



UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

REPÚBLICA DEL ECUADOR
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES,
PERIODISMO, INFORMACIÓN Y DERECHO**

CARRERA DE DERECHO

**TÍTULO: “LA PROHIBICIÓN DE DESPIDO Y LA DECLARATORIA
DE INEFICAZ A LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON
ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS”.**

Trabajo de Investigación, previo a la
obtención del título de Abogado de los
Tribunales de Justicia de la República.

AUTOR:

LAURO RODRIGO CALLE URDIALES.
Número de cédula: 1900622612.

TUTOR:

MGS. LUIS MANUEL CARPIO FLORES.
Magíster en Derecho Laboral.

AÑO: 2018



INDICE

Título	III
Resumen	1
Palabras Clave:	1
Introducción	3
Metodología	8
Desarrollo	9
Capítulo I	9
1. El despido intempestivo	9
1.1 Antecedentes	9
1.2 El Despido Ineficaz	10
1.3 La Declaratoria de Ineficaz al Despido	12
1.4 Finalidad del Despido Ineficaz	14
1.5 Trabajadores Amparados por el Despido Ineficaz	15
1.6 Beneficio que tienen las Personas Amparadas por el Despido Ineficaz	18
1.7 Indemnizaciones Laborales en caso de Despido	19
Capitulo II	23
2 Grupos y Personas de Atención Prioritaria	23
2.1 Enfermedades Catastróficas	24
2.2 Enfermedades Catastróficas según el Ministerio de Salud Pública ...	26
2.3 Derechos de las Personas con enfermedades Catastróficas	27
2.3.1 Atención especializada:	27
2.3.2 Atención preferente:	28
2.3.3 En todos los niveles:	28
2.3.4 Atención oportuna:	29
2.3.5 Atención preferente, ámbito público y privado:	29
2.4 Derechos Laborales de las Personas con Enfermedades Catastróficas	30
Capítulo III	32



Propuesta.....	32
Objetivo.....	32
Antecedentes.....	32
Desarrollo de la Propuesta.....	33
Ley Reformatoria al Código de Trabajo.....	34
Conclusiones.....	35
Referencias Bibliográficas.....	36
Anexos.....	38



UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

Título

“LA PROHIBICIÓN DE DESPIDO Y LA DECLARATORIA DE INEFICAZ A LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS”

Title

THE PROHIBITION OF DISMISSAL AND THE DECLARATION OF INEFFECTIVENESS TO WORKING PEOPLE WITH CATASTROPHIC DISEASES.



Resumen

Este trabajo de investigación se encamina hacia los derechos de los trabajadores al momento de un despido intempestivo, el Código de Trabajo establece el despido ineficaz como una garantía hacia un determinado grupo de personas, que permite al trabajador escoger entre reincorporarse a sus labores o en su defecto recibir las indemnizaciones correspondientes. En la investigación se realiza un análisis separado del despido intempestivo, la forma de declarar ineficaz y a quienes beneficia esta figura legal; de la misma forma se determina cuales serían los derechos que se les garantizarían a las personas objeto del estudio. Concluyendo que, la normativa laboral actual no establece el beneficio del despido ineficaz para las personas trabajadoras que aun padeciendo de enfermedades catastróficas cuentan con la vitalidad de trabajar, evidenciando la plena necesidad de incorporar una reforma al Código del Trabajo para establecer este beneficio en favor de este grupo de atención prioritaria.

Palabras Clave:

Despido ineficaz, enfermedades catastróficas, indemnización.



Abstract

This research work is directed towards the rights of workers at the time of an untimely dismissal, the Labor Code establishes ineffective dismissal as a guarantee towards a group of people, which allows the worker to choose between reincorporating his work or his work. defect receive the corresponding compensation. In the investigation a separate analysis is made of untimely dismissal, the way to declare ineffective and to whom this legal figure benefits; in the same way it is determined which would be the rights that would be guaranteed to the people object of the study. Concluding that, current labor regulations do not establish the benefit of ineffective dismissal for workers who still suffer from catastrophic illnesses have the vitality to work, evidencing the full need to incorporate a reform of the Labor Code to establish this benefit in favor of this group of priority attention.

Keywords: Ineffective dismissal, catastrophic illnesses, adequate compensation.



Introducción

La necesidad del trabajo surge desde la antigüedad, debido a que el hombre desde sus inicios requería de su trabajo para poder sobre existir, partiendo de que los seres humanos siempre estaban obligados a trabajar para poder alimentarse, tanto así que existen doctrinarios que catalogan al trabajo como un castigo de Dios, esto basándose en la historia de la biblia y la teoría creacionista; cuando Dios castigo a Adán y Eva al momento que lo desobedecieron diciéndolos comerás y beberás con el sudor de tu frente.

Según la legislación laboral, él trabajo se encuentra definido en el artículo 2 del Código de trabajo como: "El trabajo es un derecho y un deber social" (Código de Trabajo, 2005, pág. 2).

Según la doctrina, haciendo referencia al trabajo como derecho y en este caso;

Hernández (2013) afirma:

El derecho del trabajo surge en los inicios de la industrialización como respuesta a la cuestión social. Una descripción somera y simplificada de ese proceso puede resumirse de la siguiente manera. En Europa, en el siglo XIX, el creciente desarrollo industrial se produjo en condiciones de explotación de la clase trabajadora, ya que el liberalismo imperante permitió a los empleadores fijar unilateralmente las remuneraciones y las condiciones de trabajo. (p. 181)

Conforme detalla la autora, se puede evidenciar que en aquel entonces los derechos de los trabajadores estaban por debajo de cualquier interés social, pues lo único que importaba eran los intereses de las grandes industrias, mas no la mano de obra de sus trabajadores; de ahí aparece la necesidad de normar los derechos laborales en vista que



estas personas estaban en detrimento con tan amplio poder industrial frente a los operarios.

Marx (citado por De Buen, 2008) compara al trabajo con una mercancía al establecer que: “La fuerza del trabajo, es pues, una mercancía, ni más ni menos que el azúcar. Aquélla se mide con el reloj, ésta con la balanza” (p. 21). Al mencionar que el trabajo es medido con el reloj, seguramente el autor hace mención a que el trabajo es de una u otra manera medido, calculado o reglamentado, pues los trabajadores cuando ya se les otorgó derechos obtuvieron la facultad de trabajar únicamente las ocho horas diarias y cuarenta semanales, sin embargo, y debido a la necesidad y la escasa estabilidad económica de muchos de los trabajadores –por no decir de la mayoría- se ven en la necesidad de trabajar más horas, pero como ya se encuentra normado la carga horaria para cada trabajador, los empleadores en caso de permitir que un trabajador labore más de las horas legalmente permitidas tiene la obligación de pagar a sus trabajadores ya sean horas suplementarias y/o extraordinarias.

Siendo el Ecuador Estado de Derecho, establece en la norma suprema los derechos y garantías que tienen todos sus habitantes sin distinción alguna, en lo referente al derecho del trabajador la Constitución en el artículo 33 dispone:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución del Ecuador, 2008, pág. 17)

En esta forma y al ser la Constitución norma suprema, protege integralmente el derecho al trabajo al que tiene toda persona capaz de realizar uno u otro trabajo cualquiera que sea su forma.



Dentro de los derechos que tienen los trabajadores esta la permanencia en su lugar de trabajo, es decir perpetuarse de forma indefinida en el trabajo, mientras este tenga la capacidad de trabajar y el mismo no incurra en alguna falta grave con la que su empleador pueda dar por terminado de forma legal la relación laboral que los une.

En lo referente a la estabilidad. Cabanellas (2006) afirma: "Se entiende por tal el derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerlo en él, salvo que aquél hubiere incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada" (p. 375).

Mientras que, Paredes (2001) afirma:

Cualquier forma mediante la cual el empleador de por terminado el contrato de trabajo, que no esté ajustada a la ley, constituye despido intempestivo, siendo una forma ilegal y repentina de dar por terminado el contrato, atentando contra el derecho a la estabilidad laboral que tienen los trabajadores. (p. 166)

Con lo plasmado en la Constitución y los autores, se entiende entonces que el empleo es cualquier actividad que realiza una persona para otra, con la esperanza de una retribución económica a su favor por los servicios prestados y además contar con la estabilidad laboral en su empleo.

El despido ineficaz parte de la decisión ilegal del empleador de terminar la relación laboral sin una causa o justificación legal alguna, en contra de las personas que el Código del Trabajo protege mediante esta figura legal, es por ello que el legislador en pro del bienestar del trabajador ha optado por establecer esta norma jurídica en el código laboral, para evitar que los derechos de las personas trabajadoras se vean quebrantado. (Más adelante se profundizará en el tema)



La Constitución ecuatoriana menciona a los grupos y personas de atención prioritaria, así como también cataloga al trabajo como un derecho, artículo 33:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución del Ecuador, 2008, pág. 17)

Por lo que, el derecho al trabajo es uno de los que está constitucionalmente reconocido, con lo que se garantiza el derecho a trabajar a todas las personas que legal y físicamente puedan hacerlo. El código laboral hace hincapié al despido ineficaz en dos aspectos específicos estableciendo en el artículo 195.1 del Código del trabajo (2005):

Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara. Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en el cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187. (Código del Trabajo, 2005, pág. 25).

Teniendo en cuenta que estas son las dos únicas circunstancias para que el acto de despido intempestivo sea declarado como ineficaz por parte del Juez competente al momento de resolver la controversia, la norma deja en desamparo a quienes mientras están prestando sus servicios lícitos y personales viven padeciendo alguna enfermedad catastrófica, es importante tomar en cuenta a este grupo, en vista de que al tener dicha enfermedad se vuelve difícil encontrar otro empleo de forma ágil y segura, con lo que esta persona no contaría con sus ingresos mensuales los cuales son de suma importancia para de una u otra forma



solventar los gastos necesarios para la medicina inevitable relacionada a su enfermedad, es por ello que se considera de vital importancia que dentro del Código del Trabajo se encuentre establecido el despido ineficaz para mencionado grupo, dando aquello una garantía en lo referente al derecho al trabajo constitucionalmente reconocido y a la aplicación del principio PRO OPERARIO, a más de subsanar la evidente inexactitud de la norma (ANOMIA) que existe en el texto normativo relacionado a los trabajadores.

En esta investigación se pretende resaltar y demostrar cuales serían los beneficios tanto económicos como legales que tendrían los trabajadores con enfermedades catastróficas al incorporarlos en el despido ineficaz.

Así mismo este trabajo es de tipo cualitativo, puesto que se estudia las condiciones en las que viven las personas trabajadoras con enfermedades catastróficas, al no existir normativa laboral pertinente al momento de un despido.

Además, la investigación es descriptiva, ya que se puntualiza la situación actual de los trabajadores con enfermedades catastróficas y su grado de vulnerabilidad al no contar con una adecuada indemnización al momento de un despido ilegal.

De la misma forma tiene alcance exploratorio, debido a que se trata de un tema poco estudiado en el país, la figura objeto del estudio no se encuentra dentro del Código del Trabajo como una medida de amparo hacia el grupo de personas trabajadoras con enfermedades catastróficas.

Con esta investigación se aspiró a demostrar que existe la necesidad de una reforma al Código del Trabajo en lo referente a la declaratoria de ineficaz al despido intempestivo, para con la reforma incorporar a este beneficio a las personas trabajadoras con enfermedades catastróficas y las mismas cuenten con una adecuada indemnización.



Metodología

En la primera parte, de fundamentación teórica de la investigación, se utilizó el método analítico, puesto que se analizó de manera separada el despido intempestivo, la forma de declarar ineficaz y a quienes beneficia esta figura legal. Se utilizó la técnica de revisión bibliográfica debido a que se recolectó información de algunos autores.

En la segunda parte, del diagnóstico situacional se utilizó el método hipotético, haciendo énfasis en que se determinó cuáles con los beneficios que se les otorgarían a las personas objeto del estudio.

Para terminar, en la tercera parte, de propuesta en la investigación se utilizó también el método hipotético, tomando en consideración que se propone una reforma al Código del Trabajo para que se incorpore el beneficio para las personas con enfermedades catastróficas.

La población y muestra no fue necesario en la presente investigación, en vista de que se trata de una investigación referente a los posibles beneficios que se les otorgaría a las personas con enfermedades catastróficas al momento de un despido intempestivo, y no se buscaba investigar la cantidad de personas que hayan sido despedidas y sufran de dichas enfermedades.



Desarrollo

Capítulo I

1. El despido intempestivo.

1.1 Antecedentes.

Esta acción de despido intempestivo consiste en la decisión ilegal que toma el patrono al terminar el contrato con su trabajador, aun cuando este no le haya dado motivo legal alguno para que tome tal decisión, sin embargo, aquella decisión le acarrea una serie de obligaciones al empleador que decide despedir intempestivamente a su trabajador.

