo, y en el caso de ser así, analizar a su vez si la investigación a mano del empleador sobre las cargas de sus trabajadores constituye alguna vulneración de derechos

constitucionales como lo son el derecho a la privacidad, o si por otro lado, el actuar del empleador configura algún tipo de acoso laboral.

CAPITULO I

1. Antecedentes

El mercado laboral ha existido desde hace siglos, si bien es cierto, hace mucho tiempo existía la desigualdad de condiciones en la relación empleador-trabajador, pero con el pasar de los años la figura de la relación laboral fue mutando, de a poco vimos cómo se transformaba este mercado, poco a poco los derechos del trabajador fueron surgiendo y la balanza se fue nivelando hasta llegar al punto de encontrarnos con una relación en igualdad de condiciones, la clase obrera ya no era oprimida por la clase privilegiada, se le reconocieron derechos a la parte débil de la relación contractual en materia laboral, uno de los acontecimientos más importantes para el desarrollo y evolución de las relaciones laborales es la revolución industrial, en esos tiempos al ser el trabajo una actividad del día a día se vio la necesidad de sujetar la misma al ordenamiento jurídico, un cuerpo de normas que regulen las relaciones entre empleador y trabajador, luego de esta poco a poco el derecho laboral se internacionalizó y se suscribió el Tratado de Versalles dando paso a la creación de la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T) que es un organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que tenía como objetivo velar por los derechos de los trabajadores.

2. Contrato De Trabajo

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades en la cual una parte denominada trabajador presta sus servicios lícitos y personalizados a otra parte denominada empleador a cambio de una remuneración.

A continuación, analizaremos diferentes definiciones del contrato de trabajo.

Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (código de trabajo, 2005).

Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración (código sustantivo del trabajo de Colombia, 2011.)

Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada (código de trabajo de Chile, 2018.)

Acuerdo legalmente vinculante entre un empleador y un trabajador que establece los términos y condiciones de empleo, incluidos los derechos y obligaciones resultantes con respecto a cada una de las partes. (OIT 2003)

Elementos del contrato de trabajo:

- Partes contratantes
- Objeto lícito
- Relación de dependencia
- Remuneración
- Plazo (Código de Trabajo, 2005)

El contrato de trabajo a su vez deberá contener:

- Clase de trabajo
- La manera de ejecutar la actividad objeto de contrato
- Si se ejecutara por tiempo u obra
- El lugar en el cual se ejecutará la labor determinada

- El plazo
- La cuantía especificada
- Sanciones
- Garantías
- Formas de terminar la relación de trabajo (Código de Trabajo, 2005).

2.1 Relación Laboral

Para que efectivamente se compruebe si existe o no una relación laboral no debemos guiarnos por la forma documental o contractual que se le haya dado a la misma, tenemos que atender a los hechos prácticos, las relaciones laborales están sujetas al cumplimiento de condiciones específicas, aquí vemos el estrecho vínculo que existe con el principio de primacía de la realidad.

La relación laboral es aquel vínculo que existe entre el empleador y el trabajador, que los faculta a gozar de sus derechos y obligaciones según la calidad que ostenten dentro de la misma, está sujeto al acuerdo de voluntades sin embargo también se encuentra regulado dentro de nuestro ordenamiento jurídico, específicamente en el siguiente artículo:

“Art. 1.- Ámbito de este Código. - Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.” (código de trabajo, 2005.)

Al momento de reconocer las relaciones entre empleadores y trabajadores se instaura la figura de la relación laboral dentro de las actividades determinadas previstas en el código de trabajo, ese vínculo jurídico no está sujeto a la mera voluntad de las partes, en vista que ya lo vemos incorporado en la norma escrita dentro del derecho laboral.

3. Principios Del Derecho De Trabajo

3.1 Principio de indisponibilidad

La indisponibilidad es una limitante impuesta al trabajador que por acto de su voluntad decide renunciar a los derechos que por ley goza, como la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, en el supuesto no consentido de ejecutarse este acto gozará de falta de validez y en efecto, seguirá gozando del derecho que la ley le otorga. (Humberto Podetti, 1997, P. 147).

3.2 Principio de igualdad de trato

Impone una igualdad de trato entre empleador y trabajador, con fines de evitar la opresión de una clase sobre la otra, ya sea de manera social, política, económica o laboral, libra al trabajador del trato desigual de manera arbitraria a mano de su empleador. (Humberto Podetti, 1997, P. 148).

