

**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SUBSISTEMA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

**TEMA:**

**Blindaje laboral y seguridad jurídica: análisis crítico de la Resolución 01-2025 sobre  
indemnización por discapacidad**

**AUTOR:**

**Ab. Alexander Silverio Chilán González**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado académico de:**

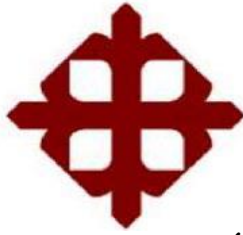
**MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

**REVISORA:**

**Abg. Nuria Pérez y Puig Mir, Phd.**

**GUAYAQUIL, ECUADOR**

**Mayo 2026**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **ALEXANDER SILVERIO CHILÁN GONZÁLEZ**, como requerimiento para la obtención del grado académico de **MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**.

**REVISORA**

---

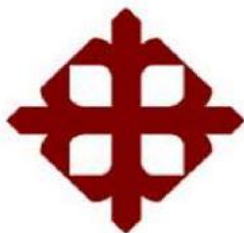
**Abg. Nuria Pérez y Puig Mir, Phd.**

**DIRECTORA DEL PROGRAMA**

---

**Abg. Nuria Pérez y Puig Mir, Phd.**

**Guayaquil, mayo de 2026**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SUBSISTEMA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**Yo, Alexander Silverio Chilán González**

**DECLARO QUE:**

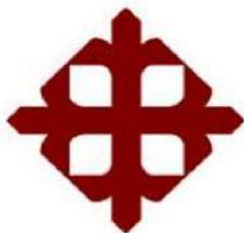
El trabajo de titulación: “**Blindaje laboral y seguridad jurídica: análisis crítico de la resolución 01-2025 sobre indemnización por discapacidad.**” previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Derecho mención Derecho Procesal, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan durante el desarrollo del trabajo investigativo, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

**Guayaquil, mayo de 2026.**

**AUTOR:**

**Ab. Alexander Silverio Chilán González**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SUBSISTEMA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

**AUTORIZACIÓN**

**Yo, Alexander Silverio Chilán González**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del trabajo de titulación previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Derecho Mención Derecho Procesal en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, titulado: **“Blindaje laboral y seguridad jurídica: análisis crítico de la resolución 01-2025 sobre indemnización por discapacidad”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, mayo de 2026**

**AUTOR:**



**Alexander Silverio Chilán González**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SUBSISTEMA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

**REPORTE DE COMPILATIO**



Informe de análisis

Compilatio Magister+ | UCSG-EC- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

TITULACIÖIN FINAL CON CORRECCION ALEXANDER CHILAN

ID : 759246d895593840a97c9bb8b365f905544f4a91



4%

Textos sospechosos

Nombre del fichero : TITULACIÖIN FINAL CON CORRECCION ALEXANDER CHILAN.txt

Tamaño del archivo original : 208,19 kB

Número de palabras : 3292

Número de caracteres : 22064

Depositante : Miguel Antonio Hernández Terán

Fecha de depósito : 18 de mayo de 2026

Tipo de carga : interface

fecha de fin de análisis : 18 de mayo de 2026

## **AGRADECIMIENTO**

*Quiero expresar mi más profundo y sincero agradecimiento a mis padres, quienes, con su amor, esfuerzo y ejemplo, han sido el pilar fundamental de mi formación personal y profesional. A mi hermana y a mi tío, por su apoyo incondicional y por ser una fuente constante de motivación en cada etapa de mi vida.*

*A mi esposa, por su comprensión, paciencia y amor, incluso en los momentos más exigentes de este camino. Su respaldo ha sido esencial para alcanzar esta meta, siendo un verdadero impulso para no rendirme.*

*Y a mis amigos, Xavier N. y José A., por su amistad sincera, por nunca dejar de creer en mí ni en mi potencial, incluso cuando muchos dudaron de que lograría esta meta.*

## **DEDICATORIA**

*Dedico este logro a mi querida hija y a mi sobrina, con todo mi amor. Que este esfuerzo y resultado sirvan como un ejemplo de que, con disciplina, perseverancia y pasión, cualquier meta es posible. Deseo que encuentren siempre inspiración para construir sus propios sueños y alcanzar cada uno de sus objetivos en el futuro.*