En ese contexto la doctrina define al despido intempestivo de la siguiente forma:

Montoya (2013) afirma:

El despido es el acto unilateral, constitutivo y recepticio por el cual el empresario procede a la extinción de la relación jurídica del trabajo. Se trata, pues, de un acto jurídico fundado en la autonomía negocial privada, que produce la extinción ad futurum del contrato por decisión del empresario. (p. 469)

Aquello define en la parte doctrinaria referente al despido de los trabajadores de sus puestos de trabajo, estos despidos dependiendo de su actuar, pueden ser legales e ilegales.

De la misma manera es importante señalar la definición de despido, para ello:

Cabanellas, (2006) define:



Voz de uso frecuente y de importancia en el Derecho Laboral. Se aplica con respecto a la ruptura unilateral, que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado con uno o con varios trabajadores. El despido puede ser injustificado, sin que el despedido haya dado motivo para ello. (p. 317)

Acorde a la definición del autor, el despido se produce por la ruptura unilateral de la relación laboral que lo realiza el patrono, esta acción se vuelve ilegal cuando se da sin fundamento en la normativa, es decir sin motivación alguna, de forma arbitraria y abusiva por parte del empleador.

1.2 El Despido Ineficaz.

El despido ineficaz, tiene su nacimiento e importancia en el ámbito internacional, Tratados que el Estado ecuatoriano en base a la soberanía a suscrito, en específico el Protocolo de San Salvador, disponiendo a los Estados suscriptores la obligación de tomar las medidas adecuadas para evitar la vulneración de los derechos reconocidos en el convenio; el derecho al trabajo y por ende el despido intempestivo, este último se sustenta en el artículo 7 literal d, del mencionado protocolo el mismo que textualmente dispone:

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional. (OEA, s.f.)

Tal protocolo mencionado hace alusión al despido injustificado y a su vez a la readmisión en el empleo, lo que el legislador ecuatoriano lo define como **despido ineficaz**, haciendo énfasis también en lo relacionado al reintegro a su puesto de trabajo luego de haber cumplido

con las formalidades legales necesarias para que se cumpla tal disposición, para de esta forma garantizar la estabilidad laboral de las personas.

Encaminando en tema a lo específico en lo relacionado al despido ineficaz, debe tomarse en cuenta que este en la legislación ecuatoriana entra en vigencia con la reforma al Código de Trabajo en el año 2015 el 20 de abril.

Doctrinariamente, basándose en una realidad ecuatoriana como una normativa novedosa en lo referente al despido ineficaz, y; en ese contexto al analizar el despido ineficaz en el Ecuador:

Vásquez (2017) afirma:

La acción de despido ineficaz, consiste en el derecho que tiene la trabajadora en estado de gestación, al ser despedida, para presentar su demanda ante el Juez de Trabajo, en el plazo máximo de treinta días. En un procedimiento especial y ágil, el Juez ordenará la citación y convocará a las partes a una audiencia que se llevará a cabo en las 48 horas posteriores a la citación. (p. 89)

Según el autor, y como su obra se basa en lo que dispone la legislación laboral ecuatoriana hace mención en lo relacionado al despido ineficaz, figura legal que ampara a las personas trabajadoras embarazadas, de la misma forma protege a los dirigentes sindicales mientras dure en sus funciones y un año posterior de cesado las mismas, dando como resultado un beneficio adicional al que por ley tienen todos los trabajadores cuando se produce un despido intempestivo.



1.3 La Declaratoria de Ineficaz al Despido.

En el campo laboral, la relación jurídica patronal que existe entre el trabajador y el empleador puede verse interrumpida por una serie de circunstancias las cuales en su proceder suelen ser de índole ilegal, es así que dentro de la legislación ecuatoriana se ha optado por establecer los procedimientos adecuados para normar la conducta de las personas, empleadoras para el caso.

Al hablar de la declaratoria de ineficaz a un despido, se hace referencia al procedimiento que se debe seguir cuando una persona ha sido despedida de su trabajo sin causa o justificación legal alguna, y, esta se encuentra amparada por la figura “despido ineficaz” este procedimiento se trata de uno especial que novedosamente se encuentra en el código del Trabajo (2005) en el artículo 195.2 que expresa:

Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el pazo máximo de treinta días.

Admitida a trámite la demanda, se mandará a citar en el plazo de veinticuatro horas a la parte empleadora y, en la misma providencia, se podrán dictar las medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo del trabajador afectado o la trabajadora afectada, mientras dure el trámite.

A la demanda y a la contestación se acompañarán las pruebas de que se disponga y se solicitarán las que deban practicarse.

En la referida providencia se convocará a audiencia que se llevará a cabo en el plazo de cuarenta y ocho horas constadas desde la citación. Esta iniciará por la conciliación y, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas.



La Jueza o el Juez de Trabajo, dictarán sentencia en la misma audiencia. (Código del Trabajo, 2005, pág. 24)

Es decir, que para la declaratoria de ineficaz al despido existe un procedimiento rápido y sencillo el cual determina el mismo Código del Trabajo, en primera instancia luego del despido la persona tiene que ejercer su derecho ante el Juez de lo laboral del lugar donde se produjo el despido; para que este derecho sea apto de reclamar la persona afectada deberá actuar dentro de los 30 días posteriores al despido.

Una vez que el juzgador competente admite a trámite la demanda en una sola providencia ordenará que se siga con el trámite detallado en el artículo 195.2 del código de trabajo:

La citación al demandado en el plazo de 24 horas, se fijará las medidas cautelares que permitan a la persona trabajadora el reintegro inmediato al trabajo y, fijará día y hora para la audiencia a llevarse a cabo cuarenta y ocho horas posteriores a la citación. (Código de Trabajo, 2005, pág. 24)

En esta diligencia única se tomarán las debidas formalidades procesales contempladas en la Ley, así como también se tomará en consideración primeramente la conciliación, y si las partes procesales logran llegar a un acuerdo, el mismo quedará sentado mediante sentencia, caso contrario se dará paso a la práctica de pruebas.

En la referida audiencia el juzgador competente dictará la sentencia en la que de ser pertinente confirmará que se trata de un despido ineficaz, o en su defecto que se trata de un despido legal.

Hay que tomar en consideración que, de esta sentencia, quienes se crean afectados en sus derechos pueden recurrir al superior con efecto devolutivo, entiéndase por efecto devolutivo que se procederá a ejecutar la mencionada sentencia, aunque exista la interposición del recurso.



1.4 Finalidad del Despido Ineficaz.

Al hablar de finalidad, estamos frente a un escenario o una realidad que se busca, y en este caso a un fin jurídico encaminado a la protección laboral de las personas que cuentan con el amparo de la figura del despido ineficaz, es decir que la finalidad del despido ineficaz surge de la necesidad de protección a los trabajadores. Siendo la finalidad “Fin con que o porque se hace algo” (Diccionario de la Lengua Española, 2014, pág. 1031). Es decir que la figura legal del despido ineficaz fue impregnada en el ordenamiento jurídico laboral para dar mayor protección a los trabajadores frente a los despidos ilegales que se dan día a día.

Por aquello la figura legal denominada despido ineficaz, tiene como objetivo preservar la estabilidad laboral, conservar el empleo y desarrollarse libremente en su lugar de trabajo conforme su relación patrono-trabajador.

Así también, una de las finalidades de la figura despido ineficaz es que el empleador cumpla con la disposición que el Juez emite a través de su sentencia, en la que ordena la reincorporación del trabajador a su empleo, y en el supuesto de que a pesar de la decisión judicial que ordena que el trabajador se reincorpore a su labor, el empleador se negare a recibirlo, este estaría incurriendo en un delito con sanción de pena privativa de libertad según lo dispuesto en el artículo 22 del Código Orgánico Integral Penal: “La persona que incumpla órdenes, prohibiciones específicas o legalmente debidas, dirigidas a ellas por autoridad competente en el marco de sus facultades legales, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años” (Código Orgánico Integral Penal, 2014, pág. 38).

La finalidad de esta norma jurídica es también que los empleadores al momento de emitido la sentencia favorable para el trabajador, este no se niegue a recibirlo nuevamente en su trabajo –si así lo deseara el trabajador- caso contrario, el empleador que se negare a aquello estará



inmerso en una responsabilidad de índole penal; y, el trabajador que se negare a reintegrarse a su puesto de trabajo se hará acreedor de las correspondiente indemnizaciones tanto comunes o generales y a las especiales que le corresponde por la protección jurídico laboral según el caso en concreto para los trabajadores amparados por el despido ineficaz.

1.5 Trabajadores Amparados por el Despido Ineficaz.

Con la reforma del 20 de abril de 2015 al Código del Trabajo, el legislador acertadamente amplía los derechos de cierto grupo de trabajadores, incorporando una reforma en lo referente al despido; enfatizando en el despido ineficaz, este beneficio está dirigido a proteger a las trabajadoras embarazadas o su equivalente y a quienes están al frente de la organización sindical como dirigentes.

Al tratar el tema en cuestión, se tomará en cuenta la definición de embarazo, definido como: “Estado en que se halla la mujer gestante” (Diccionario de la Lengua Española, 2014, pág. 850). Por lo tanto, la mujer embarazada cuenta con la garantía del despido ineficaz desde el primer mes y porque no decirlo desde el primer día de embarazo, -aunque científicamente aún no se puede determinar el día exacto de la concepción- pues la normativa no especifica su alcance o a partir de que tiempo o estado de gestación de la mujer surge la protección jurídico laboral.

Mientras que la maternidad según la Real Academia Española es un: “Estado o cualidad de madre” (Diccionario de la Lengua Española, 2014, pág. 1427).

En efecto, se conoce entonces que es la maternidad; y, en relación con la maternidad existe la protección de la que gozan las mujeres disposición expresa en el artículo 155 tercer inciso del Código del Trabajo (2005) que



dispone: “Durante los (12) meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria” (Código del Trabajo, 2005, pág. 20).

Con tal definición, se entiende claramente que la mujer trabajadora amparada por la figura del despido ineficaz goza del beneficio y estabilidad absoluta por 21 meses, por lo que no puede ser despedida durante todo este periodo.

Como ya se mencionó anteriormente, con la reforma al Código del Trabajo en el año 2015, el legislador en procura de dar cumplimiento a lo dispuesto por los organismos internacionales del trabajo, ha incorporado a los dirigentes sindicales en el beneficio del despido ineficaz; siendo dirigente sindical según Cabanellas, (2006) “Representantes sindicales” (p. 328).

Es decir, quien está a cargo o en representación de los sindicatos que se hayan formado al hacer efectivos sus derechos, quien está al frente de la organización y el que tiene que llevar a cabo los trámites necesarios para que la organización de trabajadores este apegado a la normativa vigente y a los posibles reglamentos que exista en el lugar de trabajo.

La OIT (1971) artículo 1 señala que:

Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representante de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor. (OIT, s.f.).

Esta norma internacional protege a los representantes de los trabajadores, más sin embargo ello no quiere decir que son “intocables”, sino que estos dirigentes gozarán de protección mientras actúen en sus



funciones de manera proba, legal, honesta y conforme a lo que determina la Ley, los contratos colectivos entre otras normas legales.

Del mismo modo dentro de la OIT, y con la ratificación del Estado ecuatoriano el 29 de mayo de 1967: La OIT (1948) dispone: “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas” (OIT, s.f.).

Este tratado internacional nos indica que los empleados u obreros como tal, no necesitan de la autorización de sus patronos para constituirse como sindicato, simplemente lo que requieren es observar la cantidad de trabajadores que dispone la normativa para formar su organización sindical.

Así en cumplimiento de lo suscrito por el Estado ecuatoriano, el artículo 440 del Código del Trabajo (2005) establece:

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin la necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones. Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales, así como afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores. Todo trabajador mayor de catorce años puede pertenecer a una asociación profesional o a un sindicato. Las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas, sino mediante procedimiento oral establecido en este Código. Si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores estos deberán acreditar su personería. Cuando un empleador o empresa tuviere varias agencias o sucursales en



diferentes provincias, los trabajadores en cada una de ellas pueden constituir sindicato o asociación profesional. Los requisitos de número y los demás que exija la ley se establecerán en relación con cada una de tales agencias o sucursales. (Código de Trabajo, 2005, pág. 50)

Es decir según el artículo transcrito, los trabajadores están en plena libertad de asociarse de forma legal para buscar su bienestar, elegir a su representante y al ser este elegido cuenta con la protección a su estabilidad laboral conforme lo dispone el despido ineficaz, a más de ello cuenta con lo dispuesto en el artículo 187 del Código de Trabajo (2005), mismo que dispone; aunque sea separado de la relación laboral este no queda impedido de continuar con sus funciones de dirigente, de la misma forma el dirigente sindical queda con la garantía del despido ineficaz por el lapso de un año luego de terminar su periodo dentro de la organización de trabajadores. (Código de Trabajo, 2005, pág. 23)

1.6 Beneficio que tienen las Personas Amparadas por el Despido Ineficaz.

Al hablar de beneficios se pone la mirada hacia compensaciones o derechos que las personas objeto de la protección del despido ineficaz son acreedoras por estar dentro de este grupo.