3.3 Principio a favor de la duda

El principio a favor de la duda o también conocido como indubio pro operario, ofrece una protección directa al trabajador, en vista que, en caso de colisión de normas o inexistencia de norma se deberá aplicar la más favorable al trabajador, la doctrina lo considera un amparo a la parte débil de la relación contractual. (Humberto Podetti, 1997, P. 148).

3.4 Principio de primacía de la realidad

Este principio es uno de los más importantes, en caso de desavenencia entre los hechos ocurridos y el contrato o convenio pactado se atenderá a aquellos hechos llevados a cabo en la práctica, este principio es usado bastante en la práctica a razón de probar la existencia de la relación laboral. (Humberto Podetti, 1997, P. 149).

3.5 Principio de la libertad sindical

Este principio faculta al trabajador en dos ámbitos, el ámbito individual y el ámbito colectivo, en el ámbito individual le permite al trabajador a incorporarse o no dentro de un sindicato y en el ámbito colectivo a la creación, administración y demás actividades referidas a los sindicatos laborales. (Humberto Podetti, 1997, P. 151).

4. Derechos y Obligaciones del empleador y trabajador

En cuanto a los derechos humanos laborales la Organización Internacional del Trabajo (2010), menciona que: “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”.

Podemos notar entonces que hace referencia a todas las personas y con más razón a los trabajadores, por lo que nos queda claro que todos tienen el derecho al trabajo, de manera justa, equitativa y sin discriminación alguna.

Por otra parte, en la Declaración Universal de Derechos Humanos (UNESCO 2008) emitida en 1948. Si bien es cierto que se menciona un sin número de derechos humanos, pero ya entrando en contexto y analizando un poquito más a fondo esta declaración podemos encontrar que se incluye un conjunto de derechos laborales que pertenecen de igual manera a los derechos humanos. Entre esos el derecho a la libertad de trabajo, no esclavitud, prohibición del trabajo forzoso, el derecho al trabajo, protección contra el desempleo, protección al despido, no discriminación, igualdad, condiciones justas y equitativas, el derecho a una remuneración, entre otros.

Es importante recalcar nuevamente que tanto el empleador como el trabajador gozan de ciertos derechos que son irrenunciables, que buscan la estabilidad y una buena relación laboral, pero así mismo como tienen sus

derechos, también deben de cumplir con las obligaciones producto del contrato de trabajo. Siempre se ha mencionada también y ha sido tema de discusión en la que se menciona o hace referencia a que existe una relación de desigualdad por parte del empleador con el trabajador, pero evidentemente en el paso del tiempo se han implementado medidas y mecanismos para tratar de que haya una igualdad plena conforme a la ley, evitando arbitrariedades o abusos que afecten la armonía de la relación laboral.

En cuanto al Ecuador, las obligaciones del empleador las encontramos en el artículo 42 del Código de Trabajo, entre las cuales están:

- Afiliar a los trabajadores al IESS
- Pagar los valores correspondientes al trabajador de acuerdo al contrato y esta ley.
- Instalar los lugares de trabajo necesarios, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, respetando también las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad.
- Indemnizar respectivamente a los trabajadores por algún daño o accidente que sugiera en el desarrollo del trabajo.
- Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa.
- Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida.
- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado.
- Respetar la libertad de asociación por parte los trabajadores.
- Atender las reclamaciones de los trabajadores.
- El empleador público o privado, se verá en la obligación de contratar personal con discapacidad, en la que cuente con un

número mínimo de veinticinco trabajadores. (Código del Trabajo, 2005)

En cuanto a las obligaciones del trabajador encontramos, en el artículo 45 de código de trabajo, que son:

- Ejecutar o dar por terminado el trabajo en los términos establecidos en el contrato.
- Restituir al empleador los materiales no utilizados, y garantizar el uso y buen estado de los útiles de trabajo.
- Tener buena conducta en el trabajo.
- Cumplir con el reglamento interno correspondiente.
- Dar aviso al empleador en caso de falta, debidamente justificado.
- Dar a conocer al empleador de posibles peligros materiales que puedan perjudicar al empleador o a el trabajador
- Guardar secretos técnicos, comerciales, o de fabricación.
- Sujetarse a las medidas de higiene y prevención. (Código del Trabajo, 2005)

5. Discapacidad

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), “se entiende como Discapacidad a aquella restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano”.

