



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

**Modalidad de Estudios a Distancia**

**CARRERA DE DERECHO.**

**TÍTULO**

**“LA NECESIDAD DE GARANTIZAR POR MEDIO DE LA POLÍTICA SALARIAL, EL DERECHO A LA VIDA DIGNA DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN, Y PADECEN DE ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS.”**

**TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE ABOGADA**

**AUTORA:**

**Livia Judith Trujillo Trujillo**

**DIRECTOR DE TESIS:**

**Dr. Mg. Sc Neptalí Solano Gutiérrez**

**LOJA- ECUADOR**

**2015**

**Dr. Mg. Sc Neptalí Solano Gutiérrez**

**Docente de la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja,**

**CERTIFICA:**

Que la presente Tesis de Pregrado en Jurisprudencia, titulada **“LA NECESIDAD DE GARANTIZAR POR MEDIO DE LA POLÍTICA SALARIAL, EL DERECHO A LA VIDA DIGNA DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN, Y PADECEN DE ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS.”** elaborada por la postulante **LIVIA JUDITH TRUJILLO TRUJILLO**, para optar por el grado de Abogado, ha sido dirigida, orientada y debidamente revisada bajo mi dirección, cumpliendo con los requisitos de fondo y de forma que exige el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja; por lo que autorizo su presentación ante la autoridad académico correspondiente.

Loja, 13 de Noviembre del 2014

F).....

  
Dr. Mg. Sc Neptalí Solano Gutiérrez

**Director de Tesis**

## AUTORÍA

Yo; **LIVIA JUDITH TRUJILLO TRUJILLO**, declaro ser autora del presente Trabajo y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja, y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de la tesis en el Repertorio Institucional – Biblioteca Virtual.

**AUTORA: Livia Judith Trujillo Trujillo**

**Cédula: 0201409901**

**Firma:**



**Fecha:**

Loja, Enero del 2015

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DE LA AUTORA PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.**

Yo, **Livia Judith Trujillo Trujillo**; Declaro ser autora de la tesis titulada **“LA NECESIDAD DE GARANTIZAR POR MEDIO DE LA POLÍTICA SALARIAL, EL DERECHO A LA VIDA DIGNA DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN, Y PADECEN DE ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS.”**; como requisito para optar por el grado de Abogada; Autorizo al sistema de Biblioteca de la Universidad Nacional de Loja, para fines académicos muestren al mundo la producción intelectual de la universidad, a través de la visibilidad de su contenido, de la siguiente manera en el Repertorio Digital Institucional.

Los Usuarios pueden consultar su contenido, de este Trabajo en el RDI, en las redes de Información del país y del exterior, con las cuales tengan convenio la Universidad.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja a los 16 días del mes de enero del dos mil quince.

Firma: 

Autora: Livia Judith Trujillo Trujillo

Cedula: 0201409901

Dirección Guaranda, Olmedo 712 y Convención

Correo electrónico: judythtrujillo@hotmail.com

Celular 0968300663

**DATOS COMPLEMENTARIOS.**

Director de Tesis **Dr. Mg. Sc Neptalí Solano Gutiérrez**

Tribunal de Grado

Dr. Mg. Augusto Patricio Astudillo Ontaneda (PRESIDENTE)

Dr. Mg. Marcelo Armando Costa Cevallos (VOCAL)

Dr. Mg. Carlos Manuel Rodríguez (VOCAL)

## DEDICATORIA

La presente obra está dedicada a mis educadores que me han inculcado valores técnicos-científicos; a mi Director de tesis, **Dr. Mg. Sc Neptalí Solano Gutiérrez**, quien con su experiencia en el tema, me ha guiado acertadamente en la orientación de esta tesis. Así mismo, a la Universidad Nacional de Loja, institución sin fines de lucro, encaminada a la formación y perfeccionamiento del profesional Ecuatoriano.

La Autora.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi profundo agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja de la Modalidad de Estudios a Distancia y dentro de ella la Carrera de Derecho a todos y cada uno de sus coordinadores y planta administrativa, por contribuir a mi formación profesional; a todos y cada uno de mis maestros, por su calidad de enseñanza y su ardua labor en la formación de sus estudiantes.

**La Autora.**

## **TABLA DE CONTENIDOS**

**CERTIFICACIÓN**

**AUTORÍA**

**CARTA DE AUTORIZACIÓN**

**DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTO**

**TABLA DE CONTENIDOS**

**1. TÍTULO**

**2. RESUMEN**

**2.1 ABSTRACT**

**3. INTRODUCCIÓN**

**4. REVISIÓN DE LITERATURA**

**4.1. MARCO CONCEPTUAL**

**4.2. MARCO DOCTRINARIO.**

**4.3. MARCO JURÍDICO.**

**4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA**

**5. MATERIALES Y MÉTODOS**

**6 RESULTADOS**

**7 DISCUSIÓN**

**8 CONCLUSIONES**

**9 RECOMENDACIONES**

**9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA**

**10 BIBLIOGRAFÍA**

**11 ANEXOS**

**ÍNDICE**

## **1. TITULO**

**“LA NECESIDAD DE GARANTIZAR POR MEDIO DE LA POLÍTICA SALARIAL, EL DERECHO A LA VIDA DIGNA DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN, Y PADECEN DE ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS.”**



## **2. RESUMEN**

Dentro de la problemática en la realidad social que encontramos en nuestro país no se garantiza los derechos elementales a la dignidad humana y a la vida de los trabajadores, que en alguno de los casos padecen de enfermedades catastróficas y son relegados o despedidos por tal condición.

Para el efecto la legislación en materia laboral, el que entre empleadores y trabajadores, los beneficios legales. Entre ellos el seguro social obligatorio, en caso de accidentes o riesgos de trabajo, pero en la misma no se considera la ayuda o solidaridad cuando el trabajador padece enfermedades catastróficas, por lo que se vulneran los principios elementales de una vida digna.

Por lo tanto el Gobierno Nacional a través de las autoridades y entidades laborales, deben considerar la equidad e inclusión a través de la política salarial, a fin de garantizar en este tipo de casos los derechos fundamentales de las personas que padecen de enfermedades catastróficas.

Los derechos fundamentales de los trabajadores parten de principios y derechos que se encuentran garantizados en la Constitución, así como en instrumentos internacionales de los cuales nuestro Estado, forma parte. Es importante garantizar el desarrollo del derecho social laboral generando una seguridad jurídica a favor del empleado o trabajador que padece de enfermedades catastróficas.

## **2.1 ABSTRACT.**

Among the problems of the social reality we find in our country the basic rights to human dignity and life of the workers, who in some cases suffering from catastrophic illnesses and are relegated or dismissed for such a condition is not guaranteed.

For the effect on labor legislation, which between employers and workers, the legal benefits. This compulsory social insurance in case of accidents or occupational risks, but it is not considered aid or solidarity when the worker suffers catastrophic illness, so the basic principles of a decent life are violated.

Therefore the Government through labor agencies and authorities should consider equity and inclusion through the wage policy to ensure this type of accuses fundamental rights of people with catastrophic illnesses.

The fundamental rights of workers are based on principles and rights that are guaranteed in the Constitution and in international instruments to which our state is a part. It is important to ensure the development of social work law creating legal certainty in favor of the employee or worker suffering from catastrophic illnesses.

### 3. INTRODUCCIÓN

Nuestro Derecho Laboral empieza con el surgimiento de la industria a partir del siglo XIX y a comienzos del siglo XX, Los inicios del derecho laboral se relacionan con el Derecho Civil, el mismo lo establecía en el derecho o libertad de asociación, no obstante la misma norma Constitucional limita a una sola organización laboral, especificando las relaciones laborales en el sector publico creando para tal efecto un régimen especial dividiendo a los trabajadores bajo el régimen del Código de Trabajo, y los trabajadores sujetos a la LOSEP, limitándose algunos derechos o garantías como el derecho a la huelga así como se trazaron nuevos lineamientos y competencias para la solución de conflictos laborales.

Las primeras leyes laborales fueron creadas en 1920 bajo el régimen del presidente Vaquerizo Moreno creándose el 11 de septiembre de 1916, las jornadas de ocho horas diarias, y los descansos de los domingos y días feriados; se regulan la bonificaciones por horas excedentes de trabajo, tanto diurno como nocturno.

Se establece el servicio por turnos; se crea la institución del Desahucio del Contrato de Trabajo con treinta días de anticipación; se establece el régimen de pago de daños y perjuicios; en el régimen de José Luis Tamayo, se crea el 22 de septiembre de 1921, se crean las indemnizaciones por accidentes de trabajo a favor del trabajador u obrero, se establece la condición de empleador incluyendo al Estado dentro de este concepto; se determina de igual forma lo que es accidente de trabajo

y enfermedad profesional, así como las diferentes indemnizaciones por incapacidad total o parcial o por muerte del mismo, esta ley se promulgo el 25 de abril de 1922.

La legislación social juliana, se establece dentro del régimen revolucionario en donde se crea un régimen de transformación política, revisión de los sistemas bancarios y fiscales, se crea el Banco Central, y se tratan los problema sociales, en el periodo de Isidro Ayora, se crea mediante decreto de julio 13 de 1925, la junta de Gobierno Provisional que creo el Ministerio Social y trabajo; se crea la inspección del Trabajo.

La ley de prevención de accidentes de trabajo, garantiza la estabilidad de la mujer en el trabajo así como la licencia para el embarazo, se definen las clases de contratos, contenido y formas así como la autoridad ante quien deben celebrarse, se incluye el trabajo agrícola, doméstico y de domicilio, se establecen las formas para la terminación del contrato, se regula el trabajo de menores, de igual forma se establecen las causas de despido y abandono, el crédito privilegiado, así como la solidaridad patronal, se establecen además las jornadas laborales y vacaciones, se prohíbe el trabajo de menores de catorce años y se extiende a dieciséis años, restablecen las indemnizaciones por despido intempestivo, se establecen el desahucio y las normas procedimentales para conflictos laborales.