Según el Código del Trabajo (2005) las personas amparadas por el artículo 195.1 de la legislación laboral ecuatoriana cuentan con beneficios para su estabilidad laboral, siendo estos:

Una vez que se haya declarado la ineficacia del despido, el contrato de trabajo no fue interrumpido, debido a ello se ordenará por parte del Juez competente el pago de las remuneraciones no percibidas durante el proceso judicial con un recargo del 10 %.



Además de aquello el trabajador tienen el beneficio de la readmisión en el empleo, es decir que una vez que el juzgador competente haya declarado en sentencia que existe un despido ineficaz la persona trabajadora tiene el derecho a retomar su lugar de trabajo sin impedimento alguno.

Del mismo modo, otro de los beneficios con los que cuentan estos trabajadores amparados por la figura del despido ineficaz es que a pesar de existir la posibilidad de regresar a su empleo este no se siente cómodo con el mismo, está en plena capacidad de no regresar al empleo y en su defecto exigir a su ex empleador el pago de un año (12 meses) de remuneración de la que percibía mensualmente por su trabajo, y adicional la correspondiente indemnización por despido intempestivo.

Por ello las personas amparadas por a figura legal del despido ineficaz incorporada al Código del Trabajo a partir del 20 de abril del 2015, cuentan con beneficios específicos para su caso en concreto esto es cuando se trata de despidos laborales que no están acorde a la ley.

1.7 Indemnizaciones Laborales en caso de Despido.

Las indemnizaciones laborales son sanciones que se le aplica al empleador, con lo que se beneficia al trabajador al momento de comprobarse que se dio un despido de forma no prevista en la Ley; la misma que consta de prestaciones en dinero para de una u otra forma compensar el derecho vulnerado y para que el trabajador pueda subsistir mientras logra encontrar un nuevo empleo.

Existen varias formas de indemnizaciones laborales en caso de despido ilegal, así los que van encaminados a todos los trabajadores; y, aquellas que van encaminadas de manera específica como indemnizaciones especiales hacia cierto grupo de trabajadores, el mismo que se detalla a continuación.



Generales, son aquellas a las que tienen derecho todos los trabajadores en común: bonificación por desahucio, que se encuentra normado en el artículo 185 del Código del Trabajo (2005) dispone:

En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificara al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. (Código de Trabajo, 2005, pág. 23)

Así también dentro de las indemnizaciones generales se encuentra la establecida en el artículo 188 de mismo cuerpo legal:

Código del trabajo (2005)

El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso el valor exceda de veinte y cinco remuneraciones. (Código de Trabajo, 2005, pág. 23)

De la misma forma existen varias indemnizaciones que tienen la denominación de especiales, esto en vista de que se trata para un determinado grupo de personas, considerando las más importantes o sobresalientes dentro de la investigación se detallan las siguientes:

De las denominadas indemnizaciones especiales consta; la indemnización por despido ineficaz, protegiendo a las trabajadoras embarazadas o su equivalente y a los dirigentes sindicales, el Código del Trabajo (2005) artículo 195.3 establece la cantidad que deberá indemnizar al trabajador despedido de manera ilegal y dispone:



Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenara el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo.

Cuando la persona trabajadora decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.

Si la persona empleadora se negare a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente.

En cualquier caso, de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro.

En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en la Ley Orgánica de Discapacidades. (Código de Trabajo, 2005, pág. 24)

Dicho lo anterior, como garantía también hacia las personas trabajadoras con discapacidad o a su vez a quien este encargado de la



mantención o encargado de dicha persona, la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) dispone:

Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozaran de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien estuviere 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. (Ley Organica de Discapacidades, 2012)

De tal manera se garantiza el derecho al trabajo de cierto conjunto de personas que pertenece al de atención prioritaria, siendo estos las mujeres en situación de embarazo o su equivalente y las personas con discapacidad; notando que en las normativas pertinentes se deja en total desamparo a otro grupo de atención prioritaria, que debido a su situación de salud se encuentran en un doble estado de vulnerabilidad, es el caso del grupo de personas que sufren de enfermedades catastróficas, si bien el Estado como garante del bienestar de sus ciudadanos otorga derechos en lo referente al cuidado, atención y tratamiento médico, pues no los otorga la misma protección en cuanto a los derechos laborales relacionado a los despidos ilegales.

Lo cual facilita a los empleadores deshacerse –del ámbito laboral- de aquellas personas trabajadoras sin temor a sanción adicional alguna a las ya preestablecidas por la norma pertinente, y como resultado de aquel actuar de los empleadores se ve ampliamente reprimido el derecho de este grupo vulnerable y de atención prioritaria constitucionalmente protegido.



Capítulo II

2 Grupos y Personas de Atención Prioritaria.

La Carta Política del Ecuador, determina quienes son los grupos de atención prioritaria, estos se encuentran en el Título II en su Capítulo III el que detallado por secciones se encuentra estructurado de la siguiente forma en la Constitución del Ecuador (2008):

- ✓ Sección primera: Adultas y adultos mayores, artículo 36 al 38.
- ✓ Sección segunda: Jóvenes, artículo 39.
- ✓ Sección tercera: Movilidad humana, artículo 40 al 42.
- ✓ Sección cuarta: Mujeres embarazadas, artículo 43.
- ✓ Sección quinta: Niños, niñas y adolescentes, artículo 44 al 46.
- ✓ Sección sexta: Personas con Discapacidad, artículo 47 al 49.
- ✓ Sección séptima: Personas con enfermedades catastróficas, artículo 50.
- ✓ Sección octava: Personas privadas de la libertad, artículo 51.
- ✓ Sección novena: Personas usuarias y consumidoras, artículo 52 al 55. (Constitución del Ecuador, 2008)

Según la normativa, este es el grupo de personas de atención prioritaria, por los cuales el Estado ecuatoriano ha optado por darle preferencia en cuanto a la atención prioritaria y especializada, todo ello independientemente que esta atención sea de carácter público o privado; cabe resaltar que la atención a las personas que sufren de enfermedades catastróficas es de índole gratuita solamente en el ámbito público, siendo estos establecimientos los “hospitales públicos” mas no en las clínicas y hospitales de índole privada, esto en base al principio constitucional de que todo trabajo deberá ser remunerado.

Orientando el tema en específico al trabajo de investigación, quienes sufren de enfermedades catastróficas se encuentran amparados en la



Carta Política del Ecuador artículo 50 referente a la atención médica: Constitución del Ecuador (2008) “El Estado garantizara a toda persona que sufra de enfermedades catastróficas o de alta complejidad el derecho a la atención especializada y gratuita en todos los niveles, de manera oportuna y preferente” (Constitución del Ecuador, 2008, pág. 24).

De ahí queda la responsabilidad del Estado y sus establecimientos de salud el brindar atención especializada y oportuna a más de gratuita a las personas que padecen de dichas enfermedades, esta política pública se enfoca a otorgar el bienestar de las personas, la dignidad humana y más que nada para alcanzar de alguna manera el buen vivir –sumak kawsay- como una filosofía andina, enfocándose en el estado de salud personal.

2.1 Enfermedades Catastróficas.

Enfermedad catastrófica se denomina a un estado de salud, con una determinada situación en la que no es posible encontrar una medicina que ponga fin a dicho mal, a decir de Benites (2015) afirma: “Las enfermedades catastróficas son aquellas en las que los pacientes necesitan tratamientos continuos, son casi siempre devastadoras e incurables, tienen un alto impacto económico, cuyos resultados pueden llegar a la deficiencia, discapacidad y a la limitación funcional de sus actividades” (Benites, 2015).

Las enfermedades catastróficas son entonces las dolencias humanas que aparecen en una determinada persona, y este es un malestar incurable –no hay medicina- y adicionalmente viene acompañada de un alto costo económico para su tratamiento, dando como resultado al pasar el tiempo una deficiencia mayor en la salud de las personas, para terminar con una posible discapacidad, limitación de las funciones del cuerpo humano y lamentablemente llegando a una muerte repentina.



Mientras tanto el diccionario jurídico elemental del profesor Guillermo Cabanellas de las Cuevas define a la enfermedad como; Cabanellas (2006) “Alteración más o menos grave de la salud, que provoca anormalidad fisiológica o psíquica, o de ambas clases a la vez, en un individuo” (p. 363).

Por otra, parte la normativa de salud en su capítulo V –de las definiciones- determina lo que es una enfermedad catastrófica y resalta: Ley Orgánica de Salud (2006):

Enfermedad catastrófica: Es aquella que cumple con las siguientes características: a) Que implique un alto riesgo para la vida de la persona. b) Que sea una enfermedad crónica y por lo tanto que su atención no sea emergente; y, c) Que su tratamiento pueda ser prolongado o que el valor promedio de su tratamiento mensual sea mayor al determinado en el acuerdo ministerial de la autoridad sanitaria. (Ley Orgánica de Salud, 2006)

A entender de aquello, cuando se toca el tema de enfermedad, se direcciona hacia una situación de salud que afecta de manera física y/o psíquica al organismo y cuerpo humano como tal, que provoca un daño y malestar para poder vivir con normalidad y sin molestias en el organismo, al referir de la enfermedad catastrófica se entiende lo mismo, con la diferencia que las enfermedades catastróficas tienen otras características según lo determinado por la Ley Orgánica de Salud en lo referente al tema; estas características son: que el riesgo para la vida de la persona portadora sea grave, que se trate de una enfermedad crónica y, el valor en dinero para su tratamiento médico mensual sea mayor al que determinan las autoridades sanitarias.

Por estas características entre las más sobresalientes, es que se les ha considerado a estas enfermedades como catastróficas y de alta complejidad, dado que, quien penosamente la posee se encuentra en una situación vulnerable y delicada de su salud a más de un inminente peligro de su vida.



2.2 Enfermedades Catastróficas según el Ministerio de Salud Pública.

Las enfermedades catastróficas es responsabilidad de los organismos estatales de salud, en base a esa disposición el Estado a determinado cuales y cuantas son las enfermedades que tienen la categoría de catastróficas, es por ello que en cumplimiento de las responsabilidades legales que tienen como ente Estatal determina según el acuerdo ministerial número: 00001829 publicado el 06 de septiembre del 2012 el listado de enfermedades catastróficas que son:

- ✓ Todo tipo de malformaciones congénitas del corazón y todo tipo de valvulopatías cardiacas.
- ✓ Todo tipo de cáncer.
- ✓ Tumor cerebral en cualquier estadio y de cualquier tipo.
- ✓ Insuficiencia renal crónica.
- ✓ Trasplante de órganos: riñón, hígado, medula ósea.
- ✓ Secuelas de quemaduras graves.
- ✓ Malformaciones arterio venosas cerebrales.
- ✓ Síndrome de Klippel Trenaunay.
- ✓ Aneurisma toraco-abdominal. (Ministerio de Salud Pública, 2012)

Como se explica en líneas anteriores, estas son las enfermedades que según el Ministerio encargado del área de salud las ha considerado como catastróficas, con lo que aquellas personas que padecen de dichas enfermedades están laboralmente desamparadas al no existir una norma clara y específica que vele por su derecho constitucional al trabajo.

Curiosamente se puede observar que el área de salud no está cumpliendo con la que dispone en la parte transitoria primera la Ley Orgánica de Salud (2006) que manda:



Una vez publicada la Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica de Salud para incluir el Tratamiento de las Enfermedades Raras o Huérfanas y Catastróficas, el Ministerio de Salud Pública emitirá y actualizará la lista de enfermedades consideradas raras huérfanas, al menos cada dos años tomando en cuenta las enfermedades consideradas raras o ultra raras por la Organización Mundial de la Salud/Organización Panamericana de la Salud. (Ley Orgánica de Salud, 2006)

Así pues, la disposición expresa es que al menos cada dos años se publique y actualice la lista de enfermedades catastróficas que este ramo haya identificado en el ejercicio de sus funciones, pues el último acuerdo ministerial es el que consta en líneas anteriores y no existe según reza la normativa de salud pertinente uno que este conforme lo dispuesto por la mencionada Ley.