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (2004), menciona que:

El término discapacidad significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la

vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

Por su parte en artículo 6 de la Ley de Discapacidades expresa que:

Se considera persona con discapacidad a toda 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. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

Luego de analizar estas definiciones podríamos entender entonces que la discapacidad es la deficiencia o dificultad que tiene una determinada persona, al momento de realizar determinada actividad, la cual no le permite realizarla de la mejor manera posible, sino dentro de sus capacidades, por lo que siempre se deberá adecuar según sea el caso y otorgarle todas las facilidades que necesiten a las personas que tengan una condición de discapacidad.

5.1 Tipos de Discapacidad

El ministerio de salud pública a través de la Dirección Nacional de Discapacidades hace énfasis en que: los tipos de discapacidad son: discapacidad auditiva visual, lenguaje, física, intelectual, psicosocial, y por último discapacidad múltiple, que es la presencia de dos o más discapacidades (Ministerio de Salud Pública).

La Organización Mundial de Salud (OMS), dentro de la clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, menciona que son:

1.- Discapacidad física

Es la que impide desenvolverse de manera habitual por la falta o problema por una de las partes de su cuerpo.

2.- Discapacidad sensorial

Comprende a las personas con deficiencias visuales y auditivas; y a quienes presentan problemas en la comunicación y en el lenguaje.

3.- Discapacidad intelectual

Se caracteriza por una disminución de las funciones mentales, que presenta una serie de limitaciones en las habilidades diarias que uno aprende en la vida.

Disminución de las funciones mentales superiores (inteligencia, lenguaje o aprendizaje), así como de las funciones motoras.

4.- Discapacidad psíquica:

Se presenta en personas que sufren alteraciones neurológicas y trastornos cerebrales. (Organización Mundial de la Salud).

Habiendo leído esto nos queda claro que, la discapacidad en el Ecuador y el Ministerio de Salud Pública, las divide en: discapacidad auditiva visual, lenguaje, física, intelectual, psicosocial, por lo que la persona que sufre alguna deficiencia de cualquier tipo de discapacidad esta en todo su derecho de hacer valer su condición como tal, y que de acuerdo a la ley se le den todos los beneficios que provengan de estos, velando siempre por el cumplimiento de sus derechos y del bienestar de estas personas.

5.2 Derechos de las Personas con Discapacidad

En el paso del tiempo las personas con discapacidad y las respectivas organizaciones que han venido luchando año tras año para poder hacer posible reconocer sus derechos, y a su vez que todo esto se los efectivice en la práctica, en la vida cotidiana. Todo estos acontecimientos y luchas interminables, ha logrado que a nivel mundial se reconozcan a las personas con discapacidad como un ser humano mas lleno de capacidades, en igualdad de oportunidades y apto para ejercer cualquier actividad dentro de sus capacidades y dentro de todos los ámbitos de la vida social.

En el artículo 47 de la Constitución de la República del Ecuador se establecen todos los derechos que el estado le otorga a las personas con discapacidad, entre esos encontramos: el acceso a la educación, condiciones de igualdad, exenciones tributarias, inclusión laboral, una vivienda adecuada, una atención especializada, acceso a salud gratuita, entre otros. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

A su vez la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 48, menciona que el Estado adoptará diferentes medidas para las personas con discapacidad, en la que garantizará la efectiva inclusión, esparcimiento, participación, e incentivos, para el debido ejercicio y cumplimiento de sus derechos. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Por su parte en la ley de discapacidades en su artículo 45 menciona también que estas personas tienen el derecho al trabajo y acoge los derechos ya mencionados anteriormente que se encuentran contemplados en la constitución y hace énfasis en la igualdad, no discriminación y demás procedimientos que incluye el trabajo, haciendo siempre lo necesario para la facilidad de la persona con discapacidad, en la que le permita ejercer y trabajar de la mejor manera y en las mejores condiciones posibles. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

CAPITULO II

6. Análisis del proceso No. 17371-2018-04858 y su repercusión en la práctica del derecho.

El día 14 de enero del 2021 se dictó una sentencia de casación expedida por Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia en relación al proceso No. 17371- 2018-04858. Este caso es de mucha relevancia para el objeto de estudio de nuestro tema de investigación que es la falta de notificación del estado de discapacidad en materia laboral, por lo que, analizaremos el caso detalladamente para una mayor comprensión.