El inicio del Código Laboral data del periodo del General Alberto Enríquez en 1938, que recopila las codificaciones desde 1916, publicado mediante Registro Oficial 78 al 91 de fecha catorce de noviembre de 1938.

El presente trabajo investigativo busca realizar un análisis jurídico doctrinario de lo que es la contratación de niños, niñas y adolescentes, a fin de determinar las falencias de fondo y forma para implementar mecanismos técnico-jurídicos dentro de esta institución laboral ya que comprobare mi supuesto hipotético que lo he plasmado dentro de los régimen laborales por que la legislación laboral Ecuatoriana **“LA NECESIDAD DE GARANTIZAR POR MEDIO DE LA POLÍTICA SALARIAL, EL DERECHO A LA VIDA DIGNA DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN, Y PADECEN DE ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS.”**, en cuanto a la terminación y su procedibilidad en dar por terminado la relación de dependencia en la forma que está contenida en el contrato individual de trabajado lo que limita las garantías constitucionales y los derechos a favor de los trabajadores y causa inseguridad jurídica de los derechos de los mismos.

Dentro del presente trabajo de investigación realizo definiciones específicas dentro del marco conceptual, como los que es el trabajo, los derechos fundamentales de los trabajadores, en el Marco Doctrinario genero los principios que regulan los derechos laborales, así mismos en el Marco Conceptual defino aspectos fundamentales que rigen al sector de empleados públicos como privados. De la misma manera realizo un Marco Metodológico en los cuales defino los métodos y técnicas de la investigación, dentro de la discusión específica los diferentes objetivos generales y específicos planteados dentro del proyecto de tesis, en la

Fundamentación Jurídica de la Propuesta. Así mismo planteo las Conclusiones y Recomendaciones y la Propuesta de Reforma legal.

## 4. REVISIÓN DE LITERATURA

### 4.1. MARCO CONCEPTUAL

#### 4.1.1. Trabajo.

Indicare este estudio delimitando la materia que abarca y, para ello, vamos a enunciar algunas de las definiciones que se han dado como lo siguientes: <sup>1</sup>“El trabajo es la actividad realizada por el hombre, con la meta de recibir algo a cambio; es decir, una remuneración; así tanto el que contrata al trabajador para determinada tarea, como el trabajador mismo, se benefician mutuamente”

De acuerdo a Trueba Urbina el trabajo. “Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico”<sup>2</sup>.

Guillermo Cabanellas de Torres nos dice que el Trabajo. “Es el esfuerzo físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza”. A la vez veo muy acertado uno de sus conceptos del cual señala que el trabajo es toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento”.<sup>3</sup>

El trabajo es un esfuerzo físico o intelectual, a quien debe ser remunerado como prestación de servicio que se hace hacia otra persona

---

<sup>1</sup>HUECK Alfredo- Nipperdey, COMPENDIO DE DERECHO DEL TRABAJO pg. 13- 14.

<sup>2</sup> TRUEBA, Urbina, FUENTES DEL DERECHO, editorial Heliasta S.R.L. Sao Paulo – Brasil 1993, p 37.

<sup>3</sup>CABANELLAS, Guillermo, DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL, editorial Omeba, Buenos Aires 1998, p 375

a quien puede denominar empleador. La denominación de la palabra trabajo se manifiesta del significado de los vocablos “Labor” y “trabajo” que son iguales, la palabra “trabajo” se origina en la palabra latina “tripalium”; que significa “tres palos”, que se empleaban como instrumento de tortura. El castellano arcaico cambió el vocablo a “trebejare”, y de allí pasó a nuestro idioma como trabajo.

El término “trabajare” cada vez más se extiende a las más diversas categorías de personas. Ya conocemos por nuestro derecho positivo que engloba a empleados y obreros sometidos a normas que tienden a ser idénticas.

#### **4.1.2 Del Contrato Individual de Trabajo.**

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

Julián bastero define al contrato de trabajo como “un acuerdo entre el empresario y el trabajador, por el cual el trabajador se compromete voluntariamente a prestar sus servicios personales al empresario, actuando bajo su dirección, a cambio de un salario”.<sup>4</sup>

Se establece una protección para los niños y niñas y adolescentes mediante la protección que da la Constitución de la República del Ecuador

---

<sup>4</sup> BESTERIRO Julián, FORMAS DE CONTRATO DE TRABAJO, editorial Lexus, Quito-Ecuador 1992. P. 135-136-137-138.



la misma que define a los grupos vulnerables en el artículo 50 del cuerpo legal manifiesta; garantías para niños y adolescentes, el Estado adoptara la medidas para que aseguren a los niños y adolescentes las siguientes garantías;

Protección especial del trabajo, y contra la explotación económica en condiciones peligrosas, que perjudiquen su educación o sean nocivas para su salud o desarrollo personal;

El Código Laboral precautela la integridad de los niños y niñas adolescentes en las relaciones laborales las mismas que son reguladas buscando el desarrollo integral de los mismos, la igualdad de condiciones que se expresan en la inclusión de género de los sectores considerados vulnerables dentro de la economía ecuatoriana y protegidos por los regímenes laborales, a fin de garantizar la no discriminación de los mismos.

#### **4.1.3 Modalidades del Contrato de Trabajo.**

La encontré en ciertos contratos que están sujetos a determinadas modalidades sin las cuales el contrato no surte efecto alguno. “La forma y solemnidades de los contratos se rigen por el código de trabajo. Los contratos serán obligatorios cualquiera que sea la forma en que se hayan celebrado, siempre que en ellos concurren las condiciones esenciales para su tal validez.”<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> CONSTAÍN Miguel Antonio, Jurisprudencia del Trabajo, editorial Temis Bogotá pp. 31-58

De la misma forma se definen dentro de nuestro Código laboral los siguientes;

- **Contrato expreso de trabajo.-** Es cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito.
- El contrato expreso puede ser verbal o escrito; el contrato expreso es verbal cuando por medio de la palabra se traduce el ánimo o voluntad de las partes para celebrar un contrato de trabajo; el contrato expreso es escrito cuando se consigna por escrito, ya sea como instrumento público, y privado o ante una autoridad de trabajo.
- **Contrato Tácito.-** Es cuando entre el empleador y trabajador no se ha pactado cláusula alguna, pero persiste por las condiciones y modalidades que están dados por el código de trabajo, los pactos colectivos, los usos y costumbres de la localidad. Rigen para los contratos de trabajo tácito las mismas normas que para los contratos escritos y en general para los contratos expresos.
- En los que se consideren tácitamente celebrados, se tendrán por condiciones las determinadas en las leyes, los pactos colectivos y los usos de las costumbres del lugar, en la industria o trabajo de que se trate.
- **Contrato de trabajo a sueldo.-** Se da por entendido que la remuneración que percibe un trabajador se lo puede dar de las siguientes formas; la primera cada quince días del mes o la segunda cada mes. El sueldo corresponde percibir al empleado privado o

público en contraposición al salario que es el que le corresponde al obrero.

- **Contrato de trabajo a salario.-** Es una forma de contrato en el que se estipula la remuneración a base de la consideración del tiempo de un día de labor, o de estar el trabajador a disposición del patrono. No se toma como base para el pago la cantidad de obra realizada o la intensidad o categoría del servicio.
- **Contrato de trabajo en participación.-** Es aquel que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.
- En esta modalidad de contrato se toma como base la remuneración que el trabajador debe percibir en parte de las utilidades del patrono como pago de su trabajo o servicio, siendo por tanto esta participación reemplaza al sueldo o salario que le corresponda al trabajador.
- **Contrato de trabajo con remuneración mixta.-** Es cuando el sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.
- **Contrato por tiempo fijo.-** Estos contratos se los establece por lo menos un año como mínimo de duración para que se haga efecto un contrato de trabajo a tiempo fijo.
- **Contrato por tiempo indefinido.-** Cuando su duración no está determinada ni por el convenio de las partes ni por la naturaleza de la obra ni por la ley. Todo contrato por tiempo fijo o por indefinido deberá tener un año como tiempo mínimo de duración.

- **Contratos eventuales, ocasionales y de temporada.-** Son eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales de la empresa, tales como reemplazo de personal que se encuentra por vacaciones, licencias, enfermedades, y situaciones similares o atención de los incrementos de trabajo. Su duración no excederá de seis meses en un año.
- Son ocasionales aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador.
- Son de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador, para que se realicen trabajos cíclicos o periódicos en razón de la naturaleza.
- **Contrato a prueba.-** Son todos aquellos contratos que se celebren por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días, vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para contemplar este año. Cualquiera de la partes podrá dar por terminado libremente el contrato.
- **Contrato por obra cierta.-** Es cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierte en ejecutarla.

- **Contrato por tarea.-** Es cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra u trabajo en la jornada en un período de tiempo previamente establecido.
- **Contrato a destajo.-** Es cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.
- **Contrato por enganche.-** Es aquel que tiene por objeto la contratación de trabajadores por personas distintas del patrono, para faenas que generalmente deben cumplirse lejos de su residencia habitual.

#### **4.1.4 El Salario**

El salario “Es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado, comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no solo la parte que recibe el metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupción del trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros del bienestar, beneficios a los herederos y de los conceptos semejantes”.<sup>6</sup>

En la relación laboral, el trabajador presta sus servicios a un empresario que se obliga a remunerarlo; es por ello que el salario es la obligación

---

<sup>6</sup>CALDER Rafael, Derecho del Trabajo, segunda edición ,editorial El Ataneo, Buenos Aires Argentina

básica del empresario en la relación de trabajo y su incumplimiento faculta al trabajador

Salario. Para Guillermo Cabanellas “Etimológicamente, esta palabra viene de sa-larium, de sal; El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado”<sup>7</sup>.