2.3 Derechos de las Personas con enfermedades Catastróficas.

Conforme lo dispuesto en nuestra norma constitucional ecuatoriana en el artículo 50, se desprende de entre otros los siguientes derechos:

2.3.1 Atención especializada:

Cuando se toca el tema de la atención a quienes sufren de enfermedades catastróficas, se enfoca hacia la vida misma de esa persona, por ello el Estado en pro del bienestar de sus ciudadanos ha optado por establecer en la carta constitucional el derecho a las personas a recibir atención de calidad, y manda a que estas personas tengan una atención especializada, es decir que la atención lo brindara un personal médico que este en las capacidades de tratar dicha enfermedad, entiéndase la especialización como una forma académica, siendo estos



postgrados, maestrías entre otros, así cuando una persona sufra de cáncer –por ejemplo- la persona medico indicado para el tratamiento de aquella persona será un especialista oncólogo, puesto que es especializado en el área para tratar a los pacientes con cáncer.

2.3.2 Atención preferente:

Cuando se habla del derecho a una atención preferente, no se está hablando de que se dejará de lado a las personas que si bien no son enfermedades catastróficas pero también sufren de otras dolencias, las cuales necesitan del cuidado y tratamiento por parte del personal de salud, es más bien el derecho a la atención preferente a darle una mayor atención a su estado de salud, puesto que al tratarse de una enfermedad catastrófica y en muchas de las ocasiones terminal, existe la necesidad de actuar con rapidez para que la vida de aquella persona no suponga un peligro mayor.

Así también, esta atención preferente que garantiza la normativa constitucional hace hincapié debido a que las personas con estas dolencias, y por su estado avanzado y en ocasiones su deterioro de la salud no está en plena capacidad de tomar largas filas para optar por la atención médica, de ahí nace la necesidad de la atención preferente.

2.3.3 En todos los niveles:

Dada la necesidad, y una vez que el paciente haya sido diagnosticado con alguna de las enfermedades catastróficas determinadas por el Ministerio de Salud, esta persona tiene que ser atendida permanentemente, es decir que no importará el avance de la enfermedad sino que el paciente tiene que ser atendido de manera oportuna, pues la



gran mayoría de enfermedades catastróficas van avanzando poco a poco según el pasar del tiempo y de acuerdo al grado de afección de dicho mal, es necesario para cada etapa un procedimiento o cuidado para cada paciente.

Por lo que no será igual el cuidado y tratamiento médico a un paciente con enfermedad catastrófica que se le haya diagnosticado recientemente, con un paciente que padece un estado avanzado de dicha enfermedad, empero tanto el paciente diagnosticado recientemente como aquel que tiene su enfermedad avanzada tiene el mismo derecho conforme lo ordena la carta constitucional.

2.3.4 Atención oportuna:

El estado de salud de las personas es una cuestión de índole ético, es decir que es responsabilidad del personal médico ofrecer una buena atención a los pacientes, con el derecho a una atención oportuna se hace mención a que las personas con enfermedades catastróficas una vez diagnosticado deben contar con la atención, medicamentos y cuidado del personal capacitado para aquello; de manera que en la mayoría de las veces el tratar dicha enfermedad con oportunidad y a tiempo puede salvarle la vida, es decir lograr eliminar del organismo determinado mal.

2.3.5 Atención preferente, ámbito público y privado:

La mentada norma constitucional dispone que, quienes adolezcan de alguna de las enfermedades catastróficas, recibirán de manera permanente atención medica específica necesaria para cada tipo de enfermedad; la Constitución del Ecuador (2008) artículo 35 manda: "Las



personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de la libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado” (Constitución del Ecuador, 2008, pág. 18).

2.4 Derechos Laborales de las Personas con Enfermedades Catastróficas.

Para concluir este capítulo, lastimosamente se evidencia, en las normativas tanto constitucional, de seguridad social y laboral – que es la norma pertinente- y se encuentran vigentes, no existen derechos que vayan encaminados directamente a proteger a las personas que adolecen de dichas enfermedades, por lo que las personas que aun padeciendo de estas dolencias se encuentran en capacidad de trabajar, son a menudo víctimas de despidos masivos por parte de los empleadores.

Comúnmente estos despidos masivos a las mencionadas personas se dan por varios casos, entre los principales se puede decir que los empleadores toman esta decisión aduciendo que:

Las personas con enfermedades catastróficas al padecer la misma, ya no cuenta con la vitalidad tanto física como mental para desarrollar el trabajo para el que fueron contratados, peligro de contagio –puesto que algunas de las enfermedades catastróficas son contagiosas- y buscan proteger a los demás trabajadores como así mismo, y, por los permisos constantes que debe dar a su trabajador para los chequeos médicos necesarios para su salud.

Se da esta situación a pesar de que las personas con enfermedades catastróficas cuentan con derechos que la constitución los otorga de forma permanente en cuanto a la igualdad personal y no discriminación, disposición que reposa en artículo 11 numeral 2 de la Constitución del Ecuador (2008):



Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. (Constitución del Ecuador, 2008, pág. 11)



Capítulo III

Propuesta.

Proyecto de Ley Reformatoria al Código del Trabajo, hacia las personas trabajadoras que padecen de enfermedades catastróficas.

Objetivo.

Redactar una propuesta de Ley Reformatoria al Código del Trabajo, relacionado al despido ineficaz para las personas trabajadoras con enfermedades catastróficas, con una adecuada indemnización, cuando se dé un despido ilegal.

Antecedentes.

Constituyen derechos de los individuos que adolecen de enfermedades catastróficas los establecidos en la normativa constitucional, la cual define a estas personas de entre otras como un grupo de atención prioritaria, dignos de atención preferente, gratuita y especializada en todos los niveles.

Al ser las personas con enfermedades catastróficas considerada de atención prioritaria, es pues, deber y responsabilidad del Estado ecuatoriano como garante del bienestar de sus ciudadanos emplear y/o dictar normas que vayan acorde a las necesidades de cada grupo de personas para evitar de una u otra forma la discriminación, marginación y vulneración de sus derechos.



A pesar de lo detallado, tanto en la normativa constitucional, de seguridad social y laboral; la protección jurídico laboral hacia el grupo de personas de atención prioritaria como son las personas que sufren de enfermedades catastróficas y están en condiciones laborales, no existe en ninguna de estas normativas como pertinente para normar aquello, lo relacionado al momento de un despido intempestivo a los mencionados trabajadores, sino que, únicamente cuentan con las indemnizaciones comunes, sin tomar en consideración que se trata de un grupo de atención prioritaria y por ende un conjunto vulnerable, que debe contar la garantía de una indemnización especial.

Desarrollo de la Propuesta

Considerando

Que: La Constitución del Ecuador Título II, Capítulo III sección séptima, determina quienes son los grupos y personas de atención prioritaria.

Que: Dentro del grupo de atención prioritaria están las personas que padecen de enfermedades catastróficas, siendo las mencionadas enfermedades patologías humanas que afectan a los portadores de aquellas provocando deterioros graves en su salud.

Que: Todas las personas sin distinción ni discriminación alguna tienen derecho al trabajo, libremente escogido y aceptado, con una remuneración adecuada y retribuciones justas a más de la inmovilidad laboral.

Que: La Carta Constitucional artículo 326, no establece protección o derechos a las personas trabajadoras con enfermedades catastróficas.

Que: El Código del Trabajo en el artículo 195.1 no incorpora el beneficio del despido ineficaz a las personas trabajadoras con enfermedades catastróficas.



Que: Es responsabilidad estatal velar por los derechos de los trabajadores, en el contorno profesional y del trabajo, y normar una adecuada indemnización en caso de despidos injustificados.

Ley Reformatoria al Código de Trabajo

Artículo 1.- Seguido del artículo 195.1 agréguese el siguiente artículo innumerado:

Art... Las reglas antes mencionadas en cuanto al despido ineficaz, serán aplicables también a las personas trabajadoras con enfermedades catastróficas, que mediante un examen médico por un facultativo del IESS certifique que está en condiciones de continuar trabajando.

En caso de comprobarse el despido ineficaz, el empleador indemnizará al trabajador despedido con el valor correspondiente a un año (12 meses) de la remuneración que venía percibiendo, adicional a las indemnizaciones comunes a todos los trabajadores.

Disposición Final: La presente ley Entrara en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

f) Elizabeth Cabezas. Presidenta de la Asamblea Nacional.



Conclusiones

Con el proyecto de reforma al Código del Trabajo, se garantizará de forma adecuada el derecho al que tienen los trabajadores, en especial quienes laboran padeciendo de enfermedades catastróficas, de esta forma se estaría frenando legalmente los despidos masivos que se dan a este grupo vulnerables.

Conforme se puede evidenciar en el presente trabajo de investigación realizado, se descubre que los derechos de los trabajadores cuentan con amplia protección por parte del Estado ecuatoriano, sin embargo existen aún vacíos normativos que vulneran derechos laborales de las personas de atención prioritaria que por su razón de ser cuentan con la categoría de vulnerables según la Carta Constitucional; con la mentada reforma al Código del Trabajo se subsanaría este vacío legal que va en perjuicio de un grupo de atención prioritaria.

Los grupos vulnerables o de atención prioritaria a los que protege el Estado con la normativa laboral vigente, es únicamente a las trabajadoras embarazadas o su equivalente constando en el Código del Trabajo, y a los trabajadores con alguna discapacidad y/o a quien este encargado de determinada persona, constando la protección en la Ley de Discapacidades; notoriamente los trabajadores que padecen de enfermedades catastróficas no son tomadas en cuenta como grupo de atención prioritaria ya que no existe beneficio laboral alguno que garantice la estabilidad laboral o en su defecto una adecuada indemnización. Por ello con la propuesta de reforma al código laboral se establece los beneficios necesarios para una adecuada indemnización a este grupo vulnerable.



Referencias Bibliográficas

- Asamblea Nacional. (2006). *Ley Orgánica de Salud*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Asamblea Nacional. (2006). *Ley Orgánica de Salud*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Asamblea Nacional. (2012). *Ley Organica de Discapacidades*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Asamblea Nacional. (2014). *Código Orgánico Integral Penal*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Benites Estupiñán, E. (28 de 09 de 2015). *El Universo*. Obtenido de El Universo:
<https://www.eluniverso.com/opinion/2015/09/28/nota/5153543/enfermedades-catastroficas>
- Buen, N. D. (2008). *Derecho Del Trabajo*. Mexico: Porrúa.
- Cabanellas, G. (2006). *Diccionario de Ciencias Jurídicas*. Buenos Aires: Heliasta S.R.L.
- Cabanellas, G. (2006). *Diccionario de Ciencias Jurídicas*. Buenos Aires: Heliasta S.R.L.
- Española, Real Academia. (2014). *Diccionario de la lengua española*. Impreso en Colombia: Planeta Colombiana, S.A.
- Española, Real Academia. (2014). *Diccionario de la lengua española*. Impreso en Colombia: Planeta Colombiana, S.A.
- Ministerio de Salud Pública. (2012). *Acuerdo Ministerial N° 00001829*. Quito.
- Montoya Melgar, A. (2013). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos(Grupo Anaya, S.A) 2013.



- Nacional, Asamblea. (2005). *Código del Trabajo*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Nacional, Asamblea. (2008). *Constitución del Ecuador*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- OEA. (s.f.). *Organización de los Estados Americanos*. Obtenido de Organización de los Estados Americanos:
<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>
- OIT. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C135
- OIT. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO
- Paredes Roldan, E. (2001). *Principios Constitucionales del Trabajo y Legislación Laboral*. Cuenca: Uediciones.
- Richter, J. (2013). El Trabajo en el Derecho del Trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 181.
- Vásquez Lopez, J. (2017). *Nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito: Cevallo Editora Jurídica.



Anexos



**UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA**
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

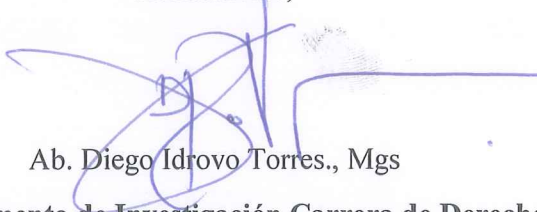
Departamento de Investigación de la Carrera de Derecho

Certifica que:

El informe de originalidad TURNITIN correspondiente al informe final de investigación del señor **CALLE URDIALES LAURO RODRIGO** con número de cedula **1900622612**; correspondiente al trabajo de investigación titulado " La Prohibición de Despido y la Declaratoria de Ineficaz a las Personas Trabajadoras con Enfermedades Catastróficas ", indica un 9% de índice de similitud, 10% de fuentes de internet, 9% de publicaciones y tesis de maestría, 0% coincidencias excluidas.