Entrando en contexto la ex trabajadora que prestaba sus servicios lícitos y personales con su ex empleadora , en la cual existía un contrato de trabajo por obra cierta, posteriormente, la ex empleadora decide dar por terminado el contrato de manera unilateral, hecho que no se encuentra en discusión y que las partes así mismo la aceptaron, el problema surge cuando la ex trabajadora luego de no formar parte ya de dicha compañía para la cual laboraba, demanda e impugna el acta de finiquito en la cual mencionaba que no se la realizó ante el inspector del trabajo debidamente y que no contenía el pago de la indemnización prevista en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD), pago que aseguraba que se tenía realizar por tener a cargo a una persona con discapacidad del 82%.

Según Artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades habla y hace énfasis en la estabilidad laboral, en la que menciona que cualquier persona que tenga discapacidad, deficiencia o condición se beneficiará de esta estabilidad establecida en este artículo. También hace referencia que, en el caso de despido sin justa causa de una persona que tenga discapacidad o la que tuviere a cargo una, deberá indemnizar con 18 meses de la mejor remuneración independientemente de los valores que le correspondan. Establece que 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. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

Continuando con el caso, por su parte, la demandada además alegaba que su ex trabajadora nunca notificó a la empresa demandada que tenía un hijo con discapacidad y que estaba a cargo de su manutención y cuidado, y que nunca notificó sobre su calificación de sustituta, por lo que no tiene derecho alguno respecto de la indemnización solicitada.

En consecuencia, se acepta la demanda y se ordena a la parte demandada a pagar todos los rubros correspondientes respecto a las indemnizaciones previstas tanto en el Código de trabajo como en la Ley Orgánica de Discapacidades.

Por otra parte, la Sala Laboral de la Corte Provincial de Pichincha le negó el pago de dichas indemnizaciones, debido a que los jueces afirmaron que la ex trabajadora nunca notificó a su ex empleador de que tenía a cargo a una persona con discapacidad. En definitiva, como ella no probó que la empleadora estaba al tanto de este hecho y que tenía conocimiento del mismo, no había ninguna razón para cancelar dicho valor.

Finalmente, y esto es lo relevante, que la Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia una vez revisado y analizado el caso llegaron a la conclusión de que, si cabe el pago a la indemnización prevista en el artículo 51 *Ibidem*, teniendo en cuenta que la ex trabajadora nunca le notificó a la empleadora y que este no tenía conocimiento del hecho.

Los argumentos de la Sala laboral de la Corte Nacional de Justicia fueron los siguientes:

1. La ley Orgánica de Discapacidades no contempla como requisito para acceder a la indemnización ahí prevista, que el empleador sea notificado por iniciativa del trabajador formal y directamente sobre el hecho de que tiene a su cargo la manutención de una persona en situación de discapacidad.

2. Ante las circunstancias y la situación de desigualdad en la que se encuentran los trabajadores, es el empleador quien debe procurar obtener información suficiente de aquellos, como es el hecho de dependientes en situación de discapacidad.
3. En todo caso, en un proceso judicial deberá ser el empleador quien demuestre que, a pesar de haber solicitado información al respecto, fue el trabajador quien la ocultó o impidió que el empleador acceda a ella, siendo por tanto obligación del empleador valerse de los medios adecuados para informarse sobre las cargas de sus trabajadores. (Sentencia de casación de la Sala de Laboral de la Corte Nacional de Justicia, 2021)

Si bien es cierto esta sentencia no es de carácter vinculante y solo afecta a las partes en sí, cabe recalcar que esta sentencia es de suma relevancia, debido a que, puede motivar a que se vuelva jurisprudencia obligatoria. También hay derechos constitucionales que se contraponen a la decisión tomada, por ende, analizaremos los problemas que surgen a partir de esta sentencia.