De la misma manera se puede definir que posee particularidades comunes es decir debe ser pagado en numerario de acuerdo a los cánones establecidos para el efecto. Dentro de lo que comprende en la actualidad la remuneración básica unificada, y demás beneficios de ley. “Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupción del trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes”<sup>8</sup>.

El salario puede ser básico de acuerdo a lo que establece la ley” BÁSICO. Retribución laboral que, como cantidad mínima, se fija en los convenios colectivos de condiciones de trabajo”<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> CABANELLAS Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental Heliasta pág 403.

<sup>8</sup> Ób Cita CABANELLAS pagina 403.

<sup>9</sup> Ób Cita CABANELLAS página 403

#### **4.1.5 La Política Salarial.**

La política salarial, se refiere a todo lo que el Estado garantiza a favor del sector obrero, dichos beneficios se los conoce como subvenciones o sistemas de retribución que sirven para garantizar la vida digna del trabajador; “En este sistema de retribución del trabajador, se establece un salario mínimo o básico y después una cantidad suplementaria, proporcional al rendimiento, al tiempo invertido en el trabajo o al resultado de la labor”.<sup>10</sup>

La política salarial busca mantener un régimen de igualdad, por medio de auxilios o incentivos en determinadas condiciones “Lo que el patrono entrega al trabajador en virtud de lo pactado en el contrato. Contrariamente, el salario indirecto consiste, para el trabajador, en participar de las ventajas que representan ciertas instituciones creadas para él (casas baratas, economatos, bonificaciones de las primas de seguro) o en recibir auxilios concedidos por los patronos (servicio médico y farmacéutico) o por la ley (indemnizaciones por accidentes del trabajo), en ocasión del trabajo y como remuneración aneja a los riesgos y beneficios derivados del mismo”<sup>11</sup>.

##### **4.1.5.1 Enfermedades Catastróficas**

Son las designadas por el Ministerio de salud, las mismas que afectan a las personas, con carácter mortal, pueden ser:

---

<sup>10</sup> Ibídem pág 403.

<sup>11</sup> Ibídem CABANELLAS pág 403.

Patológicas o degenerativas, de acuerdo a las condiciones fisiológicas de cada individuo. Pueden provenir por accidentes laborales, riesgos del trabajo. En la actualidad existe una tabla de enfermedades catastróficas, la misma que son evaluadas de acuerdo a las necesidades. Para otorgar ayudas y beneficios sociales.



## **4.2. MARCO DOCTRINARIO.**

### **4.2.1 El Estado Frente al Derecho Laboral.**

Este es un problema latente en nuestra patria, sus familias, la sociedad, el Estado, en el presente, en el futuro incierto y en el marco permanente del deterioro de la vida. "Es una organización social constituida en un territorio propio, con fuerza para mantenerse en él e imponer dentro de él un poder supremo de ordenación y de imperio, poder ejercido por aquel elemento social que en cada momento asume la mayor fuerza política".<sup>12</sup>

El Estado es un hecho social e histórico, como "una empresa de servicios públicos" o como "una superestructura que se levanta sobre una base económica. Lo cierto es que en la realidad representa los intereses del poder social económicamente dominante. A través del poder del Estado se asegura los intereses de una clase sobre otra, y se consolida las tendencias políticas, ideológicas y jurídicas, y se impone la autoridad de la Ley"<sup>13</sup>

El Estado no sólo previene el mantenimiento del orden interno, la seguridad y defensa nacional-herencias del pasado sino que garantiza el derecho a la vida e integridad de las personas el derecho a la libertad de opinión, de expresión del pensamiento, de conciencia y de religión, de educación, de trabajo, de contratación; el derecho a la salud, a la alimentación, a la asistencia médica, a los servicios sociales, a elegir y ser

---

<sup>12</sup> OSORIO, Manuel. "Diccionario de Ciencias Jurídicas, Públicas y Sociales, editorial Heliasta, Argentina, 1994 pág. 396.

<sup>13</sup> JARAMILLO ORDÓÑEZ, Hernán "Manuel de Derecho Administrativo", Editorial de la Facultad de Jurisprudencia de la UNL, 1999, p. 43.

elegidos y a vivir en un medio ambiente libre de contaminación; protege a la familia, al matrimonio, a la maternidad, la estabilidad de los servidores y una justa remuneración; prohíbe la esclavitud o la servidumbre en todas sus formas; proclama la paz y la cooperación como sistema de cooperación internacional, y la igualdad jurídica; condena el uso o la amenaza de la fuerza como medio de solución de los conflictos; controla el ingreso y el egreso de los recursos económicos; y atribuye responsabilidades a los funcionarios por el ejercicio incorrecto en la prestación de los servicios públicos.

Para garantizar la existencia digna y decorosa de la población requiere la constitución de un Estado moralizador, desburocratizado que planifique una política, económica, socializadora de los medios de producción, con la participación libre y democrática de todos los sectores en las decisiones gubernamentales. "Para la supervivencia del Estado existe la Constitución de la República, llamada la "Suprema Ley" que regula las actividades públicas y privadas, de manera que las personas naturales y jurídicas, estén protegidas mediante la asistencia previa de normas, instituciones encargadas de hacer prevalecer los derechos, los deberes y las obligaciones".<sup>14</sup>

El Estado a través del Derecho ha creado mecanismos jurídicos para imponer y garantizar los servicios públicos en beneficio de la colectividad. En la práctica el Estado, organiza y reglamenta los servicios y luego los pone en funcionamiento, por eso decimos. El Estado es un administrador de servicios públicos en beneficio de la sociedad.

---

<sup>14</sup> Obra Cita. JARAMILLO ORDÓÑEZ Hernán, p. 45, 46.

La Administración Pública tiene antecedente sobre la herencia administrativa española, posteriormente hay una gran influencia en la administración pública el derecho constitucional. La Administración Pública está relacionada con el derecho administrativo de nuestro país.

Desde sus albores, el Derecho Administrativo ha insertado en su sistema a la ciencia de la administración, que ha tenido durante muchos años mayor tradición, al amparo de las corrientes europeas. Inclusive, esta fisonomía hubo de experimentarse por largo tiempo en la enseñanza del Derecho Administrativo en las Facultades de Jurisprudencia de nuestras Universidades. Si bien es cierto que, por nuestra parte, desde hace más de dos décadas aproximadamente, hemos venido esforzándonos por contribuir insistentemente en el estudio del Derecho Administrativo, realmente emancipado de la Ciencia de la administración, aunque lógicamente armonizado con ella en la práctica. "La administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización, y de aplicar los demás recursos de ella para alcanzar las metas establecidas".<sup>15</sup>

La palabra Administración, viene de la etimología "Administración" o administración, que significa ejercer poder, tomar decisiones, gobierno. De la etimología hemos de entender que son personas naturales que a nombre del Estado y de todo el conglomerado social toman decisiones que se traducen en un fin último. Dotamos de obras y servicios.

---

<sup>15</sup> STONER JAMES A F y CHARLES, Wankel , 1995 , Administración, México, UNAM, p. 4

Por Administración Pública, se entiende a todos los órganos del poder administrativo, del sector público y de todas las administraciones alimentadas con recursos públicos.

La administración es un orden de contenido económico tendiente a establecer los medios y recursos de que se dispone y la planificación de los mismos a efectos de satisfacer las necesidades. "La administración es un proceso sistemático y metódico de carácter científico, técnico y jurídico que consiste en dirigir las acciones del Estado y de las entidades del sector público para llegar a obtener resultados previstos y planeados. Según los clásicos la administración significa "planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar algo, con el fin de cumplir con un objetivo determinado." <sup>16</sup>

#### **4.2.2 Los Fines de la Administración**

Referente a los fines de la administración pública es muy extensa, pero en forma concreta es la acción del Estado que se manifiesta diaria y positivamente a través de la administración pública. Por lo que, está como estudio y como actividad, conjuntamente tiende a potenciar al máximo la realización de fines, y a menudo, se entremezclan ambos elementos ya que, en último análisis, el estudio es también en forma de acción además frente a tales fines, existe también en la práctica un cálculo continuo de los medios adecuados para maximizar los fines públicos.

---

<sup>16</sup> FAYOL, Henri, "Administración Industrial en general", Sao Paulo Editorial Atlas, 1950, p. 10

En conclusión, si la ciencia política se ha encargado de interpretar la teoría de los fines del Estado que es la práctica se los traduce a través de la administración pública, y si también es cierto que esta última disciplina orienta objetivamente su contenido hacia la realización de actividades tendientes a la obtención de fines, deduciremos, pues, que tales fines constituyen un mismo objeto dentro de la sociedad, es decir, que la tecnología del Estado, en acción, es igual a la tecnología del Estado es acción es igual a la tecnología de la administración pública. De donde ya podemos singularizar con claridad como de entre los varios fines de la administración pública, tanto, esenciales como accidentales aparecen fundamentalmente los siguientes:

Aquel fin que se refiere a la realización del derecho o fin jurídico, estableciendo la seguridad social de los individuos dentro del Estado. La administración como ejecutora material de planes de desarrollo persigue los siguientes fines:

- El desarrollo social, económico y cultural de sus habitantes, mediante la prestación de servicios, y,

El Estado tiene como objetivo principal el bienestar de sus habitantes, los mismos que lo hacen a través de la prestación de servicio a través de las diferentes funciones. Con el bienestar de los habitantes, y un buen servicio público, se consigue el desarrollo social y económico de un pueblo.

- El bienestar común de la colectividad, mediante la aplicación de la justicia.