**CONTENIDO**

|   |    |
|---|----|
| <b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....                                  | 1  |
| <b>II. DESARROLLO</b> .....                                   | 2  |
| <b>2.1 La regla de la Resolución 01-2025</b> .....            | 4  |
| <b>2.2</b> .....  | 6  |
| <b>2.3</b> .....  | 6  |
| .....   | 7  |
| <b>2.4. Apuntes doctrinales</b> .....                         | 7  |
| <b>2.5. Estándares internacionales</b> .....                  | 7  |
| <b>2.6 Proporcionalidad e implementación de mejoras</b> ..... | 8  |
| <b>III. CONCLUSIONES</b> .....                                | 9  |
| <b>IV. RECOMENDACIÓN</b> .....                                | 10 |
| <b>V. BIBLIOGRAFÍA</b> .....                                  | 11 |

## RESUMEN

Dentro del marco legal ecuatoriano, en los últimos años hemos obtenido tanto jurisprudencia como nuevas leyes que protegen los derechos de las personas con discapacidad, ofreciendo un nuevo catálogo de beneficios e incluso indemnizaciones dentro del ámbito laboral. Si bien estos nuevos reconocimientos deben ser estudiados y analizados desde los dos lados de la moneda, no se ha obtenido una visión completa desde el punto de vista del empleador.

En el presente trabajo académico se desarrollará y analizará la resolución de la Corte Nacional de Justicia No. 01-2025 desde una perspectiva a favor del empleador, lo que seguramente creará un gran debate para los estudiantes, abogados, jueces que tienen una perspectiva alineada y a favor del trabajador, pero como he mencionado en líneas anteriores, es importante en el mundo jurídico siempre analizar ambas partes.

La indemnización que tienen Derecho las personas con discapacidad cuando han sido despedidos intempestivamente, vulnera la seguridad jurídica del empleador, considerando que no es obligación que el trabajador haya notificado a su empleador que tenía dicha condición, lo cual genera que deba incurrir en el pago económico mayor al previsto, impactando no solo en el área económica sino también en el área de inversiones dentro del territorio Ecuatoriano. Este debate será analizado en el presente ensayo académico.

## **ABSTRACT**

Within the Ecuadorian legal framework, in recent years we have seen both case law and new legislation emerge that protect the rights of people with disabilities, offering a new range of benefits and even compensation in the workplace. While these new developments must be examined and analyzed from both sides of the coin, a comprehensive perspective from the employer's point of view has not yet been established.

This academic paper will examine and analyze National Court of Justice Resolution No. 01-2025 from an employer-friendly perspective, which will undoubtedly spark significant debate among students, lawyers, and judges who favor the employee; however, as mentioned earlier, it is essential in the legal world to always consider both sides.

The compensation to which people with disabilities are entitled when they have been unfairly dismissed creates uncertainty and undermines legal certainty for the employer, given that the worker is not required to have notified their employer of their disability, which results in the employer having to pay a higher financial amount than anticipated, impacting not only the economic sector but also the investment sector within Ecuador. This debate will be analyzed in this academic essay.

## I. INTRODUCCIÓN

En el año 2025 la Corte Nacional de Justicia del Ecuador emitió diferentes resoluciones que cambió las reglas del marco legal del país, siendo el ámbito laboral una de ellas, al emitirse la Resolución No. 01-2025 (Resolución Corte Nacional de Justicia, 2025) en la cual se dispuso una indemnización adicional para las personas que son despedidas intempestivamente y que son discapacitados o sustitutos.

La resolución mencionada y que será nuestro base para el desarrollo del presente trabajo académico, sirvió como precedente para que la misma indemnización para discapacidad sea recogida meses después en la nueva Ley Orgánica Para Personas con Discapacidad, en la que se reconoce que en caso de despido intempestivo el trabajador tendrá derecho a una indemnización calculada por dieciocho veces su mejor remuneración o el reintegro a sus funciones (Ecuador, 2025).