6.1 Derechos constitucionales conexos al caso practico

El Ecuador como estado garantista de derechos pone a disposición de sus soberanos un cuerpo normativo conformado de derechos y principios constitucionales que velan del bienestar y la no vulneración de la integridad física ni psicológica de los mismo y que a su vez podemos observar dicho respaldo en el Artículo 11 numerales 2,9 y 4 vinculando el caso práctico en cuestión a la normativa constitucional impartida por nuestro estado garantista. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Por otro lado, y centrando nuestro enfoque al tema de estudio encontramos dentro de la constitución el Artículo 66 numerales 16 y 20 que mencionan a dos derechos fundamentales a considerar como lo son el derecho a la intimidad y el derecho a la libre contratación, los cuales

mencionaremos a continuación. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

6.1.1 Derecho a la intimidad

Como es de nuestro conocimiento, la sociabilidad y el hombre se encuentran estrechamente vinculados por naturaleza, por otro lado, existe esta distinción entre la sociedad y el espacio personal y familiar, cada persona mantiene un círculo social, un estatus, experimenta situaciones satisfactorias y desagradables, todo este conjunto de experiencias y datos personales propios de cada individuo se ven protegidos por el derecho a la intimidad que es aquel derecho protector de nuestros datos personalísimos, íntimos, que suponen un grado de respeto a la dignidad humana.

La vida privada constituye una esfera reducida y delimitable, a diferencia de la vida pública, constituida por todo lo que queda fuera de aquélla. La protección de la vida privada de la persona y de la familia asegura la protección de todo lo que queda en su interior. En tal interioridad se encuentra el tema a averiguar: dentro de la vida privada personal -y sólo en cierto modo la familiar- hay otra esfera de más pequeño radio, cuyo centro coincide con el núcleo de la personalidad, que es la intimidad. La intimidad reside en la persona, la mencione o no la ley. (José Desantes, 1991, P. 270).

La intimidad es el conjunto de contenidos psíquicos en tanto que percibidos como interiores: esto vale tanto como decir que la intimidad prescinde de toda referencia externa. (Víctor García, 1970, P. 33).

Íntimo es lo reservado de cada persona, que no es lícito a los demás invadir, ni siquiera con una toma de conocimiento. Forma parte de mi intimidad todo lo que yo puedo lícitamente sustraer al conocimiento de otras personas. (Manuel Iglesias, 1970, P. 21).

Bajo nuestra consideración, la intromisión de cualquier persona en los datos personalísimos e íntimos presupone una especie de allanamiento, aunque se justifique esta injerencia, calificándolo de manera rigurosa como

una arbitrariedad en vista que no se puede sobreponer el derecho de información (si este fuera el caso) sobre el derecho a la intimidad personal.

El derecho a la intimidad en nuestro país es un tema muy poco estudiado, situación realmente preocupante por el simple hecho de omitir los avances tecnológicos y la fácil distribución de datos personales mediante mecanismos electrónicos, estos medios a su vez deberán cuidar la no distribución de dichos datos sin autorización en vista que esto representaría una violación directa al derecho de la intimidad, al honor y a la privacidad.

En la búsqueda de una definición más amplia y de la comparativa normativa constitucional de países hispanohablantes logramos establecer al derecho de la intimidad como un campo protector, nadie puede invadir la vida privada de una persona de manera arbitraria ni difundir actividades o datos personalísimos que no estén destinados a conocimiento público sin consentimiento expreso, este derecho se encuentra relacionado a cierto grado con el derecho de libertad, los mismos que proporcionan a la sociedad un camino hacia una vida digna, por esta y muchas razones más determinamos al derecho de la intimidad como un derecho natural imprescriptible e inalienable. (Constitución Política de Colombia, 1991.) (Constitución Política de la República de Chile, 2010) (Constitución de la Nación Argentina, 1994).

La intimidad puede ser considerada a su vez como todo aquello que involucra de alguna u otra manera aspectos, actitudes, decisiones y estado de nuestra vida privada, definición que mantiene una estrecha relación con el derecho, en vista que el ordenamiento jurídico sanciona todo tipo de acto ilegal que vulnere o pueda vulnerar este derecho.

El derecho a la intimidad, por otro lado, se ve inmiscuido en todo tipo de acción judicial, en el ámbito privado y en el público, siempre cuidando que en el escenario privado no se distribuya información o datos personales o que en algún acaso muten a un estado público, al mencionar el ámbito público tenemos otras consideraciones, exponer a conocimiento general únicamente la información permitida y actualizada, buscando así precautelar la integridad personal del sujeto en cuestión.

6.1.2 Derecho a la intimidad en el ámbito laboral

Dentro de la relación laboral y otros aspectos relacionados a la libre contratación nos encontramos con un caso peculiar, por una parte, el trabajador ejerciendo o solicitando un cargo y por la otra el empleador, dentro de este escenario es claro que el empleador querrá llevar el control de su cuerpo de trabajo y la forma de ejecutar las tareas delegadas (comportamiento y cumplimiento de lo requerido), punto justo en el cual se ve involucrada la esfera personal en el ámbito laboral.