La administración pública está regida por el derecho, por lo cual, hay un cuerpo normativo que rige su accionar; este cuerpo normativo, este derecho, tiene un solo fin, La Justicia. La "persona jurídica" es una organización humana orientada a la consecución de un fin, a quien el ordenamiento jurídico le otorga capacidad legal para operar en el ámbito social en forma lícita, posible y determinada. Es además un tecnicismo legal. "ideal" "ficticio" creado por el legislador, para poder obrar. Nuestra legislación civil sostiene que "Se llama persona jurídica a una persona ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones, y de ser representada judicial o extra judicialmente".<sup>17</sup>

La administración pública sirve a los intereses generales de la sociedad, para lograr el bienestar general, en cambio la administración privada, sirve a los intereses de un individuo o de grupo procurando obtener utilidades de carácter monetario. La eficiencia de la Entidad Gubernamental no se mide por la maximización de sus ingresos a la minimización de sus gastos, sino por la calidad e intensidad con que se realicen los propósitos públicos. La administración privada tiene su patrón de medida basado en la calidad de sus productos o servicios, pero buscando la maximización de sus ingresos o la minimización de sus gastos.

#### **4.2.3 El Presupuesto del Estado**

El Presupuesto del Estado. El presupuesto del Estado se rige por la Constitución Política, la Ley de Administración Financiera y Control y otras

---

<sup>17</sup> JARAMILLO ORDÓÑEZ, Herman, Manual de Derecho Administrativo, Editorial de la Facultad de Jurisprudencia dela UNL. 1999. p. 65.

disposiciones conexas. Luís Alberto Ferreiro, sobre este tema, dice: "dentro de la teoría de las finanzas públicas, el presupuesto es definido como un documento que prevé los ingresos y egresos públicos durante un período determinado que generalmente es de un año, y representa por tanto el instrumento puesto en manos de los servidores públicos para alcanzar las metas y objetivos del estado, es por consiguiente un documento de suma importancia política y económica para la comunidad nacional".<sup>18</sup> Sostiene que el presupuesto no solo se refiere a las previsiones de egreso de las entidades públicas, sino también a los ingresos, en este sentido es un documento financiero.

Esta definición no ubica al presupuesto como un fin en sí mismo, sino como un instrumento, y un instrumento, es, según la Real Academia, aquello de que nos servimos para lograr una cosa, y lo que queremos lograr mediante el presupuesto son, en primer término, los objetivos designados a los organismos públicos.

El Consejo Nacional de Desarrollo nos indica que "El Presupuesto, en su concepción más amplia, constituye el plan de acción del Gobierno Central, de los Municipios, y en general de todas las entidades del sector público, los objetivos a propósitos que se desean alcanzar y para los cuales se solicitan fondos, las acciones que deben realizarse para conseguir tales objetivos, los recursos necesarios para desarrollar esas acciones y obras, el

---

<sup>18</sup> FERREIRO, Luis Alberto. Presupuesto del Estado. Pág. 16

costo unitario global de los mismos y las fuentes de magnitud del financiamiento".<sup>19</sup>

El presupuesto se dicta anualmente y contienen todos los ingresos y egresos del Estado, destinados a la atención de los servicios públicos y a la ejecución de programas de desarrollo económico y social.

De los conceptos expuestos sacamos las siguientes conclusiones:

- El presupuesto es un plan lógico, sistemático y científico del Gobierno Central y de las entidades del sector público.
- El presupuesto es un instrumento legal, obligatorio, que contienen cálculos comparativos de ingresos y egresos.
- El presupuesto es un documento de información en términos financieros y físicos, sobre el estado y avance de cada uno de los proyectos.
- El presupuesto está destinado a la atención de los servicios públicos, y,
- El presupuesto está destinado a la ejecución de programa de desarrollo.

#### **4.2.3.1 Finalidad.**

Finalidad. Este sistema de presupuesto comprende técnicas, métodos y procedimientos a emplearse en cada una de sus etapas. La finalidad primordial del sistema es establecer en cada entidad y organismo del sector público, métodos y procedimientos de administración presupuestaria aptos para alcanzar los objetivos y metas de los planes de

---

<sup>19</sup> CONSEJO Nacional de Desarrollo. Pág. 35



desarrollo, con la integración y mejor utilización de los recursos humanos, materiales y financieros.

En cada entidad y organismos del sector público se establecerá un sistema único de presupuesto que comprenda la programación y administración presupuestaria de todos los ingresos y gastos, sin excepción alguna.

El presupuesto del Estado tiene las siguientes ventajas:

- Permite a los administradores del país, desarrollar gestiones ordenadas en la atención de los servicios públicos y ejecución de programas de desarrollo.
- Permite lograr una eficiente utilización de los recursos que encuadra dentro del plan de desarrollo.
- Permite controlar las inversiones mediante el sistema de la contabilidad y auditoría gubernamental y el control legislativo.

La Administración Pública General es la actividad política, jurídica y técnica que ejerce jerárquica e imperativamente el Presidente de la República, de acuerdo con las funciones constitucionales, legales y reglamentarias, para satisfacer necesidades generales dentro de un organismo social valiéndose de diferentes procedimientos, órganos e instituciones públicas, semipúblicas y privadas y de acuerdo con los principios de eficiencia, eficacia, calidad y transparencia, racionalización y economía y los servicios. Las decisiones se toman en el ápice y se van cumpliendo hasta la base.

Así han funcionado casi todos los gobiernos autoritarios del mundo, desde las monarquías hasta el socialismo, pasando por las dictaduras.

Esta forma de percepción y ejercido del poder han derivado en lo que hoy se denomina centralismo, que podría describirse como la concentración de la capacidad de decisión y de administración en un solo centro.

El Estado no puede escapar a esta exigencia. Si bien las decisiones superiores, trascendentales deben ser tomadas en un nivel de poder central democráticamente elegido, la ejecución de esas decisiones pueden ser mucho más eficientes y efectivas si se hacen en forma descentralizada.

La percepción o intuición de que esto sí ha llevado a los estados a crear dentro de su propio territorio, divisiones políticas - administrativas, en las que se delegan ciertas funciones y cuya tarea primordial es convertir en hechos locales las grandes decisiones nacionales.

No debemos olvidar que para la administración del Estado y la representación política existirán provincias, cantones y parroquias. Habrá circunscripciones territoriales indígenas y afroecuatorianos que serán establecidas por la ley.

#### **4.2.4 De los Derechos a Favor del Trabajador.**

La nueva Constitución de la República del Ecuador, nos manifiesta la participación y organización del poder, manifestando los principios de participación dentro de la democracia, en su Art 95 nos manifiesta “ Las

ciudadanas y ciudadanos, en forma individual y colectiva, participan de manera protagónica de la toma de decisiones, planificación y gestión de los asuntos públicos, y en control popular de las instituciones del Estado y la sociedad, y de sus representantes en el proceso del poder ciudadano. La participación se ordenara por los principios de igualdad, autonomía, deliberación Pública, respeto a las diferencias, control popular, solidaridad e interculturalidad. “Los derechos que se han dado a favor de las personas son personalísimos Intransferibles y forma parte de la existencia misma, los Derechos del hombre XVIII, dice toda persona puede acudir a los tribunales para hacer valer sus derechos así mismo, debe disponer de un procedimiento sencillo y breve por lo cual la justicia lo ampare contra actos de autoridad que violen, en perjuicio suyo, algunos de los derechos fundamentales consagrados Constitucionalmente”<sup>20</sup>

Las funciones del Estado se manifiestan en la prestación de servicios públicos las mismas que de conformidad al Art. 227 de la Constitución de la República del Ecuador nos manifiesta “La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficiencia, eficacia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia, y evaluación”.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> LARREA HOLGUÍN Juan, manual Elemental de Derecho en el Ecuador, volumen 3 Corporación de Estudios pag.371.

<sup>21</sup> CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, 1998. Art. 227.

La participación de la ciudadanía en todos los asuntos de interés público es un derecho, que se ejercerá a través de los mecanismos de la democracia, representativa, directa y comunitaria”<sup>22</sup>.

Los servicios públicos, son parte del Estado, por lo que el son dados a todos las personas sin distinción alguna, es importante considerar que nuestra empresa es de bienes y servicios.

Para el Dr. Juan Larrea Holguín “La finalidad de obtener un beneficio económico para sus propios socios, es el elemento indispensable para la sociedad, Si falta este, no hay sociedad, podrá haber una asociación o una corporación, con fines no lucrativos, por ejemplo beneficios científicos, corporativos, etc. No se desvirtúa, en cambio, la sociedad por el hecho de no obtenerse en la práctica ningún beneficio, y tampoco, si los socios después de obtener una ganancia deciden cederla en beneficio de otros, haciendo donaciones de sus utilidades incluso habitualmente.”<sup>23</sup>

Los servicios públicos son los que presta el Estado, para la satisfacción de las necesidades básicas y elementales de la sociedad. La misma que debe prestarse por los procesos de centralización o descentralización, a través de organismos como los municipios, consejos provinciales u organismos, que determine la Constitución y la ley.

---

<sup>22</sup> Art. 95 de la nueva Constitución de la Republica del Ecuador, Ediciones Legales, 2008

<sup>23</sup> LARREA HOLGUIN Juan, manual elemental de derecho en el ecuador, volumen 3 corporación de estudios página 371

Couture dice “La protección y tutela del derecho, o la acción u efecto de dispensar la justicia por parte de los órganos de la jurisdicción”.<sup>24</sup>

El derecho del buen vivir garantiza como un patrimonio al medio ambiente en todas sus manifestaciones, así mismos define las políticas que el Estado debe asumir para desarrollarse y proteger al bio diversidad.

Del ordenamiento jurídico como lo el bien común” La actividad del Estado encaminada al cumplimiento de las leyes y fomento de los intereses públicos para realizar tales fines dispone de órganos centrales, provinciales y locales”.<sup>25</sup>

La Administración Pública es una actividad científica, técnica y jurídica y uno de los medios que se vale el Estado para lograr y obtener que los servicios públicos sean atendidos de la mejor manera, con el mayor grado de eficiencia, eficacia y calidad.