Para los fines legales pertinentes,

Atentamente,



Ab. Diego Idrovo Torres., Mgs

Departamento de Investigación Carrera de Derecho



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Unidad Académica de Jurisprudencia,
Ciencias Sociales y Políticas
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN

Cuenca, 19 de junio de 2018

Sr. Doctor

Ernesto Robalino peña

**DECANO DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES,
PERIODISMO, INFORMACIÓN Y DERECHO DE LA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA.**

Su despacho.-

De mi consideración,

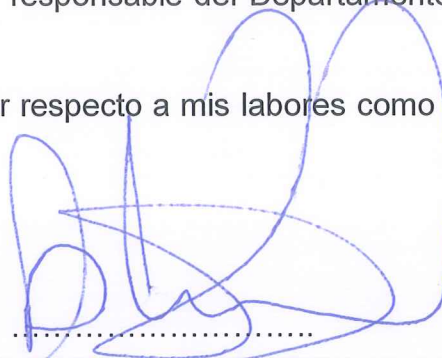
Dr. Luis Manuel Carpio Flores, docente de la carrera de Derecho de la Universidad Católica de Cuenca, en mi calidad de tutor del estudiante señor **LAURO RODRIGO CALLE URDIALES**, con número de cédula 1900622612; correspondiente al trabajo de Investigación titulado **LA PROHIBICIÓN DE DESPIDO Y LA DECLARATORIA DE INEFICAZ A LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON ENFERMEDADES CATASTROFICAS**; informo a Usted que, dicho trabajo de investigación ha sido realizado de acuerdo a los parámetros, disposiciones legales y reglamentarias de esta casa de estudios superior.

De conformidad con el artículo 10 literal d, del Reglamento de la Unidad de Titulación de Grado y Programas de Posgrados vigente, emito mi criterio favorable para que se proceda a la sustentación y defensa del presente trabajo de investigación.

La nota obtenida, correspondiente a este trabajo de investigación es de **29/30** puntos. Adjunto el certificado del sistema Antiplagio Turnitin, suscrito por el abogado Diego Idrovo Torres, responsable del Departamento de Investigación de la carrera.

Es todo cuanto puedo informar respecto a mis labores como tutor del mentado estudiante.

Atentamente,



Dr. Luis Manuel Carpio Flores



CENTRO DE IDIOMAS

La Prohibición de Despido y la Declaratoria de Ineficaz a las Personas Trabajadoras con Enfermedades Catastróficas.

RESUMEN

Este trabajo de investigación se encamina hacia los derechos de los trabajadores al momento de un despido intempestivo, el Código de Trabajo establece el despido ineficaz como una garantía hacia un determinado grupo de personas, que permite al trabajador escoger entre reincorporarse a sus labores o en su defecto recibir las indemnizaciones correspondientes. En la investigación se realiza un análisis separado del despido intempestivo, la forma de declarar ineficaz y a quienes beneficia esta figura legal; de la misma forma se determina cuáles serían los derechos que se les garantizarían a las personas objeto del estudio. Concluyendo que, la normativa laboral actual no establece el beneficio del despido ineficaz para las personas trabajadoras que aun padeciendo de enfermedades catastróficas cuentan con la vitalidad de trabajar, evidenciando la plena necesidad de incorporar una reforma al Código del Trabajo para establecer este beneficio en favor de este grupo de atención prioritaria.

PALABRAS CLAVE: DESPIDO INEFICAZ, ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS,
ADECUADA INDEMNIZACIÓN.





CENTRO DE IDIOMAS

The Prohibition of Dismissal and the Declaration of Ineffectiveness to Working People with Catastrophic Diseases.

ABSTRACT

This research work is directed towards the rights of workers at the time of an untimely dismissal, the Labor Code establishes ineffective dismissal as a guarantee towards a group of people, which allows the worker to choose between reincorporating his work or his work. defect receive the corresponding compensation. In the investigation a separate analysis is made of untimely dismissal, the way to declare ineffective and to whom this legal figure benefits; in the same way it is determined which would be the rights that would be guaranteed to the people object of the study. Concluding that, current labor regulations do not establish the benefit of ineffective dismissal for workers who still suffer from catastrophic illnesses have the vitality to work, evidencing the full need to incorporate a reform of the Labor Code to establish this benefit in favor of this group of priority attention.

Keywords: Ineffective dismissal, catastrophic illnesses, adequate compensation.

Cuenca, 19 de junio de 2018

EL CENTRO DE IDIOMAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, CERTIFICA QUE EL DOCUMENTO QUE ANTECEDE FUE TRADUCIDO POR PERSONAL DEL CENTRO PARA LO CUAL DOY

FE Y SUSCRIBO.

ING. EDGAR VINTIMILLA

DIRECTOR





SOLICITUD PARA:

Beca o ayuda económica, Justificación de faltas, Justificación de pruebas, Justificación de trabajos, Justificación de lecciones, Justificación de prácticas, Licencia eventual, Examen postergado, Examen supletorio, Segunda matrícula, Tercera matrícula, Matrícula especial, Matrícula extraordinaria, Record académico, Hojas certificadas, Examen suficiencia, Tutorías, Rectificación de nombres, Malla curricular, Reposición de título, Otros

Fecha: Cuenca, 21 de febrero de 2018

Dirigido a: Dr. Ernesto Robalino Peña

Decano de la Unidad Académica de Ciencias Sociales, Periodismo, Información y Derecho.

Solicitante: Lauro Rodrigo Calle Urdiales 1900622612

Carrera: Derecho

Año/Ciclo: Paralelo:

Asunto: Solicita a usted y por su intermedio al consejo directivo la aprobación de mi diseño de trabajo de investigación previo a la obtención del título de Abogado con el Tema: La prohibición de despido y la declaratoria de ineficaz a las personas trabajadoras con enfermedades catastróficas.

[Handwritten signature]

Solicitante

Constancia de Presentación.- Fecha:

Hora:

Resolución:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES,
PERIODISMO, INFORMACIÓN Y DERECHO

21 FEB 2018

RECIBIDO

HORA: FIRMA: [Signature]




UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

Valor \$ 5,00

Nº 0104087

EL H. CONSEJO DIRECTIVO EN SESIÓN REALIZADA EL 02 DE MARZO DE 2018 LUEGO DE REALIZAR EL RESPECTIVO ANALISIS. RESOLVIO.-
AUTORIZAR EL TEMA DEL TRABAJO DE INVESTIGACION DE. -ALUMNO:
LAURO RODRIGO CALLE URDIALES. PROYECTO DE INVESTIGACION: LA
PROHIBICION DE DESPIDO Y LA DECLARATORIA DE INEFICAZ ALAS PERSONAS
TRABAJADORAS CON ENFERMEDADES CATASTROFICAS. TUTOR: DR. LUIS
MANUEL CARPIO FLORES. CERTIFICO.-

CUENCA, 06 DE MARZO DE 2018


AB. XAVIER IÑIGUEZ VIVAR
SECRETARIO - ABOGADO



RECIBIDO
21 FEB 2018

COLECCIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES, PERIODISMO,
INFORMACIÓN Y DERECHO**

CARRERA DE DERECHO

**DISEÑO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE
JUSTICIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.**

**TÍTULO: LA PROHIBICIÓN DE DESPIDO Y LA DECLARATORIA DE
INEFICAZ A LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON
ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS.**

AUTOR: LAURO RODRIGO CALLE URDIALES

TUTOR: DR. LUIS MANUEL CARPIO FLORES

FECHA: 2017 – 2018



1. TEMA

La declaratoria de ineficaz al despido intempestivo a las personas del grupo de atención prioritaria.

1.2 TÍTULO

La prohibición de despido y la declaratoria de ineficaz a las personas trabajadoras con enfermedades catastróficas.

1.3 MARCO CONTEXTUAL

La Constitución de la República del Ecuador en su Título II Capítulo III hace mención a las personas y grupos de atención prioritaria, dentro de la cuales en su artículo 35 establece entre otras personas aquellas que adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad. Dentro del mismo cuerpo legal en su artículo 33 textualmente establece que: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” (Constitución del Ecuador, 2008) por lo que el derecho al trabajo es uno de los que está constitucionalmente reconocido, con lo que se garantiza el derecho a trabajar a todas las personas que legal y físicamente puedan hacerlo. El despido intempestivo es una figura legal que se encuentra establecida en el Código del Trabajo, el mismo que consta de la acción del empleador de dar por terminado la relación laboral con su trabajador sin causa o justificación legal alguna, acarreándole aquellos derechos (indemnización) al trabajador y obligaciones (sanciones) al empleador, el mencionado Código del Trabajo hace hincapié en lo relacionado a la prohibición de despido y la declaratoria de ineficaz en dos aspectos específicos siendo estos: en el artículo 195.1 textualmente dispone: “Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara” (Código del Trabajo, 2015) En el inciso segundo del mismo artículo dispone: “Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a



los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187” (Código del Trabajo, 2015)

Teniendo en cuenta que estas son las dos únicas circunstancias para que el acto del despido intempestivo sea declarado como ineficaz por parte del Juez competente al momento de resolver la controversia, la norma deja en total desamparo a otro grupo de atención prioritaria empero a las personas que mientras están prestando sus servicios lícitos y personales viven padeciendo de alguna enfermedad catastrófica, es menester hacer énfasis en el tema debido a que las personas que tienen enfermedades catastróficas y son despedidas intempestivamente de su trabajo se encuentran en un doble grado de vulnerabilidad, en vista de que al tener dicha enfermedad se vuelve difícil encontrar otro empleo de forma ágil y segura, con lo que esta persona no contaría con sus ingresos mensuales los cuales son de suma importancia para de una u otra forma solventar los gastos necesarios para la medicina inevitable relacionada a su enfermedad, las mismas que en la mayoría de enfermedades el no tener la medicación adecuada puede causarle la muerte repentina o en su defecto un deterioro acelerado de su salud.

Considerando que las personas con enfermedades catastróficas están dentro del grupo de atención prioritaria que protege la normativa suprema del Estado ecuatoriano, es de vital importancia que dentro del Código de Trabajo o su equivalente se encuentre establecida la prohibición de despido y la declaratoria de ineficaz a las personas trabajadoras que se encuentren en tal situación, dando aquello una garantía en lo referente al derecho al trabajo constitucionalmente reconocido y la aplicación del principio PRO OPERARIO a más de subsanar la evidente inexactitud de la norma (ANOMIA) que se encuentra en el texto normativo relacionado a los trabajadores, para de esta forma garantizar el ejercicio pleno de sus derechos constitucionales, la seguridad jurídica y por ende ayudar a alcanzar el ansiado *sumak kawsay*- buen vivir.

1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los beneficios económicos y legales que tendrían los trabajadores con enfermedades catastróficas al incorporar en el Código del Trabajo la prohibición de despido y la declaratoria de ineficaz?

1.5 OBJETO DEL ESTUDIO

Derechos de las personas trabajadoras con enfermedades catastróficas.

1.6 CAMPO DE ACCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Personas trabajadoras con diagnóstico de enfermedades catastróficas.

1.7 LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Derechos Humanos y Pluralismo Jurídico.

1.8 OBJETIVO GENERAL

Analizar los beneficios económicos y legales que tendrían los trabajadores con enfermedades catastróficas al incorporar en el Código del Trabajo la prohibición de despido y la declaratoria de ineficaz.

1.9 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- ✓ Establecer en forma doctrinaria cómo está regulado el despido ineficaz en la legislación ecuatoriana.
- ✓ Determinar cuáles serían los beneficios económicos y legales que se le concederían a los trabajadores con enfermedades catastróficas al momento de un despido intempestivo.
- ✓ Plantear una reforma al Código del Trabajo en lo referente a la prohibición de despido y declaratoria de ineficaz, incorporando a la normativa a las personas con enfermedades catastróficas.

1.10 TIPO DE INVESTIGACIÓN



El trabajo de investigación que llevaré a cabo es de tipo **cualitativo** debido a que se estudiará las condiciones en las que viven las personas trabajadoras con enfermedades catastróficas, al no existir la normativa laboral pertinente al momento de un despido.

Además, la investigación es **descriptiva** puesto que se va a puntualizar la situación actual de los trabajadores con enfermedades catastróficas y su grado de vulnerabilidad al no contar con una adecuada indemnización al momento de un despido ilegal.

