



SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

1. NÚMERO DE PROCESO:

09359-2020-00162

2. TEMA:

Estabilidad de la madre trabajadora quien se encuentra a cargo de la manutención de su hija en condición de discapacidad.

3. ASPECTOS RELEVANTES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO:

- **Del conocimiento del empleador:** La parte actora, es una mujer trabajadora quien se encuentra a cargo de la manutención de su hija menor de edad con discapacidad. Si bien de la prueba practicada se tiene que la ex trabajadora no notificó formalmente a su empleadora sobre la condición de discapacidad de su hija, la correspondencia entre las pruebas y su resultado conllevan a la suficiente credibilidad para tener como aceptado que la empresa demandada sí conoció sobre los problemas graves de salud de la hija de la accionante. Inclusive, los problemas de salud fueron tan graves que la trabajadora solicitó: permisos reiterados, un préstamo a su empleadora y hasta que tramitó la calificación de discapacidad de su hija.

Desde una perspectiva de género, esta situación tiene relación con la discriminación que pueden sufrir las mujeres en contextos de maternidad, como el hecho de tener una hija en situación discapacitante, en que se asocia la discapacidad con la mujer.

- **Acreditación de la condición:** La situación de discapacidad de la hija menor de edad no está condicionada a la calificación o certificación por parte del Ministerio de Salud para determinar su existencia. Pues, la calificación del grado de discapacidad física en el 86% de la hija de la trabajadora, fue acreditada el 28 de mayo de 2018, esta circunstancia de ninguna manera implica que la condición de discapacidad no existía al tiempo del despido intempestivo, 03 de mayo de 2018. Siendo inverosímil que, una afectación “*muy grave*” que se extendió durante años, varíe su porcentaje en 25 días – entre el 03 y 28 de mayo de 2018-.



Bajo la perspectiva de género, este escenario se identifica con las barreras que a menudo enfrentan las mujeres ante estereotipos y prejuicios en la sociedad en general, cuando la misma condición de discapacidad es una situación evidente. La desigualdad de la mujer no es solo en razón del sexo sino por su condición de madre de un hijo con discapacidad.

4. RESUMEN DEL CASO EN LENGUAJE DE FÁCIL COMPRENSIÓN:

La accionante, Kyara, es madre de Valentina, persona en condición de discapacidad, quien se encuentra a cargo de su manutención, siendo que, al ser despedida intempestivamente de su lugar de trabajo, inició juicio de trabajo con el objeto de que la parte empleadora satisfaga la indemnización de 18 meses de la mejor remuneración, adicional a la indemnización legal correspondiente.

El Tribunal de Casación en sentencia, estableció que, el fallo de apelación condicionó la existencia de la situación de discapacidad de la hija menor de edad de la actora a la calificación o certificación de esta por parte del Ministerio de Salud. Interpretación que afectó el derecho a la seguridad jurídica de la accionante. Pues, la Sala ha sostenido que, de la interpretación de las normas contenidas en la Ley Orgánica de Discapacidades, *“se puede concluir que la cédula y el Carnet de Discapacidad son documentos suficientes para acreditar la situación de discapacidad, entendiéndose que no son los únicos”*. Es decir, ya se ha considerado que la situación de discapacidad puede justificarse mediante otros medios, diferentes a los documentos antes señalados.

En consecuencia, la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, decidió casar la sentencia recurrida, declarando la procedencia de la garantía de estabilidad de las personas en condición de discapacidad prevista en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, a favor de la accionante quien se encuentra a cargo de su hija menor de edad quien cuenta con una discapacidad.