#### **4.2.5 Del Contrato Individual del Trabajo**

Contrato individual de trabajo es el acuerdo en virtud del cual una persona se obliga a prestar servicios a otra u otras, bajo su dependencia, mediante el pago de una remuneración. El contrato individual de trabajo puede ser celebrado por tiempo indefinido, a plazo fijo, para una obra determinada o por tarea. A falta de indicación expresa contraria, se entiende que el contrato ha sido convenido por tiempo indefinido.

---

<sup>24</sup> COUTURE, Eduardo, Vocabulario Jurídico- Editorial de Palma, Buenos Aires 1978, pág. 83

<sup>25</sup> ENCICLOPEDIA Salvat, Diccionario. Tomo I, Editores SA. Barcelona España, página 37

El trabajo siempre ha sido conceptualizado como la actividad que realiza el hombre, en función de la economía tanto individual y social de nuestro país, por lo tanto el trabajo siempre será el pilar de la economía, y la realización del obrero o trabajador; El trabajo es un derecho que forma parte de la justicia social “El derecho del trabajo es la norma que propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital”<sup>26</sup>

El contrato de trabajo es la actividad realizada por el hombre, con la meta de recibir algo a cambio; es decir, una remuneración; así tanto el que contrata al trabajador para determinada tarea, como el trabajador mismo, se benefician mutuamente”<sup>27</sup>

Los elementos objetivos del contrato de trabajo individual, determinan la relación de dependencia, la misma que lleva implícito el respeto mutuo de los derechos que poseen las partes; “Es el acuerdo de prestar un trabajo por cuenta ajena, bajo su dependencia y remuneración”<sup>28</sup>

#### **4.2.5.1 Principios**

1. El trabajo es una libertad fundamental, un derecho y un deber social, en los términos establecidos por la ley. El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.
2. No puede haber trabajo exigido bajo la amenaza de una pena, cualquiera que sea, que no sea impuesto por ley, salvo en los casos de emergencia, urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio y el que pueda ser considerado como una tarea cívica normal. Fuera de

---

<sup>26</sup> CUEVA, Mario, MANUAL DE DERECHO LABORAL. Calpe. Buenos Aires Argentina. 1995 pág. 45.

<sup>27</sup> HUECK Alfredo- Nipperdey, COMPENDIO DE DERECHO DEL TRABAJO pg. 13- 14.

<sup>28</sup> MENDEZ Pindal “ La Estabilidad en el Empleo, y otros estudio del derecho del Trabajo, ediciones de Palma Buenos Aires Argentina 1957, pág. 25,

esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

3. Los trabajadores gozarán de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. En consecuencia, no serán discriminados para acceder al empleo, o una vez empleados, por razones de edad, sexo, estado civil, raza, color, ascendencia nacional, origen o condición social, religión, ideas políticas, Estado de salud, orientación sexual o afiliación o no a un sindicato. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

4. Se prohíbe la redacción y publicación de ofertas de empleo que incluyan requisitos de carácter sexista o excluyente en cualquier forma.

5. Por respeto a su intimidad y derecho a un tratamiento igualitario, el trabajador no será sometido a exámenes médicos sin su consentimiento. El empleador no ordenará, tolerará o hará uso de tales exámenes ni de sus resultados, los cuales no deben serle comunicados en ningún caso, de forma que pueda perjudicar al trabajador en sus oportunidades de empleo o en su condición de asalariado. Particular cuidado se tendrá en el acatamiento de esta norma respecto de los exámenes destinados a detectar el embarazo, o el SIDA, o la presencia del VIH.

6. Los trabajadores y los empleadores tienen derecho a la libre sindicación, la negociación colectiva, la adopción de medidas de conflicto colectivo, incluida la huelga, y al acceso a medios

El contrato individual de trabajo deberá ser celebrado preferentemente por escrito.

Deberán obligatoriamente ser celebrados por escrito los contratos individuales de trabajo:

- Para emplear adolescentes hábiles para el trabajo
- Para realizar trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;
- Para una obra determinada, cuando el salario exceda del salario básico;
- Cuando haya período de prueba;
- Cuando se pacte la jornada por horas;
- Bajo intermediación;
- A domicilio;
- Para el trabajo en empresas maquiladoras;
- Para trabajos de fin de semana y feriados;
- Para prestación de servicios en otro país; y,

El empleador entregará un ejemplar del contrato al trabajador y deberá conservar el suyo por un término de tres años contados desde la terminación del respectivo contrato. A falta de contrato escrito, se presumen ciertas y exactas las alegaciones del trabajador acerca de lo



pactado, salvo prueba en contrario. En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:

- La clase de trabajo que es objeto del contrato;
- La manera como ha de ejecutarse dicho trabajo: por unidad de tiempo, por obra, por tarea, o en alguna otra forma;
- La cuantía y forma de pago de la remuneración;
- La duración del contrato;
- El lugar donde debe ejecutarse la obra o el trabajo; y
- El lugar y fecha del contrato.
- En el contrato para prestación de servicios fuera del país se deberán prever, además, gastos de ida y vuelta para el trabajador. Ese contrato deberá ser suscrito por un garante del empleador, solvente y establecido en el país, y deberá ser autenticado.

#### **4.2.5.2 Efectos del contrato**

El contrato de trabajo obligará a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se deriven según la Ley, la costumbre, el uso local y la equidad.

En caso de divergencias entre empleador y trabajador sobre la remuneración acordada o la clase de trabajo que el segundo debe ejecutar, se determinarán, una y otra por la remuneración percibida y la obra o servicios prestados durante el último mes.

#### **4.2.5.3 Obligaciones del Empleador**

Son obligaciones del empleador frente a sus trabajadores:

- Pagar puntualmente las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;
- Tratar a los trabajadores con la debida consideración, y no inferirles maltratos de palabra o de obra;
- Mantener una adecuada política de seguridad e higiene.
- Respetar la intimidad del trabajador y tener la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado.
- Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;
- Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o por cualquier otro motivo;
- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de

Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;

- Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo. Cuando el trabajador se separe definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:

#### **4.2.5.4 Responsabilidad Solidaria**

El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador.

- Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador.
- Igual solidaridad, acumulativa y electiva, se imputará a los intermediarios que contraten personal para que presten servicios en labores habituales, dentro de las instalaciones, bodegas anexas y otros servicios del empleador.
- Asimismo, las personas que utilicen los servicios de contratistas para la ejecución de obras o servicios, o el suministro de trabajadores, serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones contraídas por contratistas y proveedores con los trabajadores empleados a esos efectos.

Se prohíbe al empleador:

- Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo, como el de proponer reclutamiento, selección, capacitación, educación y promoción, cualquiera que sea su denominación.
- Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse del sindicato al que pertenezca o a que vote por determinada candidatura;
- Imponer sanciones pecuniarias a los trabajadores;
- Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores; y
- Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores.

### **OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR**

Son obligaciones del trabajador:

- Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- Tratar al empleador y a los demás trabajadores con la debida consideración, y no inferirles maltratos de palabra o de obra;
- Conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, sin tener responsabilidad por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor;
- Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o

del empleador, dentro de los límites y con los derechos establecidos por este Código;

- Observar buena conducta durante el trabajo;
- Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;
- Dar aviso oportuno al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;
- Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses del empleador, de los demás trabajadores, o de terceros;
- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;
- Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades y el empleador; y,
- Las demás establecidas en este Código.

### **PROHIBICIONES AL TRABAJADOR**

Se prohíbe al trabajador:

- Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como la existencia y buenas condiciones de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo;
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes;

- Portar armas durante las horas de trabajo, a menos que lo requiera la propia actividad del trabajador;
- Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador;
- Hacer competencia al empleador mediante la elaboración, fabricación, o venta de artículos producidos por la empresa o similares, o el suministro de servicios de los que ésta presta;
- Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga; y,
- Abandonar el trabajo sin causa legal.

En el Art. 7 del código obrero.- “Aplicación favorable al trabajador. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicaran en el sentido más favorable a los trabajadores”<sup>29</sup>.

De igual forma dentro de los principios laborales en el artículo 3 se establece;

- Respetar la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas.
- La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad
- La no discriminación.
- El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y las condiciones humanas;

---

<sup>29</sup> CÓDIGO Laboral. Ediciones Legales 2008, Art. 7

- La igualdad de oportunidades
- La accesibilidad
- La igualdad entre hombres y mujeres.
- El respeto a la evolución de las facultades de los niños y niñas con discapacidad y de su derecho a prestar su identidad.

Este es el pilar fundamental que rige al sector humano con discapacidad el mismo que carecería de valor y eficacia si no existiera el compromiso del Estado y los derechos humanos,

Las personas con discapacidad necesitan que se les valore no solo su esfuerzo sino también sus diferentes necesidades. Guillermo Cabanellas de Torres nos dice que el trabajo “es el esfuerzo físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza”. A la vez veo muy acertado uno de sus conceptos del cual señala que el trabajo es toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento”<sup>30</sup>.

Los derechos fundamentales a favor de las personas con discapacidad deben generar compromisos. El “trabajo es la relación que regula el empleador con el trabajador de las cuales nacen las prestaciones de servicios subordinados, como además las normas jurídicas que tienen una fuerza de aplicación y existencia misma, en el poder que impone la clase beneficiada”<sup>31</sup>.

---

<sup>30</sup> CABANELLAS, Guillermo, DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL, editorial Omeba, Buenos Aires 1998, p 375

<sup>31</sup> GORDILLO, Lautaro, DERECHO DEL TRABAJO, editorial gordillo, Quito- Ecuador 1999, p 55

El Art. 34 dice.- “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”<sup>32</sup>.