Dicho aquello, tanto la Resolución No. 01.2025 como la Ley Orgánica Para Personas con Discapacidad establece como requisitos para que opere esta indemnización o reintegro: i) la existencia de discapacidad o tener a cargo una persona con discapacidad y ii) que haya sido despedido intempestivamente; siendo esto los únicos dos requisitos que establece la ley, lo cual genera incertidumbre para el empleador ya que si nos percatamos de la redacción del artículo, no establece como requisito para que opere la indemnización, que se haya notificado al empleador que tenía dicha calidad. En otras palabras, el empleador que despida intempestivamente a un trabajador y que no conocía que era discapacitado o sustituto no le será excusa o argumento para que un juez en sentencia lo condene a pagar dicho rubro.

En este trabajo académico estudiaremos dicho precedente jurisprudencial, pero desde la perspectiva del empleador, haciendo un análisis exhaustivo si tiene afectaciones jurídicas y si pudiese causar un impacto económico no previsto a la compañía o persona natural empleadora.

## II. DESARROLLO

Durante los últimos años, dentro del marco legal ecuatoriano dentro del ámbito laboral, las personas con discapacidad han sido reconocidas con Derechos que fortalecen su inclusión en el ecosistema laboral, como es el caso de la implementación del 4% de persona con discapacidad si el empleador cuenta con más de 25 personas en su nómina. Así como este ejemplo, existe otra disposición contemplada por medio de la resolución No. 01-2025 de la Corte Nacional de Justicia y recogida más adelante por la Ley Orgánica para Personas con Discapacidad, material que será el objeto de estudio, sin embargo, advierto al lector que previo a continuar con el desglose de lo redactado, mi postura no significa que estoy en desacuerdo contra los derechos ganados por las personas con discapacidad, sino va enfocada a estudiar el impacto jurídico-económico que también causa o podría causar a las empresas o negocios.

Como he mencionado en líneas anteriores, el principal eje de discusión se centra tanto en la resolución de la Corte Nacional de Justicia, cuya parte pertinente cito a continuación:

*“Para la procedencia de la indemnización prevista en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, no se requiere la notificación al empleador sobre la condición de discapacidad ni la calificación como trabajador sustituto según el artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades, pues son requisitos no contemplados en la norma. Únicamente deben concurrir dos requisitos: (i) la existencia de un despido intempestivo; y (ii) que la persona desvinculada tenga una discapacidad o se encuentre a cargo de una persona con discapacidad”. (Ecuador, 2012)*

Como podemos identificar de la cita realizada, los jueces de la Corte Nacional regulan los dos únicos requisitos para la procedencia del reintegro o el pago de la indemnización por discapacidad y de manera rígida resalta que no será requisito la notificación previa por parte del trabajador al empleador de dicha condición, otorgando un blindaje especial en estos casos específicos.

Como segunda punto, cabe mencionar que la misma resolución en su segundo requisito establece que la persona tenga una discapacidad o se encuentre a cargo de una persona con discapacidad, es decir, que bajo estas premisas no se establece como requisito al carné de discapacidad o cédula de ciudadanía que detalle la discapacidad del trabajador, sino más bien el deberá demostrar que al momento de la desvinculación era discapacitado, lo cual podrá y deberá ser acreditado en un juicio mediante los certificados médicos o historial clínico que posea, quedando al análisis del juez que haya podido corroborar que era discapacitado o no con las pruebas aportadas dentro del proceso judicial.

El blindaje laboral en casos de personas con discapacidad no puede analizarse como únicamente desde el punto de vista normativo, debido a que, en la práctica, su funcionamiento e implementación revela algo más complejo como por ejemplo, su operación en situaciones reales, y que impactos podría generar dentro de las partes involucradas.

Desde el ejercicio profesional, este tema no es menor. La discusión sobre la protección reforzada a la persona con discapacidad y la seguridad jurídica del empleador comienza a tomar una relevancia importante, al no ser un requisito esencial notificar con anticipación al empleador sobre la discapacidad. Para ejemplificar dicha brecha que se ha generado, tomemos como referencia un ejemplo hipotético en el que una persona es despedida intempestivamente y como la ley establece que tiene tres años para ejercer su derecho de acción, supongamos que al año dos de finalizada la relación laboral presenta su demanda exigiendo indemnización por discapacidad alegando que al momento de la desvinculación ya tenía discapacidad. Este tipo de sucesos podrían pasar en la práctica y volverse peligrosos para el empleador, quien no tenía contemplado enfrentar un juicio por el despido realizado.