Ahora, el empleador al ejercer sus facultades de control no podrá por ningún motivo realizar intromisiones ilegales en la vida personal o intimidad sobre sus empleados.

6.1.3 Protección de datos personales del trabajador

Existe la posibilidad de implementar dentro del reglamento interno de una empresa, compañía o asociación normas que protejan los datos personales de la cartera de empleados que cualesquiera de estas instituciones mantengan bajo su cargo con el fin de proteger los derechos constitucionalmente reconocidos y a su vez llevar un control sobre el manejo y protección de datos personales desde el inicio de la relación laboral conjunto al expreso acuerdo entre partes plasmado dentro del contrato hasta la finalización del mismo como medida de prevención de riesgos.

6.1.4 Derecho a la libertad de contratación

La libertad de contratación otorga la facultad de decisión en el campo de los contratos, es aquí donde encontramos lo que en un principio definimos como el acuerdo de voluntades, aquella libertad brinda dinamismo a la actividad contractual tomando de base al consentimiento mutuo de las partes sujetas a dicho contrato, características esenciales para lograr una correcta ejecución de otros derechos consubstanciales de la actividad comercial.

No debemos de omitir que el contrato es una fuente obligacional para quienes lo celebran, es decir, los acuerdos voluntarios estipulados dentro del mismo serán ley para las partes, la celebración de un contrato va más allá de un mero interés patrimonial, busca la satisfacción de necesidades y los medios por el cual se cumplirá con lo pactado.

Por otro lado, tenemos a los derechos fundamentales que se encargan de proteger y otorgar los medios y herramientas necesarias para alcanzar un ideal como lo es “la vida digna”, pero, sin embargo, existen otros derechos fundamentales en razón de esta materia que no deberán ser privados ni desatendidos como el derecho a la libertad de contratación, de industria y asociación.

El derecho constitucional a la libertad es el punto central en el que gira la creación de contratos de todo tipo. La libre asociación y el derecho de industria son unas de las garantías que van ligadas al derecho a la libre contratación con el único fin de establecer un escenario igualitario en el ejercicio del mismo.

6.2 Contraposición y análisis de derechos constitucionales

Como ya analizamos dentro de la relación laboral el empleador ejerce facultades de control y dirección sobre sus trabajadores con el fin de asegurar la correcta ejecución de las labores delegadas o encomendadas, sin embargo, el derecho a la intimidad impone un limitante a dicha facultad del empleador calificando como arbitraria e ilegal la invasión del espacio personal de su cartera de trabajadores como lo pueden constituir: la raza, ideología política, preferencias sexuales, etc. Por otro lado, nos encontramos con el interés económico y la eficiencia laboral, factores importantes en cuanto a la contratación de personal respecta y es aquí donde el empleador necesita conocer el estado del solicitante, su aptitud y si su perfil se acopla a los requerimientos del trabajo.

Sin embargo, el empleador debe velar por brindar un ambiente laboral en condiciones óptimas, evitando así la vulneración de otros derechos

constitucionales como lo son la salud, seguridad, entre otros. Aquello puede generar una violación a la intimidad de su personal, no obstante, el punto es la no vulneración de derechos constitucionales o la afectación mínima de los mismos.

Concentrando nuestro enfoque al punto central del presente trabajo, tomemos en consideración los siguientes artículos:

Artículo. 25.- El empleador deberá garantizar la protección de los trabajadores que por su situación de discapacidad sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberán tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos, en la adopción de medidas preventivas y de protección necesarias. (Decisión del acuerdo de Cartagena, 2004).

Artículo. 5.- Prohibición de exigencia de requisitos en la selección de personal. Dentro de todo proceso de selección de personal para el acceso al trabajo se prohíbe solicitar al postulante:

- a) Pruebas y/o resultados de embarazo.*
- b) Información referente al estado civil.*
- c) Fotografías en el perfil de la hoja de vida.*
- d) Pruebas y/o resultados de exámenes de VIH/SIDA.*
- e) Información de cualquier índole acerca de su pasado judicial.*
- f) Su asistencia prohibiendo vestimentas propias referentes a su etnia o a su identidad de género.*
- g) Pólizas de seguro privado por enfermedades degenerativas o catastróficas.*
- h) Establecer como requisitos, criterios de selección referentes a la edad, sexo, etnia, identidad de género, religión, pasado judicial, y otros*

requisitos discriminatorios detallados en el presente acuerdo. (Normativa de la erradicación de la discriminación, 2017)