Dentro de los derechos del trabajador los mismos por decreto ejecutivo deben ser obligatoriamente asegurados por lo que dentro de nuestro medio ha existido un despido masivo de trabajadores en consecuencia es necesario que las autoridades realicen controles no solo para el cumplimiento de este derecho

El art 33 señala.- “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico fuente de realización personal y de economía, el Estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, a una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño a un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”<sup>33</sup>

El buen vivir. “Es, en cambio, muchísimo más equitativo. En vez de propugnar el crecimiento continuo, busca lograr un sistema que esté en equilibrio. En lugar de atenerse casi exclusivamente en datos referentes al Producto Interior Bruto u otros indicadores económicos, el buen vivir se guía por conseguir y asegurar los mínimos indispensables, lo suficiente, para que la población pueda llevar una vida simple y modesta, pero digna y feliz”.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> CONSTITUCIÓN del Ecuador, Ediciones legales Quito Ecuador Art 34

<sup>33</sup> Ób Cita CONSTITUCIÓN del Ecuador Art 33

<sup>34</sup> Concepto de buen vivir; Monografías 30 de junio del 2014 a las 11h00 <http://www.ecologiablog.com/post/1482/que-es-el-buen-vivir>



Un “Buen Vivir” es una experiencia personal, social, y comunitaria, pero en la que ninguna de estas dimensiones asfixie a las otras dos. “Buen Vivir” es plenitud personal, es sentirse parte del espacio social, y es realizarse en comunidad. “Buen Vivir” es disentir y ser escuchado, actuar responsablemente y ser respetado, participar sabiendo que vas a ser tenido en cuenta

#### **4.2.6 Elementos del Contrato de Trabajo.**

Para algunos tratadistas del derecho laboral, consideran que los elementos de la relación de trabajo son: la capacidad, el consentimiento o voluntad, el objeto lícito y determinado, la causa lícita y aún la forma.

Para otros estudiosos del derecho del trabajo, manifiestan que los elementos de la relación de trabajo son de carácter esenciales, formales, naturales y accidentales; los elementos naturales se encuentran todos aquellos que se presumen están incluidos en todo contrato; y entre los elementos accidentales, aquellos determinados por las partes contratantes.

A continuación realizaremos un breve estudio acerca de los principales elementos de la relación contractual laboral:

##### **4.2.6.1 El Consentimiento.**

El consentimiento para que tenga validez, debe ser libre, mientras no se pruebe lo contrario, eso es, haber sido dado por error o arrancado por la

---

fuerza, u obtenido por dolo, engaño o ardid; “Todo contrato presume la idea de un concurso de dos o más voluntades coincidentes de las partes que intervengan en la relación jurídica de trabajo<sup>35</sup>.

En el caso de los niños, niñas y adolescentes el consentimiento debe darse en el por los padres, tutores o guardas del menor, o por los organismos de protección de los derechos del menor, como tribunal de menores o juntas cantonales. El consentimiento no es más que la participación de voluntades que debe de manifestarse por ofertas o propuestas de una de las partes y aceptación de la otra. El consentimiento puede ser expreso o tácito; es expreso, cuando se manifiesta verbalmente, por escrito o por signos inequívocos.

#### **4.2.6.2 La capacidad.**

Es la aptitud de obrar que tiene una persona de acuerdo con la edad, condiciones psíquicas y físicas normales que hagan posible manifestar la voluntad o consentimiento, para la realización del trabajo.

La capacidad en sentido amplio es la aptitud para ejercer una determinada función. Significa el conjunto de cualidades y facultades para la perfecta realización de un fin. En tratándose del derecho es la idoneidad que necesita una persona para ser sujeto de una relación jurídica y hacer por sí mismo el uso del derecho resultante de tal relación, así como en caso de falta de cumplimiento de la otra parte obligada, a reclamar su efectividad ante los jueces.

---

<sup>35</sup>CONSTAÍN Miguel Antonio, Jurisprudencia del Trabajo, editorial Temis Bogotá pp. 31-58

La capacidad jurídica significa pues, obrar válidamente, por sí, en todo acto jurídico, en nuestra legislación civil se trata de la capacidad al hablar de las obligaciones, siendo así que ella invade todos los campos del derecho.

#### **4.2.6.3 Las incapacidades.**

Son absolutas y relativas; son incapaces absolutos los dementes, impúberes y sordomudos; e, incapaces relativos los menores adultos, los interdictos por prodigalidad, ebriedad o toxicomanía y las personas jurídicas.

En el derecho laboral son capaces de celebrar contratos individuales las personas mayores de dieciocho años de edad, esta regla se aplica a todos los patronos como a los trabajadores; pero excepciones así para los aprendices, los menores de edad deben estar comprendidos entre los quince y dieciocho años de edad.

#### **4.2.6.4 Objeto lícito y determinado.**

El objeto de un contrato es el contenido del mismo, debe ser determinado y posible física y moralmente. Si no tiene éstas cualidades se entiende que no existe el objeto de la contratación. El objeto es ilícito cuando se lo celebra con apego a las leyes ecuatorianas: el objeto es ilícito cuando el contenido del contrato de trabajo contraviene a los principios éticos y a las normas jurídicas. Además el objeto debe ser determinado cuando existe fijación, señalamiento de términos o límites

#### **4.2.6.5 La causa lícita.**

Constituye el motivo y la razón del contrato en los contratos onerosos se entiende por causas, para que cada parte contratante, la prestación o promesas de una cosa o servicio por la otra parte; en las remuneración el servicio o beneficio que se remunera; y en los de mera beneficencia, la mera liberación del bien hechor.

La causa es lícita cuando y está ajustado a las leyes a la moral y al orden público, es decir que no esté prohibida por la constitución y el código de trabajo.

#### **4.2.7 Principios laborales**

Los derechos de familia han evolucionado de acuerdo a los requerimientos sociales, en la actualidad son considerados como derechos prioritarios del menor, y por ende el Estado busca su cumplimiento inmediato sin dilaciones, los mismos que se encuentran concatenados con los principios laborales, que son de carácter universal establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales.

- **Principio protectorio:** se sancionan a las normas laborales para proteger a los trabajadores, reduciendo al mínimo el juego de la autonomía de la voluntad. Este principio corrige la desigualdad economía existente entre el empleador y su dependiente, procurando así el necesario equilibrio.
- **El principio in dubio pro operario.** Que es una regla de interpretación, en caso de dudas, la autoridad de aplicación optara por

aquella que otorga mayor beneficio al trabajador, que es cuando coexisten 2 o más normas, se aplicará aquella que contenga mayores beneficios para los trabajadores. Se refiere a la conservación de los derechos adquiridos por el trabajador, en el caso de sanción de nuevas normas laborales de carácter general menos favorable. Sobre esto el art. 7 dispone que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las apliquen en el sentido más favorable a los trabajadores.

- **Principio de irrenunciabilidad:** las normas laborales se imponen a los sujetos de la relación de trabajo más allá de su propia voluntad y a pesar de ella. De allí que su renuncia por el trabajador no está permitida. En ese sentido el art. 4 del código del trabajo ecuatoriano señala que los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.
- **Principio de continuidad:** el contrato individual de trabajo es de tracto sucesivo, y no se agota en una prestación. Se mantiene en el tiempo. Está relacionada con la seguridad en el trabajo, situación tranquilizadora.
- **Principio de primacía de la realidad:** cuando se utilizan métodos indirectos u oblicuos para presentar una auténtica relación de trabajo como si fuera una figura jurídica tratando de imponer apariencia distinta, la simulación o el fraude se corrige aplicando este principio.
- **Principio de buena fe:** constituye una obligación y compromiso común de los sujetos del contrato individual de trabajo. Los seres

humanos deben conducirse con criterio de colaboración, solidaridad y lealtad. Este principio exige conducta como buen empleador y buen trabajador.

- **Principio de no discriminación:** significa que no caben tratos desiguales de los trabajadores, en idénticas situaciones y circunstancias. La base de este principio es la igualdad ante la ley.

Dentro del derecho de trabajo encontramos una relación más, en que la vemos que rige dentro del derecho público dentro del derecho administrativo: Si hablamos del derecho administrativo se puede decir razonablemente sostener que el derecho del trabajo,

#### **4.2.8 El Trabajo y sus Garantías.**

Contrato individual de trabajo es el acuerdo en virtud del cual una persona se obliga a prestar servicios a otra u otras, bajo su dependencia, mediante el pago de una remuneración. El contrato individual de trabajo puede ser celebrado por tiempo indefinido, a plazo fijo, para una obra determinada o por tarea. A falta de indicación expresa contraria, se entiende que el contrato ha sido convenido por tiempo indefinido. Y posee los siguientes Principios:

- 1) El trabajo es una libertad fundamental, un derecho y un deber social, en los términos establecidos por la ley. El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.
- 2) No puede haber trabajo exigido bajo la amenaza de una pena, cualquiera que sea, que no sea impuesto por ley, salvo en los

casos de emergencia, urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio y el que pueda ser considerado como una tarea cívica normal. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

- 3) Los trabajadores gozarán de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. En consecuencia, no serán discriminados para acceder al empleo, o una vez empleados, por razones de edad, sexo, estado civil, raza, color, ascendencia nacional, origen o condición social, religión, ideas políticas, estado de salud, orientación sexual o afiliación o no a un sindicato. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- 4) Se prohíbe la redacción y publicación de ofertas de empleo que incluyan requisitos de carácter sexista o excluyente en cualquier forma.
- 5) Por respeto a su intimidad y derecho a un tratamiento igualitario, el trabajador no será sometido a exámenes médicos sin su consentimiento. El empleador no ordenará, tolerará o hará uso de tales exámenes ni de sus resultados, los cuales no deben serle comunicados en ningún caso, de forma que pueda perjudicar al trabajador en sus oportunidades de empleo o en su condición de asalariado. Particular cuidado se tendrá en el acatamiento de esta

norma respecto de los exámenes destinados a detectar el embarazo, o el SIDA, o la presencia del VIH.