La seguridad jurídica, vista fuera del plano teórico, tiene una dimensión bastante concreta: la posibilidad de anticipar consecuencias. No de manera absoluta, pero sí dentro de márgenes razonables, cuando esos márgenes desaparecen, lo que queda es incertidumbre. Y ese escenario, en materia laboral, tiene efectos directos en la conducta de quienes deben tomar decisiones.

Esto se vuelve particularmente visible en el caso de la indemnización agravada por discapacidad. Como ya mencionado en líneas anteriores, no está en discusión que el

sistema busque proteger a personas en situación de vulnerabilidad. El problema aparece cuando esa protección se activa sin que existan elementos mínimos que permitan al empleador advertir el riesgo jurídico al que se enfrenta. Ahí es donde la norma deja de operar como una herramienta de ordenación y empieza a funcionar como un factor de contingencia.

Con la vigencia de la Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad, desde julio del año 2025, además de mantener la estabilidad reforzada, también se incorporan mecanismos como el reintegro a su trabajo o la indemnización agravada —equivalente a 18 meses de la mejor remuneración— posicionándose, dentro de ese esquema, como una de las consecuencias más severas para el empleador (Fabara, 2025)

Ahora bien, si se observa el sistema en su conjunto no parece lógico pensar que todas estas obligaciones puedan cumplirse sin algún tipo de información previa. La inclusión laboral, por ejemplo, no es una declaración abstracta, al contrato requiere identificar, gestionar y adecuar. Si el empleador desconoce la condición protegida, difícilmente puede activar ajustes razonables o adoptar decisiones alineadas con esa finalidad.

En ese punto, el problema deja de ser jurídico en sentido estricto y pasa a ser operativo. ¿Cómo cumplir una obligación si no se tiene acceso a la información necesaria para hacerlo? Esa es la pregunta que, en la práctica, queda sin una respuesta clara.

### **2.1 La regla de la Resolución 01-2025**

Como hemos identificado durante las líneas anteriores, la Resolución No. 01-2025 de la Corte Nacional de Justicia introduce un criterio que ha generado bastante discusión: no se requiere que el empleador conozca la condición de discapacidad para que proceda la indemnización agravada, basta con el despido intempestivo y la acreditación posterior de dicha condición. El problema es lo que implica en términos prácticos, en razón que se elimina cualquier relevancia del conocimiento del empleador, incluso en situaciones donde ese conocimiento era materialmente imposible.

Esto no es solo una cuestión teórica, en la práctica coloca al empleador en una posición complicada, mediante la cual debe responder por una consecuencia jurídica significativa sin haber tenido la posibilidad de prevenirla. No se trata de discutir si la

protección es necesaria, sino de observar cómo se distribuyen los riesgos dentro de la relación laboral.

En este escenario, la regla funciona, como un mecanismo que traslada el costo al empleador sin considerar su conducta previa, generando una tensión evidente con la idea de previsibilidad, porque si no hay forma de anticipar el riesgo, tampoco hay forma de gestionarlo. Desde la experiencia en litigio, esto se traduce en situaciones bastante concretas, en otras palabras, desvinculaciones que, en su momento, parecían ajustadas a derecho, terminan generando reclamaciones posteriores en las que recién se introduce la condición de discapacidad.

El argumento de la Corte se apoya en una lectura literal de que la norma no exige notificación, por lo tanto, no puede incorporarse ese requisito. Sin embargo, esa forma de resolver el problema deja de lado algo importante: el derecho no funciona solo con textos, sino con relaciones que requieren cierto grado de coherencia.