A continuación, analizaremos el siguiente precedente jurisprudencial emitido por la Corte Nacional de Justicia:

“Para que sean aplicables las garantías a la mujer en estado de gestación contempladas en el artículo 154 del Código del Trabajo, es necesario que se haya notificado previamente al empleador haciendo conocer esa condición, mediante el certificado otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo; salvo que el estado de embarazo de la demandante sea notorio; o que exista prueba fehaciente que demuestre que el empleador conocía por algún otro medio del estado de gestación de la trabajadora”. (Corte Nacional de Justicia, 2016).

Continuando con este precedente jurisprudencial y acoplándolo al presente tema de estudio, las personas discapacitadas también deberían informar acerca de su estado debido a que los grupos vulnerables son reconocidos y protegidos por la constitución, aquellos grupos perciben múltiples beneficios en el ámbito laboral, como lo son la protección en cuanto su desempeño en el trabajo, evitando así las cargas excesivas a lo que su condición les permita realizar, estabilidad laboral y demás.

Apegándonos al supuesto de calificar como facultativa la notificación del estado de discapacidad o de tener bajo su cargo una persona discapacitada eventualmente se vulnerarán derechos por ignorancia del mismo hecho por parte del empleador y calificará como un suceso casi inevitable el accionar del aparato judicial como consecuente de dicha vulneración.

Conclusión

Es de nuestro conocimiento que a falta de normativa o en caso de duda se fallará en pro del trabajador, pero, a pesar de ello, la idea de incorporar una norma que obligue a las personas discapacitadas a notificar su condición al empleador no es tan descabellada, en vista que, al pertenecer a un grupo vulnerable este goza de cierta protección y estabilidad laboral.

La debida notificación del estado de discapacidad del trabajador a su empleador resolvería este choque de derechos constitucionales, evitaría a su vez la vulneración de los mismos, por una parte el empleador no se verá obligado a vulnerar los derechos a la privacidad de sus trabajadores y por otro lado el trabajador no tendrá que sufrir esa invasión ilegítima de su espacio personal, por otro lado, se protegería el ideal principal del derecho constitucional a la libertad de contratación que es el conocer a quien contrato, o dicho de otra manera, el conocimiento del personal que la empresa, compañía o asociación incorpore a su nómina de trabajadores.

Tan solo bastaría con la presentación de su carnet de discapacidad o la presentación del carnet de discapacidad más la declaración juramentada que confirme que dicho trabajador tiene bajo su cargo a una persona discapacitada, para gozar de todos los beneficios que la ley les confiere evitando así un litigio eventual.

Recomendaciones

Incorporar un plan de reforma al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica de Discapacidades en los siguientes artículos:

Código de Trabajo:

Art. 45 incorpórese el siguiente literal:

Obligaciones del trabajador. - Son obligaciones del trabajador:

K) Notificar al empleador el estado de discapacidad en el que se encuentre si este no fuere notorio o el tener bajo su cargo a una persona discapacitada.

Art. 46 incorpórese el siguiente literal:

- Prohibiciones al trabajador. - Es prohibido al trabajador:

J) Omitir u ocultar toda información al empleador referente a su estado de discapacidad o de tener bajo su cargo a una persona discapacitada.

Ley Orgánica de Discapacidades.

Incorpórese el siguiente artículo:

Artículo 51.1.- Sanción. - Toda persona con discapacidad o quien tuviere a cargo a una persona discapacitada que oculte u omite información de su condición o carga con fines de generar un perjuicio al empleador sufrirá una reducción del 25% de la indemnización que percibiría en caso de no haber omitido el cumplimiento de dicha obligación.

Referencias

1991, A. C. (1991). *Constitución Política de Colombia*.

Aprobación de Precedente Jurisprudencial Obligatorio Garantías Laborales a la Mujer Gestante, 06-2016 (Corte Nacional de Justicia 31 de Octubre de 2016).

Clasificación Internacional del Funcionamiento de Discapacidad. (2001). En O. M. Salud.
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43360/9241545445_spa.pdf;sequence=1.

Código del Trabajo. (2005).

Código del trabajo. (2018). Santiago de Chile.

Código sustantivo del trabajo de Colombia. (2011).

Constitución de la Nación de Argentina. (1994).