- 6) Los trabajadores y los empleadores tienen derecho a la libre sindicación, la negociación colectiva, la adopción de medidas de conflicto colectivo, incluida la huelga, y al acceso a medios



## **4.3 MARCO JURÍDICO.**

### **4.3.1 Los Derechos Laborales.**

El Estado garantiza la inclusión e igualdad social de todas las personas, sobre todo de las personas con discapacidad, las mismas que deben ser incluidas dentro de los procesos de desarrollo social y económico. La discapacidad “Es una condición que hace que una persona sea considerada como discapacitada, esto quiere decir que el sujeto en cuestión tendrá dificultades para realizar tareas cotidianas y corrientes que el resto de los individuos, no les resulta complicadas. El origen de una discapacidad suele ser el trastorno de una facultad física o mental”<sup>36</sup>

Los discapacitados pueden poseer enfermedades, patológicas, por enfermedades o accidentales como en el caso de los discapacitados eugenésicos, que limiten sus capacidades físicas, psicológicas para desarrollar sus habilidades.

**La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) y el Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales de las Naciones Unidas (1966):** Aunque no tratan específicamente el tema de la minería, establecen varios derechos que pueden verse violados por proyectos mineros, en particular el derecho a la libre determinación de los pueblos en cuanto a su desarrollo económico, social y cultural (artículo 1 del Pacto) y el derecho a la vida (artículo 3 de la Declaración).

El Art. 362.- “El Estado será responsable de:

---

<sup>36</sup> WWW. Google. Concepto de la Discapacidad Con: 2013-08-30/ 12h00 pm.

1. Formular políticas públicas que garanticen la promoción, prevención y atención integral en salud y fomentar prácticas saludables en los ámbitos familiar, laboral y comunitario.
2. Universalizar la atención en salud, mejorar permanentemente la calidad y ampliar la cobertura.
3. Fortalecer los servicios estatales de salud, incorporar el talento humano y proporcionar la infraestructura física y el equipamiento a las instituciones públicas de salud.
4. Garantizar las prácticas de salud ancestral y alternativa mediante el reconocimiento, respeto y promoción del uso de sus conocimientos, medicinas e instrumentos.
5. Brindar atención y cuidado especializado a los grupos de atención prioritaria establecidos en la Constitución.
6. Asegurar acciones y servicios de salud sexual y de salud reproductiva, y garantizar la salud integral y la vida de las mujeres, en especial durante el embarazo, parto y posparto.
7. Garantizar la disponibilidad y el acceso a medicamentos de calidad, seguros y eficaces, regular su comercialización y promover la producción nacional y la utilización de medicamentos genéricos, que respondan a las necesidades epidemiológicas de la población. En el acceso a medicamentos, los intereses de la salud pública prevalecerán sobre los económicos y comerciales.

8. Promover el desarrollo integral del personal de salud.”<sup>37</sup>

El Estado garantiza promueve, formula, universaliza el desarrollo integral de la salud dentro de las políticas, prestación de servicios o desarrollo del sector de la salud, lo que representa una garantía a favor de todos los ecuatorianos en consecuencia se garantiza el acceso a medicamentos de calidad, y un cuidado especializado implementado cada vez más su cobertura por lo que se hace necesario que la biogenética forme parte integral de la consecución de estos fines.

Los derechos que se han dado a favor de las personas son personalísimos Intransferibles y forma parte de la existencia misma, los Derechos del hombre XVIII, dice toda persona puede acudir a los tribunales para hacer valer sus derechos así mismo, debe disponer de un procedimiento para que se de la aplicación de la pena correspondiente por el acto lesivo a la sociedad.

El sistema nacional de salud es un procesamiento administrativo que se establece de forma institucionalizado, a través de los programas políticas y los recursos en los cuales debe necesariamente incluirse el desarrollo de la biogenética , para de esta manera dar aportes a la salud de forma integral, asiendo eficaz los tratamientos en contra de las enfermedades crónicas o dentro de la producción mejorando la calidad de productos y reduciendo la utilización de productos que atentan directamente a la genética humana y contaminan los ecosistemas, por lo que la

---

<sup>37</sup> CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador. Ediciones Legales Quito- Ecuador Art. 362

constitución establece la participación ciudadana y el control social para cumplir con estos fines.

#### **4.3.2 De la protección de la salud.**

Art. 359.- “ El sistema garantizará, a través de las instituciones que lo conforman, la promoción de la salud, prevención y atención integral, familiar y comunitaria, con base en la atención primaria de salud, articulará los diferentes niveles de atención y promoverá la complementariedad con las medicinas ancestrales y alternativas.

La red pública integral de salud será parte del sistema nacional de salud y estará conformada por el conjunto articulado de establecimientos estatales, de la seguridad social y otros proveedores que pertenecen al Estado; con vínculos jurídicos, operativos y de complementariedad.<sup>38</sup>”

El sistema nacional de salud es un sistema complejo en el que debe necesariamente incluirse la transferencia de tecnología dentro de la prevención y control de la salud incluyendo los procedimientos biogénicas saludables a través de las diferentes proveedores o instituciones públicas o privadas que generen este desarrollo tecnológico, a través de los diferentes convenios o contratos en los cuales se propenda al desarrollo de sistemas saludables preventivos o terapéuticos, nuestra tecnología en biogenética es dependiente por lo que se debe buscar los incentivos necesarios para desarrollar las mejores técnicas en

---

<sup>38</sup> CONSTITUCIÓN de la Republica del Ecuador. Ediciones Legales Quito- Ecuador Art. 359

biogenética en beneficio de la salud integral.

El Art. 360.- “ El Estado ejercerá la rectoría del sistema mediante 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.”<sup>39</sup>

Uno de los principios de soberanía se da en el control de los servicios públicos, por lo que es una potestad del Estado brindar los mismos por consiguiente son controlados y regulados por los diferentes organismos de salud no solo en los aspectos administrativos sino funcionales, por lo que es importante establecer los parámetros para que se de dicho control.

De conformidad al Art. 361.- “La salud como servicio público se prestará a través de las entidades estatales, privadas, autónomas, comunitarias y aquellas que ejerzan las medicinas ancestrales alternativas y complementarias. Los servicios de salud serán seguros, de calidad y calidez, garantizarán el consentimiento informado, el acceso a la información y la confidencialidad de la información de los pacientes.

Los servicios públicos estatales de salud serán universales y gratuitos en todos los niveles de atención y comprenderán los procedimientos de diagnóstico, tratamiento, medicamentos y rehabilitación necesarios”.<sup>40</sup>

El Estado reconoce las diferentes formas asociativas dentro de los

---

<sup>39</sup> CONSTITUCIÓN de la Republica del Ecuador. Ediciones Legales Quito- Ecuador Art. 360

<sup>40</sup> Ób Cita CONSTITUCIÓN de la Republica del Ecuador. Art. 361

servicios de salud de la misma forma que reconoce los principios de salud siendo universales y gratuitos dentro del diagnóstico y rehabilitación, y confidencialidad, por consiguiente los tratamientos dentro de la biogenética deben ser brindados por el Estado de forma gratuita puesto que en muchos de los casos estos solo se brindan fuera del país o privadamente a altos costos, convirtiéndose a la salud en un privilegio.

A partir de la Primera Guerra Mundial se inicia el desarrollo del llamado Constitucionalismo social que en relación con el ante-guerra no sólo implicaba una ampliación del contenido dogmático de los textos constitucionales, sino una transformación profunda del concepto acerca de la finalidad misma del Estado.

En el Ecuador, desde la Constitución de 1820, no ha faltado algún precepto que se interese por el mejoramiento de las condiciones de vida de las clases necesitadas; pero, en la de 1929, en donde se constitucionaliza expresa y categóricamente el Derecho Ecuatoriano del Trabajo.

Los derechos de los trabajadores son derechos intangibles, irrenunciables, e imprescriptibles en consecuencia los mismos son derechos de orden social que buscan que la clase obrera busque mejorar su condición social.

La irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores es un derecho primordial en lo relacionado directamente el Estado con el sector obrero buscando la igualdad frente a las necesidades del sector obrero tanto

individuales como colectivos, mediante subsidios y participaciones gremiales.

#### **4.3.3 De las garantías a favor del trabajador**

El art. 34.- “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”<sup>41</sup>.

Dentro de los derechos del trabajador los mismos por decreto ejecutivo deben ser obligatoriamente asegurados por lo que dentro de nuestro medio ha existido un despido masivo de trabajadores en consecuencia es necesario que las autoridades realicen controles no solo para el cumplimiento de este derecho

El art 33.- “El trabajado es un derecho y un deber social, y un derecho económico fuente de realización personal y de economía, el Estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, a una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño a un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”<sup>42</sup>

**Art. 38.-Riesgos proveniente es del trabajo.-** Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre

---

<sup>41</sup> CONSTITUCIÓN del Ecuador, Ediciones legales Quito Ecuador Art 34

<sup>42</sup> Ób Cita CONSTITUCIÓN del Ecuador, Art 33

que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

El Estado garantizará su libertad de expresión y asociación, el funcionamiento libre de los consejos estudiantiles y demás formas asociativas. Dentro de la libertad se vulneran sus derechos a percibir como el bono escolar o de navidad, si su trabajo y esfuerzo 3s dado en la actividad laboral privada.