Si retomamos la seguridad jurídica, la discusión se aclara un poco más. No basta con que la norma sea clara y rígida, siendo necesario que su aplicación permita orientar conductas. Cuando eso no ocurre, el mismo sistema empieza a generar efectos difíciles de sostener a largo plazo. (B, 2024)

Entre esos efectos se pueden mencionar varios, todos visibles desde la práctica profesional: i) incremento de litigios, ii) dificultades para estructurar políticas internas de cumplimiento, y iii) tendencia a trasladar la discusión hacia escenarios posteriores al conflicto. La información sobre discapacidad, por su naturaleza, requiere un tratamiento sutil, pero no significa que deba ser irrelevante desde el punto de vista jurídico.

Finalmente, y no menos importante, cabe destacar el efecto que conlleva el reconocimiento del pago de este tipo de inmunización, pues más allá que la ley exige un mínimo de personas con discapacidad dependiendo la cantidad de trabajadores en la nómina, los empleadores serán precavidos al momento de volver a contratar una persona que ganó un juicio en la que se atribuyó dicha indemnización, pues este tipo de información basta con ingresar al sistema del consejo de la judicatura para poder obtenerla, lo cual podría causar un efecto negativo para ese trabajador cerrando puertas al momento de volverse a postular a otro trabajo.

## **2.2 Seguridad Jurídica**

La seguridad Jurídica dentro de la esfera legal ecuatoriana tiene un rol importante, debido a que es uno de los principios jurídicos fundamentales para todo el sistema legal reconocido directamente desde la Constitución de la República del Ecuador. Este principio garantiza la protección de las partes procesales que concurren a los juzgados para que administren justicia, englobando una serie de principios adicionales que garantizan un correcto ejercicio poder punitivo del Estado y confianza para las partes que acuden respectivamente.

Bajo este contexto, vulnerar la seguridad jurídica por cuales fuera el motivo o causal, dejaría en indefensión a una o ambas partes que activaron al operador de justicia. Incluso analizando a fondo esta institución jurídica, debemos contar con normativas que garanticen el fiel cumplimiento de estos principios rectores a todas las ramas del derecho.

Ahora bien, relacionando la seguridad jurídica con el tema principal de este trabajo académico, nace la duda respecto a la falta de notificación de la calidad de discapacitado o sustituto al empleador, causando como efecto que deba incurrir en un litigio o en el pago de un valor no previsto por cuanto desconocía que su colaborador gozaba de dicho beneficio, acaso esta interrogante vulnera el principio de contradicción, publicidad, tutela judicial efectiva, que se encuentra debidamente reconocidos dentro de un estado que garantiza la seguridad jurídica de todos.

## **2.3 Criterios constitucionales**

La Corte Constitucional ha desarrollado líneas que resultan útiles para este análisis. En la sentencia 1292-19-EP/21 se destaca la importancia de la motivación y de la seguridad jurídica en este tipo de casos, demostrando que la protección reforzada no excluye la necesidad de decisiones razonadas. (CCE, 2021)

En la sentencia 172-21-EP/23 se insiste en la obligación de analizar los argumentos de las partes, lo que evita que las decisiones se limiten a verificaciones formales (CCE, 2023), dicho de otra manera, enfatiza que los órganos jurisdiccionales deben pronunciarse sobre los derechos y alegatos, evitando decisiones que no tomen en consideración un examen sustantivo y vulneren motivación. Mientras que en la

sentencia 1937-19-JP/25 se recuerda que el diseño de estas figuras requiere reglas claras que permitan su aplicación efectiva (CCE, 2025).

Todas estas líneas apuntan, en el fondo, a una misma idea: la protección debe ser operativa, no meramente declarativa. Es decir, que se debe guardar un criterio de proporcionalidad entre el beneficio que se puede otorgar a una de las partes y el impacto negativo que también puede causar a la contraparte.

#### **2.4. Apuntes doctrinales**

Desde la doctrina, la seguridad jurídica ha sido entendida como una condición para la estabilidad del sistema, no se trata de una exigencia rígida, sino de un elemento que incide directamente en la posibilidad de que las normas cumplan su función. (MORALES, 2023)

A esto se suma el análisis desde la proporcionalidad. No todas las cargas pueden imponerse sin considerar su impacto. Cuando una medida afecta de manera significativa a uno de los sujetos de la relación, resulta necesario evaluar si esa afectación se justifica en términos generales

En el caso de la indemnización agravada, su función es clara. Pero su aplicación, en ausencia de conocimiento previo, plantea dudas sobre su efectividad como mecanismo de prevención. En lugar de desincentivar conductas, puede terminar operando simplemente como una consecuencia automática.

