

Novedad Jurisprudencial emitido en el mes de enero de 2025

PRECEDENTE JURISPRUDENCIAL OBLIGATORIO

PROCEDENCIA DE LA INDEMNIZACIÓN DEL ARTÍCULO 51 DE LA LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES

La Corte Nacional de Justicia, mediante resolución No. 01-2025 establece un nuevo precedente jurisprudencial obligatorio en materia laboral, considerando lo siguiente:

1. La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia ha reiterado en diversas ocasiones, el criterio jurídico en relación a un mismo punto de derecho, en relación a los requisitos de procedencia de la indemnización por la estabilidad laboral que establece el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades; señalando que la norma establece únicamente dos condiciones en concreto:
 - a) Que exista un despido intempestivo
 - b) Que la persona desvinculada sea una persona con discapacidad o una persona que tuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad.
2. Para la procedencia de la indemnización por estabilidad laboral establecida en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades¹ no requerirá la previa notificación al empleador sobre la discapacidad o de la persona de la cual su manutención se encuentra a cargo, pues es un requisito que no se encuentra previsto en la mencionada norma.
3. Ha aclarado que la calificación como trabajador sustituto, prevista en el artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades², es una condición distinta a la de ser una persona que tiene a su cargo la manutención de una persona con discapacidad, de conformidad con el artículo 51 de la referida ley. Por lo tanto, la necesidad de ser previamente calificado como trabajador sustituto para la procedencia de la indemnización por estabilidad laboral del artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades es un requisito no contemplado en la norma.

¹ Art. 51.- Estabilidad laboral.- Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.

Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley.

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

²Art. 48.- Sustitutos.- Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad.(...)

DECISIÓN DE LA CNJ:

Por lo previamente expuesto, La CNJ declara como precedente jurisprudencial obligatorio:

“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”.