Así también la investigación tiene alcance **exploratorio** debido a que se trata de un tema poco estudiado; y, para llevar a cabo esta investigación lo haré en base a la revisión bibliográfica e investigaciones previas plasmadas en tesis, documentos y otros materiales, así como también fuentes de datos científicos; la figura legal que será objeto de la investigación no se encuentra dentro del Código del Trabajo como una medida de amparo a las personas con enfermedades catastróficas, por lo que es de vital importancia estudiar el tema ya que beneficiará a la sociedad; en especial a aquella que adolece de dichas enfermedades.

1.11 MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

ANTECEDENTES

EL TRABAJO

La necesidad del trabajo nace desde la antigüedad debido a que el hombre desde sus inicios requería de su trabajo para poder sobre existir, partiendo de que en todos los ámbitos de la vida las personas estaban obligadas a trabajar para poder alimentarse, tanto así que algunos autores consideran al trabajo como un castigo de Dios, esto basándose en la historia de la biblia y la teoría creacionista cuando Dios castigó a Adán y Eva al momento que lo desobedecieron diciéndolos comerás y beberás con el sudor de tu frente, es así que en los inicios de la vida del hombre una forma de trabajo era la recolección de frutos, la caza y la

pesca, fuentes de trabajo importantes para sobrevivir; para poco a poco ir evolucionando según sus necesidades y los conocimientos que el este adquiriría a lo largo de su vida hasta llegar a la actualidad.

El trabajo según la legislación laboral es la prestación de servicios lícitos y personales a cambio de una remuneración, sueldo o salario, definiéndolo en su artículo 2 como: “El trabajo es un derecho y un deber social”. (Código del Trabajo, 2015)

Según la doctrina, Jacqueline Richter 2013, en su Revista Latinoamericana de Derecho Social, titulada EL TRABAJO EN EL DERECHO DEL TRABAJO, menciona que:

El derecho del trabajo surge en los inicios de la industrialización como respuesta a la cuestión social. Una descripción somera y simplificada de ese proceso puede resumirse de la siguiente manera. En Europa, en el siglo XIX, el creciente desarrollo industrial se produjo en condiciones de explotación de la clase trabajadora, ya que el liberalismo imperante permitió a los empleadores fijar unilateralmente las remuneraciones y las condiciones de trabajo. (Richter, 2013, p. 181)

Conforme lo detalla la autora se puede evidenciar que en aquel entonces los derechos de los trabajadores estaban por debajo de cualquier interés social, pues lo único que importaba era los intereses de las grandes industrias mas no la mano de obra de sus trabajadores; de ahí aparece la necesidad de normar los derechos de los trabajadores, todo ello en vista de que estas personas se encuentran en desventaja con tan amplio poder industrial frente a los operarios.

Marx (citado por Néstor Del Buen 2008) compara al trabajo con una mercancía al establecer que:

“La fuerza de trabajo, es, pues, una mercancía, ni más ni menos que el azúcar. Aquella se mide con el reloj, esta con la balanza” (BUEN, 2008, p. 21).



Al mencionar que el trabajo es medido con el reloj, seguramente el autor hace mención a que el trabajo es de una u otra manera medido, calculado o reglamentado pues los trabajadores cuando ya se les otorgo derechos tiene la facultad de trabajar únicamente las ocho horas diarias y cuarenta semanales, sin embargo debido a la necesidad y la escasa estabilidad económica de muchos de los trabajadores (por no decir de la mayoría) se ven en la obligación de trabajar más horas pero, como ya se encuentra normado la carga horaria para cada trabajador, los empleadores en caso de permitir que un trabajador labore más de las horas legalmente permitidas tiene la obligación de pagar a sus trabajadores ya sean horas suplementarias y/o extraordinarias.

EL DERECHO AL TRABAJO SEGÚN LA CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR.

Al ser el Ecuador un Estado Constitucional de Derechos y Justicia establece en su normativa suprema los derechos y garantías que tienen todos sus habitantes sin distinción alguna, en lo referente al trabajo la normativa constitucional establece en su artículo 33 que:

“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Constitución del Ecuador, 2008).

Así también la Constitución del Ecuador determina las formas de trabajo y su retribución, en su artículo 325 establece que:

“El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores” (Constitución del Ecuador, 2008)



En esta forma y al ser la Constitución norma suprema, protege integralmente el derecho al trabajo al que tiene toda persona capaz de realizar uno u otro trabajo cualquiera que sea su forma.

LA ESTABILIDAD LABORAL

Estabilidad laboral es un derecho que el trabajador tiene de permanecer en forma indefinida en su lugar y/o puesto de trabajo, mientras este tenga la capacidad para hacerlo y el mismo no incurra en alguna falta grave con la que su empleador pueda dar por terminado la relación laboral que los une.

Mario de la Cueva (citado por Guillermo Ochoa 1987) señala que la estabilidad laboral nace como una moderna garantía en beneficio del trabajador y cita:

“Es una creación de la Asamblea Constituyente mexicana de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro (México), sin que pueda decirse quien fue su autor” (Ochoa, 1987, p. 40).

Es decir que el derecho a la estabilidad laboral de los recursos humanos tiene sus inicios en la legislación mexicana, en específico en Querétaro, con lo que seguramente los países que cuentan con tal normativa se basaron en ella para aplicar en sus legislaciones, siempre buscando que el trabajador obtenga mayores beneficios.

Por otra parte Guillermo Cabanellas en su Diccionario de Ciencias Jurídicas define a la estabilidad como:

“Se entiende por tal el derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerlo en él, salvo que aquel hubiere incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada” (Guillermo, Diccionario de Ciencias Jurídicas, 2006, p. 375).

En cuanto a la estabilidad a más de ser lo que se detalla en líneas anteriores también existe una clasificación de la mencionada estabilidad siendo esta relativa y absoluta.

Constando la estabilidad absoluta como la garantía que tiene el trabajador de permanecer de forma estable en su lugar de trabajo aun cuando exista la decisión unilateral del empleador de dar por terminado en vínculo laboral.

Guillermo Ochoa Andrade define a la estabilidad absoluta como:

“Este tipo de estabilidad propugna la indisolubilidad del vínculo contractual laboral mientras se mantengan las condiciones de producción y de prestación de servicios que dieron lugar a dicho nexo” (Ochoa, 1987, p. 41)

Mientras que la estabilidad relativa es según el mismo autor “Admite la terminación del contrato por la voluntad unilateral del empleador, aunque no existe suficiente motivo que pueda justificar este hecho” (Ochoa, 1987, p. 41).

Siendo empleo una actividad que de una u otra forma lo realiza una persona de forma lícita y personal, es necesario resaltar el significado de empleo: según Guillermo Cabanellas:

Empleo: “Ocupación, Actividad. Trabajo, Oficio, Puesto o destino” (Guillermo, Diccionario de Ciencias Jurídicas, 2006, p. 357).

Se entiende entonces que el empleo es cualquier actividad que realiza una persona para otra, con la esperanza de una retribución económica a su favor por los servicios prestados, y además contar con la estabilidad laboral en su empleo siempre buscando una mejor calidad de vida en base a la dignidad del ser humano.

EL DESPIDO INTEMPESTIVO

Esta acción de despido intempestivo consiste en la decisión ilegal que toma el empleador de dar por terminado el contrato y vínculo laboral con su trabajador, aun cuando este no le haya dado motivo legal alguno

para que tome tal decisión, sin embargo, aquella decisión le acarrea una serie de obligaciones al empleador que decide despedir intempestivamente a su trabajador.

Alfredo Montoya Melgar, define al despido intempestivo de la siguiente forma:

El despido es el acto unilateral, constitutivo y recepticio por el cual el empresario procede a la extinción de la relación jurídica del trabajo. Se trata pues, de un acto jurídico fundado en la autonomía negocial privada, que produce la extinción ad futurum del contrato por decisión del empresario. (Montoya, 2013, p. 469).

Mientras tanto el Dr. Efrén Paredes Roldan conceptúa al despido intempestivo como:

Cualquier forma mediante el cual el empleador de por terminado el contrato de trabajo, que no esté ajustada a la ley, constituye despido intempestivo, siendo una forma ilegal y repentina de dar por terminado el contrato, atentando contra el derecho a la estabilidad laboral que tienen los trabajadores. (PAREDES, 2001, p. 166).

El diccionario de ciencias jurídicas de Guillermo Cabanellas hace mención en al despido al definir como:

Despido: Voz de uso frecuente y de importancia en el derecho laboral. Se aplica con respecto a la ruptura unilateral, que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado con uno o con varios trabajadores el despido puede ser injustificado sin que el despido haya dado motivo para ello. (Guillermo, Diccionario de Ciencias Juridicas, 2006, p. 317)

Conforme la definición del autor el despido se produce por la ruptura unilateral de la relación laboral realizada por el patrono, este se vuelve ilegal cuando se da sin fundamento en la normativa, es decir sin motivación alguna, de forma arbitraria y abusiva por parte del empleador.

EL DESPIDO INEFICAZ

El despido ineficaz parte de la decisión ilegal de dar por terminada la relación laboral por parte del empleador sin una causa o justificación legal alguna, es por ello que el legislador en pro del bienestar del trabajador ha optado por establecer esta norma jurídica en el Código laboral.

El despido ineficaz, tiene su nacimiento e importancia partiendo de los convenios y tratados internacionales a los cuales el Estado ecuatoriano en base a la soberanía y en busca de una mejor calidad de vida para sus habitantes y para alcanzar el *sumak kawsay* a suscrito, en específico el **"PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR"**, el mismo que determina que los Estados partes están en la obligación de aportar con las medidas necesarias para lograr la plena efectividad de los derechos que reconoce el presente protocolo, el derecho al trabajo y por ende el despido intempestivo, éste último se sustenta en el artículo 7 literal d, del mencionado protocolo el mismo que textualmente dispone:

PROTOCOLO DE SAN SALVADOR Artículo 7:

"d. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de **despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional**" (OEA)

El protocolo mencionado hace alusión al despido injustificado y a su vez a la readmisión en el empleo, lo que el legislador ecuatoriano lo define como **despido ineficaz**, haciendo énfasis también en lo relacionado al reintegro a su puesto de trabajo luego de haber cumplido con las formalidades legales necesarias para que se cumpla tal

disposición, para de esta forma garantizar la estabilidad laboral de las personas.

Encaminado el tema a lo específico en lo relacionado a la prohibición de despido y la declaratoria de ineficaz se debe tomar en cuenta que éste en la legislación ecuatoriana entra en vigencia con la reforma al Código del Trabajo es decir con la Publicación de la Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar el 20 de abril de 2015.

Doctrinariamente y basándose en la realidad ecuatoriana como una normativa novedosa en lo referente al despido ineficaz, y; en ese contexto el ecuatoriano Jorge Vásquez López al analizar la figura del despido ineficaz en el Ecuador determina:

La acción de despido ineficaz, consiste en el derecho que tiene la trabajadora en estado de gestación, al ser despedida, para presentar su demanda ante el Juez del trabajo, en el plazo máximo de treinta días. En un procedimiento especial y ágil, el Juez ordenará la citación y convocará a las partes a una audiencia que se llevara a cabo en las 48 horas posteriores a la citación. (Vasquez, 2017, p. 89)

Según el autor, y como su obra se basa en lo que dispone la legislación laboral ecuatoriana hace mención en lo relacionado a despido ineficaz, figura legal que ampara a las personas trabajadoras, mujeres embarazadas o asociado a su condición de gestación o maternidad, de la misma forma la norma protege a los dirigentes sindicales en el ejercicio de sus funciones y durante un año después de cesado las mismas.

Dando como resultado un beneficio adicional al que por ley tienen todos los trabajadores cuando se produce un despido intempestivo, así también el autor enfatiza en cuanto al procedimiento para declarar ineficaz ese despido; es así que la declaratoria de la ineficacia del acto lo hace el Juez laboral competente, este lo realiza basándose en un procedimiento especial que no se encuentran en el Código Orgánico



General de Procesos sino que se encuentra inmerso en la propia legislación laboral, misma que lo determina el artículo 195.2 del Código del Trabajo.

De igual forma con la entrada en vigencia de la Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar el 20 de abril 2015, se da una reforma al Código del Trabajo y se incorpora al mismo la prohibición de despido y la declaratoria de ineficaz a las personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, así como también se agrega esta protección a los dirigentes sindicales en ejercicio de sus funciones, protegiendo a estas personas del despido intempestivo, y en caso de darse aquel despido tienen la garantía de que una vez declarado la ineficacia del despido este trabajador puede reincorporarse al trabajo y en caso de no desear aquello tiene una adecuada indemnización por parte del patrono que decide despedir.