#### **2.5. Estándares internacionales**

Los instrumentos internacionales también ofrecen elementos relevantes, por lo tanto, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce la necesidad de ajustes razonables y de evitar cargas desproporcionadas, este concepto introduce un criterio que no puede dejarse de lado (ONU, 2006).

Lo mismo ocurre con los estándares de la OIT, que enfatizan la importancia de la permanencia en el empleo y de políticas orientadas a la inclusión. El convenio 159 mencionado resalta como marco principal, que la inclusión debe realizarse con servicios y políticas que faciliten la conversión del empleo y la reinserción, evitando

obstáculos estructurales, lo cual podría ocurrir a largo plazo dentro de sistema laboral ecuatoriano.

## **2.6 Proporcionalidad e implementación de mejoras**

Las tensiones entre protección reforzada y seguridad jurídica pueden abordarse mediante la proporcionalidad y también la ponderación. Robert Alexy establece que colisionan mandatos es indispensable que existan ponderación y proporcionalidad según lo resalta en la teoría contemporánea de derechos fundamentales. Aplicando lo mencionado a nuestro tema de estudio, la estabilidad reforzada de la persona con discapacidad colisiona con la seguridad jurídica del empleador, por lo tanto, añadir la notificación necesaria podría ayudar a evitar vulneraciones a la contraparte, por desconocimiento que no le es atribuible a él.

Frente a este escenario y todo lo argumentado en los acápites anteriores, parece razonable pensar en la necesidad de introducir algún tipo de ajuste. No obstante, no se trata de cambiar la finalidad del sistema, sino de hacerlo funcionar de manera más coherente.

Una opción es reconocer que la protección reforzada debe activarse plenamente cuando el empleador ha tenido conocimiento de la condición protegida por vías razonables. Esto puede darse a través de distintos mecanismos, tales como: registros formales, certificados o incluso comunicaciones internas dentro de la relación laboral.

### III. CONCLUSIONES

La resolución No. 01-2025 emitido por la Corte Nacional de Justicia del Ecuador marca un precedente jurisprudencial de alto impacto en el ámbito laboral de las personas con discapacidad, estableciendo únicamente dos requisitos esenciales para el pago de indemnización o reintegro ante un despido intempestivo, descartando la notificación al empleador de dicha condición como un requisito esencial.

La implementación de este criterio jurisprudencial, que actualmente se encuentra tipificado por la Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad además de ser un beneficio por ser la parte más vulnerable en comparación con el empleador, podría representar en la practica una amenaza para que vuelva a ser contratado nuevamente por otro empleador, dificultando y truncando si inclusión el sistema laboral ecuatoriano.

La seguridad jurídica reconocida en la Constitución de la Republica del Ecuador, debe proteger a todas las partes sin realizar distinción alguna, garantizando una protección proporcional y concordante entre todos, a efectos de evitar legislación o políticas públicas que causaran un efecto negativo a largo plazo y no el beneficio esperado.

#### **IV. RECOMENDACIÓN**

En virtud de lo expuesto, recomiendo establecer mediante la reforma al artículo 56 del Código Orgánico de las Personas con Discapacidad, como requisito para la procedencia de la indemnización por discapacidad o sustituto la notificación de dicha condición o que se encuentra en trámite de ser calificado como discapacitado/sustituto al empleador durante la relación laboral.

## V. BIBLIOGRAFÍA

B, V. (2024). *La seguridad jurídica* .

CCE, 1292-19-EP/21 (Corte Constitucional del Ecuador 2021).

CCE, 172-21-EP/23 (Corte Constitucional del Ecuador 2023).

CCE, 1937-19-JP/25 (Corte Constitucional del Ecuador 2025).

Ecuador, A. N. (2012). *Ley organica de discapacidades* .

Ecuador, A. N. (2025). *Ley Organica de las Personas con Discapacidad*. Quito.

Fabara, B. (2025). *Bustamante Fabara*. Obtenido de

<https://bustamantefabara.com/nueva-ley-organica-de-las-personas-con-discapacidad/>

Morales, V. (2023). *Seguridad jurídica como fin del derecho*.