Constitución de la República del Ecuador . (2008).

Constitución Política de la República de Chile . (2010).

Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra personas con discapacidad. (2004).

Cubria, M. I. (1970). *El derecho a la intimidad*. Madrid: Universidad de Oviedo.

Decisión del Acuerdo de Cartagena 584. (2004).

Desantes, J. M. (1991). El derecho a la intimidad y a la vida y los medios de comunicación social. *El derecho fundamental a la intimidad*, (pág. 270). Santiago de Chile.

Hernández, M. (2015). *El concepto de discapacidad: De la enfermedad al enfoque de derechos*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v6n2/v6n2a04.pdf>

Hoz, V. G. (1970). *El nacimiento de la intimidad*. Córdoba, España.: La Palabrería.

Ley Orgánica de Discapacidades. (2012).

Ministerio de Salud Pública- Dirección Nacional de Discapacidades. (s.f.). Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/direccion-nacional-de-discapacidades/>

Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ambito Laboral. (2017).

Platán Pérez, J. (2016). *Derechos laborales: Una mirada al derecho en la calidad de vida del trabajo*. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/104/10446094004/html/#redalyc_10446094004_ref15

Podetti, H. A. (1997). Los principios del derecho de trabajo. En N. d. Emilio Morgado Valenzuela, *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (págs. 147, 148, 149, 151.). Ciudad de Mexico: Instituto de investigacione juridicas UNAM.

Propuestas para introducir un lenguaje incluyente a fin de promover la
igualdad de género . (2010). En O. I. Trabajo.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_146261.pdf.

Sentencia de Casación de la Sala de lo Laboral, C. N. (2021). *No.1731-2018-04858*.



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Páez Espín, Andrés Alejandro** con C.C. 0925663601 y **Vélez Chancay, Roberto Joel** C.C. 0953382876 autores del trabajo de titulación: **Notificación del estado de discapacidad. ¿Obligatorio o facultativo en materia laboral?** previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 12 de septiembre de 2021

f. _____

Páez Espín, Andrés Alejandro

C.C: 0925663601

f. _____

Vélez Chancay, Roberto Joel

C.C: 0953382876



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGIA
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACION

TEMA Y SUBTEMA:	Notificación del estado de discapacidad. ¿Obligatorio o Facultativo en materia laboral?		
AUTORES	Páez Espín, Andrés Alejandro y Vélez Chancay Roberto Joel		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Cuadros Añazco, Xavier Paul		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TITULO OBTENIDO:	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	12 de Septiembre de 2021	No. DE PÁGINAS:	26
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho de trabajo, Inclusión y estabilidad laboral de las personas con discapacidad.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Discapacidad, Despido Intempestivo, Indemnización, Estabilidad Laboral, Inclusión Laboral, Indemnización, Notificación, Empleador, Trabajador.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	<p>A lo largo del tiempo en el Ecuador, siendo un país garantista, se han incluido un sin número de derechos, principios, y cuerpos normativos con el fin de precautelar, y velar siempre por los derechos de las personas. Es así que la constitución de la república del ecuador trata la inclusión laboral de las personas con discapacidad. En el 2012 se expidió la Ley Orgánica de Discapacidades en la que, en su artículo 51 menciona la estabilidad laboral y que, en caso de despido intempestivo a las personas con discapacidad, le corresponde una indemnización, pero lo que no está contemplado en la Ley de discapacidad ni en el Código de Trabajo, es si el trabajador le debe de notificar de manera obligatoria o facultativa el estado de discapacidad o si tiene a cargo a una persona con discapacidad. En el 2021 se emitió una sentencia de casación de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia en la que se discute sobre la notificación del estado de discapacidad, y si cabe o no la indemnización correspondiente a la ley de discapacidades por despido intempestivo. La corte resuelve que si cabe el pago de la indemnización le haya notificado o no la condición de discapacidad, argumentando que le corresponde al empleador investigar y buscar los medios necesarios para conocimiento del mismo. Habiendo dicho esto llegamos a la conclusión de que el trabajador debe notificar obligatoriamente el estado de discapacidad o si tiene a cargo a una persona con discapacidad, para evitar un posible conflicto entre derechos constitucionales.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-982865128 +593-939853426	E-mail: andrespaeze3@hotmail.com robertojoelvelez@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Reynoso Gaute, Maritza Ginette.		
	Teléfono: (04) 3804600		
	E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			