Se establece dentro del mismo cuerpo normativo que el trabajo es un derecho y un deber social, en su capítulo X donde trata del desahucio y del despido; en su artículo 195.1 establece la prohibición de despido y la declaratoria de ineficaz, el mismo que protege de forma expresa con esta disposición a las personas trabajadoras ya sea en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, y, a los dirigentes sindicales en ejercicio de sus funciones.

La Constitución de la República del Ecuador como normativa suprema del Estado en su artículo 35 establece quienes son las personas y los grupos de atención prioritaria, dentro de este grupo se encuentran también las personas que padecen de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, dando como resultado a las personas que padecen de dichas enfermedades una garantía en lo referente a la atención prioritaria en todos los ámbitos ya sean estos públicos o privados.



Para una mejor comprensión es menester resaltar la definición o significado de enfermedad catastrófica, para ello me enfocaré en lo que define Elizabeth Benítez Estupiñán, en su artículo publicado en la página web del diario el Universo:

“Las enfermedades catastróficas son aquellas en las que los pacientes necesitan tratamientos continuos, son casi siempre devastadoras e incurables, tienen un alto impacto económico, cuyos resultados pueden llegar a la deficiencia, discapacidad y a la limitación funcional de sus actividades” (Benites, 2015).

Sin embargo las normativas tanto constitucional como laboral ecuatoriana no otorga una verdadera protección a las personas que padecen de enfermedades catastróficas y que aún están en la capacidad de continuar prestando sus servicios lícitos y personales, acarreándoles a aquellas un peligro de ser despedidas intempestivamente de su trabajo y no tener una adecuada indemnización por parte de su patrono.

De igual forma dentro del mismo cuerpo normativo en su artículo 33 establece al trabajo como un derecho y un deber social y económico siendo este fuente de realización personal y base fundamental de la economía, garantizando que todas las personas somos iguales ante la ley sin discriminación alguna conforme lo reza el artículo 11 numeral 2 inciso segundo, haciendo énfasis en lo relacionado al estado de salud de las personas.

Por aquello y considerando que las personas con enfermedades catastróficas forman parte del grupo de atención prioritaria es de vital importancia la ampliación del beneficio de prohibición de despido y la declaratoria de ineficaz para estas personas vulnerables.

1.12 HIPÓTESIS O IDEA A DEFENDER

- ✓ Existe la necesidad de una reforma al Código del Trabajo en lo referente a la prohibición de despido y declaratoria de ineficaz,



para que se incorpore a la norma a las personas trabajadoras con enfermedades catastróficas, para que en el momento de un despido ilegal cuenten con una adecuada indemnización.

- ✓ No es necesario ninguna reforma al Código del Trabajo en lo referente al despido ineficaz, pues para el caso de despido ilegal ya se encuentra normado las indemnizaciones a las que el trabajador tiene derecho.

1.13 MÉTODOS A UTILIZARSE EN LA INVESTIGACIÓN

En la fundamentación teórica de la investigación se utilizará el método analítico, puesto que se analizará de manera separada el despido intempestivo, la forma de declarar ineficaz y a quienes beneficia esta figura legal. Se utilizará la técnica de revisión bibliográfica debido a que se recolectara información de algunos autores.

En el diagnóstico situacional se utilizará el método hipotético, haciendo énfasis en que se determinará cuáles serían los derechos que se les otorgarían a las personas objeto del estudio.

En la propuesta de la investigación se utilizará también el método hipotético tomado en consideración que se propondrá una reforma al Código del Trabajo para que se incorpore el beneficio para las personas con enfermedades catastróficas.

1.14 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población y muestra no es necesario en la presente investigación, en vista de que se trata de una investigación referente a los posibles beneficios que se les otorgarían a las personas con enfermedades catastróficas al momento de un despido intempestivo, y no se busca investigar la cantidad de personas que hayan sido despedidas y sufran de estas enfermedades.



1.15 CRONOGRAMA DE TAREAS

Calendario	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6
Actividades						
Revisión y selección de la información bibliográfica de las teorías y conceptos.	x					
Elaboración de la fundamentación teórica.	x					
Elaboración de los instrumentos para la recolección de información	x					
Validación de los instrumentos de recolección de información.		x				
Aplicación de los instrumentos y recolección de la información.		x				
Procesamiento y análisis de la información.		x				
Elaboración del informe de diagnóstico de la investigación.			x			
Contrastación con las teorías, elaboración de propuestas, conclusiones y recomendaciones.			x			
Elaboración del informe final de investigación.			x			
Presentación del informe final en la secretaría de la Unidad Académica.					x	
Sustentación individual ante un tribunal de grado.						x

1.16

Referencias

- Benites, E. (28 de 09 de 2015). *Diario el Universo*. Obtenido de Enfermedades Catastroficas:
<https://www.eluniverso.com/opinion/2015/09/28/nota/5153543/enfermedades-catastroficas>
- BUEN, N. D. (2008). *DERECHO DEL TRABAJO*. MEXICO: PORRUA.
- Código del Trabajo*. (2015).
- Código del Trabajo*. (2015).
- Código del Trabajo*. (2015).
- Constitución del Ecuador*. (2008).
- Constitución del Ecuador*. (2008).
- Constitución del Ecuador*. (2008).
- Constitución del Ecuador*. (2008).
- Guillermo, C. (2006). *Diccionario de Ciencias Jurídicas*. Buenos Aires Argentina: Heliasta S.R.L.
- Montoya, A. (2013). *Derecho del Trabajo*. Madrid: TECNOS.
- Ochoa, G. (1987). *La suspensión y Terminación del Contrato Individual de Trabajo en el Ecuador*. Cuenca: Publicaciones Universidad de Cuenca.
- OEA, D. D. (s.f.). *www.oas.org*. Obtenido de *www.oas.org*:
<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>
- PAREDES, E. (2001). *PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DEL TRABAJO Y LEGISLACION LABORAL*. CUENCA: Uediciones.
- Richter, J. (2013). El trabajo en el Derecho del Trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 179-2015.
- Vasquez, J. (2017). *Nuevo derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito: CEVALLOS.



1.17 Firmas del Tutor y del Responsable de investigación que aprueba el diseño.

Cuenca, 21 de Febrero de 2018

Lauro Rodrigo Calle Urdiales

Investigador

Dr. Luis Manuel Carpio Flores

Tutor

Dr. Diego Idrovo T.

Responsable de investigación



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Unidad Académica de Jurisprudencia,
Ciencias Sociales y Políticas
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN

Fecha: _____

Aprobado en sesión del H. Consejo Directivo de fecha: _____

Asesor Jurídico


Unidad Académica de Ciencias Sociales, Periodismo, Información y
Derecho



PERMISO DEL AUTOR DE TESIS PARA SUBIR AL REPOSITORIO
INSTITUCIONAL

Yo, Lauro Rodrigo Calle Urdiales portador(a) de la
cédula de ciudadanía N° 1900622612 En calidad de autor/a y titular de los derechos
patrimoniales del trabajo de titulación
“La Prohibición de Despido y la Declaratoria
de Ineficaz a las personas Trabajadoras
con Enfermedades Catastróficas” de
conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los
Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de
Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra,
con fines estrictamente académicos, Así mismo; autorizo a la Universidad para que realice la
publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo
dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 19 Junio de 2018


F:



Ministerio de Salud Pública

No. 00001829

EL MINISTRO DE SALUD PÚBLICA, SUBROGANTE

CONSIDERANDO:

- QUE;** la Constitución de la República del Ecuador manda: “Art. 32.- La Salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.”;
- QUE;** el Art. 50 de la misma Constitución de la República ordena: “El Estado garantizará a toda persona que sufra de enfermedades catastróficas o de alta complejidad el derecho a la atención especializada y gratuita en todos los niveles, de manera oportuna y preferente.”;
- QUE;** la Norma Suprema en el Art. 361 establece que: “El Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad sanitaria nacional, será responsable de formular la política nacional de salud, y normará, regulará y controlará todas las actividades relacionadas con la salud, así como el funcionamiento de las entidades del sector.”;
- QUE;** la Ley Orgánica de Salud dispone: “Art. 4.- La autoridad sanitaria nacional es el Ministerio de Salud Pública, entidad a la que corresponde el ejercicio de las funciones de rectoría en salud; así como la responsabilidad de la aplicación, control y vigilancia del cumplimiento de esta Ley; y, las normas que dicte para su plena vigencia serán obligatorias.”;
- QUE;** la Ley *Ibídem* manda: “Art. 6.- Es responsabilidad del Ministerio de Salud Pública:
1. Definir y promulgar la política nacional de salud con base en los principios y enfoques establecidos en el artículo 1 de esta Ley, así como aplicar, controlar y vigilar su cumplimiento;
 2. Ejercer la rectoría del Sistema Nacional de Salud;”;
- QUE;** en el Registro Oficial No. 625 publicado el 24 de enero de 2012, se publicó la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Salud, Ley 67, para incluir el tratamiento de las Enfermedades Raras o Huérfanas y Catastróficas;
- QUE;** la Disposición Transitoria Primera de la citada Ley establece: “Una vez publicada la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Salud para incluir el Tratamiento de las Enfermedades Raras o Huérfanas y Catastróficas, el Ministerio de Salud Pública emitirá y actualizará la lista de enfermedades consideradas raras o huérfanas, al menos cada dos años tomando en cuenta las enfermedades consideradas raras o ultra raras por la Organización Mundial de la Salud / Organización Panamericana de la Salud.”;
- QUE;** mediante Decreto Ejecutivo No. 422 expedido el 15 de julio de 2010, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 252 de 6 de agosto del mismo año, se crea el Bono “Joaquín Gallegos Lara” a favor de las personas con discapacidad severa y profunda en situación crítica, que no pueden gobernarse por sí mismas y que se encuentran identificadas como tales en la base de datos de la Misión Solidaria “Manuela Espejo”;
- QUE;** con Decreto Ejecutivo No. 487 de 24 de septiembre de 2010, se sustituye el inciso tercero del artículo 1 del Decreto Ejecutivo No. 422 de 15 de julio de 2010;



00001829

Ministerio de Salud Pública

QUE; mediante Decreto Ejecutivo No. 1138 de 19 de abril de 2012, se sustituye el texto del artículo 1 del Decreto Ejecutivo No. 422 publicado en el primer Suplemento del Registro Oficial No. 252 de 6 de agosto de 2010, por el siguiente: " Se crea el Bono Joaquín Gallegos Lara" a favor de las personas con discapacidad severa y profunda en situación crítica que no pueden gobernarse por sí mismos, identificadas como tales en la base de datos de la "Misión Solidaria Manuela Espejo"; o, con enfermedades catastróficas, raras o huérfanas determinadas por el Ministerio de Salud, de conformidad con la Ley Orgánica de Salud.";

QUE; con Decreto Ejecutivo No. 1284 de 30 de agosto de 2012, se reforma el Decreto Ejecutivo No. 1138 de 19 de abril de 2012, publicado en el Registro Oficial No. 702 de 14 de mayo del mismo año, agregando en el primer inciso luego de la frase "Ley Orgánica de Salud", "en situación de criticidad socioeconómica. Serán beneficiarios del bono "Joaquín Gallegos Lara" todos los menores de catorce años viviendo con VIH-SIDA"; y,

QUE; es competencia de la autoridad sanitaria nacional emitir la lista de enfermedades consideradas catastróficas, raras y huérfanas, razón por la cual es necesario expedir el presente Acuerdo Ministerial.

EN EJERCICIO DE LAS ATRIBUCIONES LEGALES CONCEDIDAS POR LOS ARTICULOS 151 Y 154, NUMERAL 1 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y POR EL ARTÍCULO 17 DEL ESTATUTO DEL RÉGIMEN JURÍDICO Y ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA.

ACUERDA

EMITIR LOS CRITERIOS DE INCLUSIÓN DE ENFERMEDADES CONSIDERADAS CATASTRÓFICAS, RARAS Y HUÉRFANAS PARA BENEFICIARIOS DEL BONO JOAQUÍN GALLEGOS LARA

Art. 1.- Se considerarán enfermedades catastróficas, raras y huérfanas, las que cumplan las siguientes definiciones.

ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS:

Son aquellas patologías de curso crónico que suponen un alto riesgo para la vida de la persona, cuyo tratamiento es de alto costo económico e impacto social y que por ser de carácter prolongado o permanente pueda ser susceptible de programación. Generalmente cuentan con escasa o nula cobertura por parte de las aseguradoras.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN PARA LAS ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS.

- Que impliquen un riesgo alto para la vida;
- Que sea una enfermedad crónica y por lo tanto que su atención no sea emergente;
- Que su tratamiento pueda ser programado;
- Que el valor promedio de su tratamiento mensual sea mayor al valor de una canasta familiar vital, publicada mensualmente por el INEC; y,
- Que su tratamiento o intervención no puedan ser cubiertos, total o parcialmente, en los hospitales públicos o en otras instituciones del Estado Ecuatoriano, lo cual definirá el Ministerio de Salud Pública.