ONU. (2006). *Convencion sobre los Derechos de personas con discapacidad*.

Resolucion Corte Nacional de Justicia, 01-2025 (Corte Nacional de Justicia Enero de 2025).



**Presidencia  
de la República  
del Ecuador**



**Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes**



**SENESCYT**  
Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Alexander Silverio Chilán González** con C.C No. 0951072388 autor del trabajo de titulación: **Blindaje laboral y seguridad jurídica: análisis crítico de la resolución 01-2025 sobre indemnización por discapacidad**, previo a la obtención del título de **MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro 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, mayo de 2026**

**AUTOR:**

**Ab. Alexander Silverio Chilán González**

**C.C No. 0951072388**



**Presidencia  
de la República  
del Ecuador**



**Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes**



**SENESCYT**  
Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

**REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

**FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN**

|                                   |   |                        |    |
|-----------------------------------|---|------------------------|----|
| <b>TEMA Y SUBTEMA:</b>            | Blindaje laboral y seguridad jurídica: análisis crítico de la resolución 01-2025 sobre indemnización por discapacidad |                        |    |
| <b>AUTOR</b>                      | Alexander Silverio Chilán González  |                        |    |
| <b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>      | Abg. Nuria Pérez y Puig Mir, Phd.   |                        |    |
| <b>INSTITUCIÓN:</b>               | Universidad Católica de Santiago de Guayaquil   |                        |    |
| <b>UNIDAD/FACULTAD:</b>           | Subsistema de posgrado  |                        |    |
| <b>MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:</b>     | Maestría en Derecho Mención Derecho Procesal  |                        |    |
| <b>GRADO OBTENIDO:</b>            | Magíster en Derecho Mención Derecho Procesal  |                        |    |
| <b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>      | Mayo del 2026   | <b>No. DE PÁGINAS:</b> | 11 |
| <b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>           | Derecho Laboral, Derecho Procesal.  |                        |    |
| <b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b> | Despido intempestivo, indemnización por discapacidad, seguridad jurídica.   |                        |    |

**RESUMEN/ABSTRACT:** Dentro del marco legal ecuatoriano, en los últimos años hemos obtenido tanto jurisprudencia como nuevas leyes que protegen los derechos de las personas con discapacidad, ofreciendo un nuevo catálogo de beneficios e incluso indemnizaciones dentro del ámbito laboral. Si bien estos nuevos reconocimientos deben ser estudiados y analizados desde los dos lados de la moneda, no se ha obtenido una visión completa desde el punto de vista del empleador. En el presente trabajo académico se desarrollará y analizará la resolución de la Corte Nacional de Justicia No. 01-2025 desde una perspectiva a favor del empleador, lo que seguramente creará un gran debate para los estudiantes, abogados, jueces que tienen una perspectiva alineada y a favor del trabajador, pero como he mencionado en líneas anteriores, es importante en el mundo jurídico siempre analizar ambas partes. La indemnización que tienen Derecho las personas con discapacidad cuando han sido despedidos intempestivamente, vulnera la seguridad jurídica del empleador, considerando que no es obligación que el trabajador haya notificado a su empleador que tenía dicha condición, lo cual genera que deba incurrir en el pago económico mayor al previsto, impactando no solo en el área económica sino también en el área de inversiones dentro del territorio Ecuatoriano. Este debate será analizado en el presente ensayo académico.

|                                    |  |  |
|------------------------------------|--|--|
| <b>ADJUNTO PDF:</b>                | <input checked="" type="checkbox"/> SI | <input type="checkbox"/> NO                    |
| <b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>      | <b>Teléfono:</b> +593994988157         | <b>E-mail:</b> alexander.chilan@cu.ucsg.edu.ec |
| <b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN</b> | <b>Nombre:</b> Andrés Obando Ochoa     |  |
|                                    | <b>Teléfono:</b> +593992854967         |  |
|                                    | <b>E-mail:</b> ing.obandoo@hotmail.com |  |

**SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA**

|   |  |
|---|--|
| <b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b> |  |
| <b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>              |  |
| <b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>   |  |