-2-
A



Ministerio de Salud Pública

ENFERMEDADES RARAS:

Son aquellas que se consideran potencialmente mortales o debilitantes a largo plazo, de baja prevalencia y alta complejidad, constituyen un conjunto amplio y variado de trastornos que se caracterizan por ser crónicos y discapacitantes. Sus recursos terapéuticos son limitados y de alto costo, algunos se encuentran en etapa experimental.

BAJA PREVALENCIA

Se considera de baja prevalencia a las enfermedades raras cuando se presentan en una por cada 10.000 personas. Y ultra raras cuando la prevalencia es menor a una por cada 50.000 personas.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN PARA LAS ENFERMEDADES RARAS Y HUÉRFANAS DE BAJA PREVALENCIA:

- Son enfermedades generalmente de origen genético;
- De curso crónico, progresivo, degenerativo con una elevada morbi-mortalidad y alto grado de discapacidad física, mental, conductual y sensorial, que puede comprometer la autonomía de los pacientes;
- De gran complejidad, diagnóstica, pronóstica y terapéutica; y
- Que requieren un tratamiento permanente, seguimiento e intervención multi e interdisciplinaria.

Art. 2.- Serán beneficiarias del Bono "Joaquín Gallegos Lara" las enfermedades catastróficas, raras y huérfanas, que se ajusten a los criterios establecidos en el artículo anterior, en concordancia con la valoración realizada por los especialistas de acuerdo a las escalas de: **Karnofsky Score** - de estado funcional, **Cuestionario de Zarit** - de sobrecarga para el cuidador e **índice de Katz** - de independencia de actividades en la vida diaria. Las evaluaciones con estas escalas deberán mostrar compromiso del estado funcional, afectación de la independencia de actividades diarias y representar una sobrecarga para las personas que cuidan del enfermo.

Art. 3.- Publíquese el listado de entidades - enfermedades catastróficas, raras y huérfanas, que actualmente se están atendiendo o están en proceso de atenderse de manera progresiva.

ENTIDADES - ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS CUBIERTAS

Todo tipo de malformaciones congénitas de corazón y todo tipo de valvulopatías cardíacas.

Todo tipo de cáncer.

Tumor cerebral en cualquier estadio y de cualquier tipo.

Insuficiencia renal crónica.

Trasplante de órganos: riñón, hígado, médula ósea.

Secuelas de quemaduras GRAVES.

Malformaciones arterio venosas cerebrales.

Síndrome de Klippel Trenaunay.

Aneurisma tóraco - abdominal.

Para el subcomponente de discapacidades

Prótesis externas de miembros superiores e inferiores.



00001829

Ministerio de Salud Pública

Implantes cocleares.
Órtesis (sillas postulares).

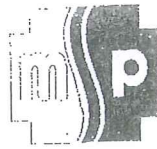
ENTIDADES CATASTRÓFICAS QUE SE ANALIZA SU INCLUSIÓN

Trasplantes que no están siendo cubiertos por la RED de Protección Solidaria.
Tratamiento quirúrgico de escoliosis en menores de 15 años.
Esquizofrenia.
Trastornos de generación del impulso y conducción en personas de 15 años y más, que requieren marcapaso.
Desprendimiento de retina regmatógeno no traumático.
Accidente cerebrovascular isquémico y hemorrágico.
Enfermedad pulmonar obstructiva crónica.
 Tumores primarios del sistema nervioso central en personas de 15 años y más.
Tratamiento quirúrgico de hernia del núcleo pulposo lumbar.
Traumatismo craneo encefálico moderado o grave.
Trauma ocular grave.
Quemadura Graves.
Enfermedad de Parkinson.
Cirrosis hepática.
Malformaciones congénitas del tubo digestivo y diafragma.
Implantes Cocleares.

ENFERMEDADES RARAS O DE BAJA PREVALENCIA A SER ATENDIDAS PROGRESIVAMENTE

CIE 10	PATOLOGÍA
D56	Talasemia.
D58	Otras anemias hemolíticas hereditarias.
D61.0	Anemia de Fanconi.
D66	Deficiencia hereditaria del factor VIII - Hemofilia A.
D67	Deficiencia hereditaria del factor IX - Hemofilia B.
D68.0	Enfermedad de von Willebrand.
D68.1	Deficiencia hereditaria del factor XI.
D68.2	Deficiencia hereditaria en otros factores (II, V, VII, X, XIII).
E00	Hipotiroidismo congénito.
E22.2	Síndrome de Secreción Inapropiada de Hormona Antidiurética.
E24.0	Síndrome de Cushing dependiente de ACTH.
E25.0	Hiperplasia suprarrenal congénita.
E27.2	Enfermedad de Adisson.
E34.3	Enanismo tipo Laron: Síndrome de Laron.
E70.0	Fenilcetonuria clásica.
E70.3	Albinismo oculo cutáneo.
E71.0	Enfermedad de Jarabe de Arce.
E71.1	Acidemia Isovalérica.
E71.3	Adrenoleucodistrofia ligada a X.
E72.1	Desórdenes del metabolismo de aminoácidos sulfúreos (Homocistinuria clásica).
E74.2	Desórdenes del metabolismo de galactosa: Galactosemia.
E75.2	Otras esfingolipidosis: Enf. de Fabry, Enf. Niemann - Pick, Enf. Gaucher.

-4-



Ministerio de Salud Pública

E76.0	Mucopolisacaridosis tipo I – Hurler.
E76.1	Mucopolisacaridosis tipo II – Hunter.
E76.2	Otras mucopolisacaridosis: MPS III, MPS IV, MPS VI, MPS VII, MPS IX.
E78	Desórdenes del metabolismo de lipoproteínas y otras lipidemias (hipercolesterolemia familiar e hiperlipidemias).
E83.1	Desórdenes del metabolismo del hierro (Hemocromatosis hereditaria).
E83.3	Desórdenes del metabolismo del fósforo (Hipofosfatemia ligada al X).
E84.0	Fibrosis quística con manifestaciones pulmonares.
E84.1	Fibrosis quística con manifestaciones intestinales
E84.8	Fibrosis quística con otras manifestaciones.
E85.4	Amiloidosis sistémica primaria.
F20.8	Esquizofrenia orgánica de inicio temprano.
F84.0	Autismo.
G10	Enfermedad de Huntington.
G11.0	Ataxia congénita no progresiva.
G11.1	Ataxia cerebelosa de iniciación temprana.
G11.2	Ataxia cerebelosa de iniciación tardía.
G11.3	Ataxia cerebelosa con reparación defectuosa del ADN (ataxia teleangiectásica).
G11.4	Paraplejía espástica hereditaria: Strumpell Lorrain.
G12.0	Atrofia muscular espinal infantil, tipo I [Werdnig-Hoffman].
G12.2	Enfermedad de la motoneurona: enfermedad familiar de la motoneurona, esclerosis lateral amiotrófica, esclerosis lateral primaria, parálisis bulbar progresiva, atrofia muscular espinal progresiva.
G31.8	Otras enfermedades degenerativas del sistema nervioso especificadas: degeneración de la materia gris, enfermedad de Alpers o poliostrogia infantil progresiva); demencia de cuerpos de Lewy; enfermedad de Leigh o encefalopatía necrotizante subaguda. Síndrome neurodegenerativo debido a déficit de transporte cerebral de folatos.
G35	Esclerosis múltiple (sin especificar, del tronco del encéfalo, de la médula, diseminada o generalizada).
G60	Neuropatía hereditaria e idiopática.
G71.0	Distrofia muscular: Duchenne, Becker y otras.
G71.1	Trastornos miotónicos: Distrofia miotónica de Steinert y otras.
G71.2	Miopatías congénitas: Distrofia muscular congénita.
H81.0	Enfermedad de Meniere.
I27.0	Hipertensión pulmonar primaria.
L12.3	Epidermólisis ampollar adquirida.
L93	Lupus eritematoso cutáneo.
L93.0	Lupus eritematoso discoide.
L93.1	Lupus eritematoso cutáneo subagudo.
L93.2	Otros lupus eritematosos localizados.
M02.3	Síndrome de Reiter.
M02.8	Otras artropatías reactivas: Uretrítica, venérea.
M06.1	Enfermedad de Still de comienzo en el adulto (Artritis reumatoidea multisistémica en el adulto).
M08.0	Artritis reumatoide juvenil.
M08.1	Espondilitis anquilosante juvenil.
M08.2	Artritis juvenil de comienzo generalizado.
M08.3	Poliartritis juvenil (seronegativa).
M08.4	Artritis juvenil pauciarticular.

Handwritten signatures and initials, including a large 'A' at the bottom.



Ministerio de Salud Pública

M30.3	Enfermedad de Kawasaki.
M32.1	Lupus eritematoso sistémico con compromiso de órganos o sistemas.
Q03.8	Hidrocefalia congénita.
Q05	Espina bífida.
Q33.6	Hipoplasia pulmonar congénita.
Q39.0	Atresia de Esófago sin fistula traqueoesofágica.
Q39.1	Atresia de Esófago con fistula traqueoesofágica.
Q41.9	Ausencia, atresia y estenosis congénita del intestino delgado no especificada.
Q62.0	Hidronefrosis congénita.
Q64.3	Atresia de Uretra.
Q74.3	Artrogriposis múltiple congénita tipo neurogénico.
Q75.1	Enfermedad de Crouzon.
Q75.4	Síndrome de Treacher Collins.
Q75.8	Disostosis frontofacionasal.
Q77.4	Acondroplasia.
Q77.8	Otras Osteocondrodisplasia con defectos del crecimiento de los huesos largos y de la columna vertebral.
Q78.0	Osteogénesis imperfecta.
Q78.4	Encondromatosis.
Q78.6	Exostosis congénita múltiple.
Q79.0	Hernia diafragmática congénita.
Q79.2	Onfalocele.
Q79.3	Gastrosquisis.
Q79.6	Síndrome de Ehlers Danlos.
Q80	Ictiosis congénita.
Q80.0	Ictiosis vulgar.
Q80.1	Ictiosis ligada al cromosoma X.
Q80.2	Ictiosis lamelar.
Q80.3	Eritrodermia ictiosiforme vesicular congénita.
Q82.4	Displasia ectodérmica (anhidrotica).
Q85.0	Neurofibromatosis tipo 1, tipo 2, espinal familiar.
Q87.0	Acrocefalosindactilia tipo 1 (Síndrome de Apert)
	Síndrome de Moebius.
Q87.1	Síndrome de Prader Willi, Síndrome de Russel Silver.
Q87.3	Síndrome de Beckwith Wiedemann.
Q87.4	Síndrome de Marfán.
Q96.0	Síndrome de Turner - Cariotipo 45, X.
Q96.1	Cariotipo 46,X iso (Xq).
Q96.2	Cariotipo 46,X con cromosoma sexual anormal excepto iso (Xq).
Q96.3	Mosaico 45,X/46,XX o XY.
Q96.4	Mosaico 45,X/otra(s) línea(s) celular(es) con cromosoma sexual anormal.
Q97.3	Disgenesia gonadal completa 46,XY (Mujer con cariotipo 46,XY).
Q98.7	Disgenesia gonadal mixta 45,X/46,XY (Hombre con mosaico de Cromosomas sexuales).
Q99.1	Disgenesia gonadal 46, XX; Disgenesia gonadal - anomalías múltiples;
	Disgenesia gonadal completa 46, XX.
Q99.2	Cromosoma X frágil.

**Ministerio de Salud Pública**

Art. 4.- El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial, y de su ejecución encárguese a la Subsecretaría Nacional de Gobernanza de la Salud Pública.

DADO EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, a

06 SET 2017



Dr. Miguel Malo Serrano
MINISTRO DE SALUD PÚBLICA, SUBROGANTE

	Nombre	Área	Cargo	Sumilla
Revisado	Dr. Paúl Auz	Asesoría Jurídica	Coordinador General	
	Abg. Angelita Suárez		Directora Nacional de Consultoría Legal (E)	
	Dra. Elina Herrera Cañar		Servidora	
Elaborado	Dra. Indira Proaño	Subsecretaría Nacional de Gobernanza de la Salud Pública		
Aprobado	Dr. Miguel Malo Serrano	Viceministerio de Gobernanza y Vigilancia de la Salud	Viceministro	
	Dr. Francisco Vallejo	Subsecretaría Nacional de Gobernanza de la Salud Pública	Subsecretario	
	Dra. Patricia Granja Hernández	Despacho Ministerial	Asesora	