**Art. 41.-Responsabilidad solidaria de empleadores.-** Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador<sup>43</sup>

Dentro de nuestro sistema ecuatoriano podemos manifestar que el trabajo está garantizado dentro de lo que es su seguridad social y los derechos así como principios intangibles son irrenunciables de oso cuales el trabajador cuenta, se ha implementado la homologación salarial de los trabajadores dentro de lo que es el sueldo básico y el poder adquisitivo de los mismos

#### **4.3.3.1 De los Sueldos y Utilidades.**

**Los sueldos y utilidades.** Tenemos las siguientes:

- **Remuneración unificada:** es la suma de todos los salarios o sueldos sectoriales así como de las remuneraciones que superan estos

---

<sup>43</sup> CÓDIGO de Trabajo. (Reformado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).- art 41.



montos, más los componentes que se irán incorporando paulatinamente;

- **Remuneración básica:** es el sueldo o salario mensual, más horas extras, más comisión; el décimo quinto sueldo mensualizado y el décimo sexto sueldo:
- Componentes salariales en proceso de incorporación a la remuneración: esto es con respecto a la bonificación complementaria y la compensación por el incremento del costo de la vida, se unificaron y pasaron a formar parte de un solo rubro.

#### **4.3.3.2 Remuneraciones adicionales**

Además del sueldo o salario básico, el empleador debe pagar al trabajador dos remuneraciones decimotercera y la decimocuarta, asimismo la compensación del transporte;

- **La decimotercera remuneración:** ahora denominada bono navideño, consiste en el pago de una suma de dinero equivalente a la doceava parte de lo recibido por el trabajador en los once meses comprendido entre el 1 de diciembre del año anterior y el 30 de noviembre del año en curso.
- **La decimocuarta remuneración:** ahora denominada bono escolar, es el equivalente a un salario básico unificado para los trabajadores en general o sea de USA \$ 318 y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico.

De los Sueldos y Salarios. A la remuneración se la conoce como salario; el que percibe el obrero se denomina jornal por cuanto este es remunerado por jornada de labor, y en el caso de los empleados a la remuneración se la llama sueldo. La remuneración puede ser convenida por las partes, también se la fija de acuerdo a los mecanismos legales, por las resoluciones de las comisiones sectoriales de salarios mínimos o por el contrato colectivo. El contrato por horas limita esta disposición al consuno propio de las partes con la salvedad que no serán menores a las de la tabla salarial. De igual forma se establece para la validez del contrato por horas que el mismo sea inscrito ante las autoridades competentes como las Inspectorías del Trabajo. Art. 95.- Para el pago de indemnizaciones a que tiene el derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o especies, inclusive los que percibe por servicios extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera, decimocuarta remuneración, decimoquinto y decimosexto sueldo, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y los beneficios que representen los servicios de orden social. Dentro del presente asunto se define lo que es un sueldo, salario, y una remuneración considerada como retribución

accesoria, contiene lo que es el salario o sueldo como estipendio que paga el empleador en virtud del contrato de trabajo; y sueldo como sueldo por igual concepto que se paga al empleado; el salario se paga por jornal, unidades, y el sueldo por meses sin suprimir los días no laborables.

Para efectos legales para liquidaciones o actas de finiquito laboral, las remuneraciones deberán ser pagadas en moneda en efectivo, servicios o especiales, ya sean estos extraordinarios o suplementarios, a destajo, comisiones, participaciones en beneficios aporte al IESS, u otros tipos de ingresos; estos son los componentes que el empleador deberá pagar durante la vigencia de las relaciones laborales, y si dicho pago se lo realiza por medio de resolución judicial el pago será del triple del equivalente al monto total de las remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado, en beneficio del trabajador; De igual forma la mora patronal de las remuneraciones luego del fenecido el plazo de cinco días del requerimiento será sancionada con el 100% de recargo de la obligación determinada. El código laboral establece las garantías de igualdad de la remuneración. Contraponiéndose a cualquier tipo de discriminación en razón del nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación, política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad o cualquier otra diferencia de cualquier índole, más la especialización y la práctica de especialización del trabajo se tendrá en cuenta para los efectos de la remuneración.

**El Art. 119.- Remuneración Unificada.** Se entenderá por tal la suma de las remuneraciones sectoriales aplicables a partir del 1 de enero del

2000 para los distintos sectores o actividades de trabajo, así como a las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores, más los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de esta Ley.

#### **4.3.4 De la Política de Salarios.**

Art. 117.- **Remuneración Unificada.** – “Se entenderá por tal la suma de las remuneraciones sectoriales aplicables a partir del 1 de Enero del 2000 para los distintos sectores o actividades de trabajo, así como a las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores, más los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador.

El Estado, a través del Consejo Nacional de Salarios (CONADES), establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados.

La fijación de sueldos y salarios que realice el Consejo Nacional de Salarios, así como las revisiones de los salarios o sueldo por sectores o ramas de trabajo que propongan las Comisiones Sectoriales, se referirán exclusivamente a los sueldos o salarios de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo del sector privado”<sup>44</sup>.

Los sueldos y salarios son dados por mandato legal dados por el presidente de la Republica el mismo que regula mediante su política los

---

<sup>44</sup> CÓDIGO de Trabajo Ediciones legales Quito- Ecuador art 117.

sueldos y beneficios a favor de los trabajadores. Los mismos que son fijados de acuerdo a los componentes salariales y la política económica.

**“Art. 118.-Consejo Nacional de Salarios.-** Como organismo técnico del Ministerio de Trabajo y

Empleo, funcionará el Consejo Nacional de Salarios, constituido en la siguiente forma:

- a) El Subsecretario de Trabajo, quien lo presidirá;
- b) Un representante de las Federaciones Nacionales de Cámaras de Industrias, de Comercio, de Agricultura, de la Pequeña Industria y de la Construcción; y,
- c) Un representante de las Centrales de Trabajadores legalmente reconocidas. Por cada delegado se designará el respectivo suplente. Los representantes a que se refieren los literales b) y c) de este artículo serán designados de conformidad con lo que disponga el reglamento.

Si el Consejo Nacional de Salarios no adoptare una resolución por consenso en la reunión que convocada para el efecto, se autoconvocará para una nueva reunión que tendrá lugar a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes; si aún en ella no se llegare al consenso, el Ministro de Trabajo y Empleo los fijará en un porcentaje de incremento equivalente al índice de precios al consumidor proyectado, establecido por la entidad pública autorizada para el efecto.

Corresponde a la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público -SENRES-, la determinación de las políticas y la fijación de las remuneraciones de los servidores públicos y obreros del sector público, sujetos a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público y al Código del Trabajo, respectivamente, de las entidades e instituciones de todas las funciones del Estado; por lo tanto, la Secretaría Nacional Técnica de remuneraciones del Sector Público -SENRES-, Desarrollo de Recursos Humanos y Rem precautelando la capacidad adquisitiva d las disponibilidades de fondos, fijará las aplicables a dichos servidores públicos e los sueldos, salarios y remuneraciones, y con base a remuneraciones y determinará las escalas de incremento y obreros que prestan sus servicios en dicho sector, en concordancia con lo prescrito en el literal a) del artículo 51 de la Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas”<sup>45</sup>.

Al Consejo Nacional de Salarios asesorar al Ministro de Trabajo y Empleo en el señalamiento de las remuneraciones y en la aplicación de una política salarial acorde con la realidad que permita el equilibrio entre los factores productivos, con miras al desarrollo del país. Buscando los principios de inclusión y equidad social.

---

<sup>45</sup> CÓDIGO de Trabajo Ediciones legales Quito- Ecuador art 117. Mediante D.E. 10 (R.O. 10, 24-VIII-2009), se fusionó la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, SENRES, con el Ministerio de Trabajo y Empleo, creándose el Ministerio de Relaciones Laborales, el cual contará con dos viceministerios técnicos que tendrán las competencias dispuestas por la LOSCCA y el Código del Trabajo, respectivamente.

#### **4.3.5 De la Fijación de Sueldos.**

De la misma forma el Art. 122.- **Comisiones Sectoriales.-** “Las comisiones sectoriales de fijación y revisión de sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas, estarán integradas de la siguiente manera:

- a) Un vocal nombrado por el Ministro de Trabajo y Empleo, quien las presidirá;
- b) Un vocal nombrado en representación de los empleadores; y, c) Un vocal que represente a los trabajadores.

Los vocales de que tratan las letras b) y c) de este artículo, serán designados por cada tipo de actividad, de acuerdo con el reglamento correspondiente.

Corresponde a las Comisiones Sectoriales, proponer al Consejo Nacional de Salarios CONADES, la fijación y revisión de sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas de los trabajadores del sector privado que laboren en las distintas ramas de actividad; al efecto, enmarcarán su gestión dentro de las políticas y orientaciones que dicte el Consejo Nacional de Salarios CONADES, tendientes a la modernización, adaptabilidad y simplicidad del régimen salarial, considerando aspectos como de la eficiencia y productividad.

**Art. 126.-Consideraciones para las fijaciones de sueldos, salarios y remuneraciones básicas mínimas unificadas.** - Para la fijación de

sueldos, salarios y remuneraciones básicas mínimas unificadas las comisiones tendrán en cuenta:

1. Que el sueldo, salario o remuneración básica mínima unificada baste para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, considerándolo como jefe de familia y atendiendo a las condiciones económicas y sociales de la circunscripción territorial para la que fuere a fijarse;

2. Las distintas ramas generales de la explotación industrial, agrícola, mercantil, manufacturera, etc., en relación con el desgaste de energía biosíquica, atenta la naturaleza del trabajo;

3. El rendimiento efectivo del trabajo; y,

4. Las sugerencias y motivaciones de los interesados, tanto empleadores como trabajadores. Art. 127.- **Recurso de apelación.**- Si las resoluciones de la comisión no fueren tomadas por unanimidad, los miembros no conformes podrán apelar de ellas, en el término de tres días ante el Consejo Nacional de Salarios, el que después de oír el dictamen de la unidad correspondiente, decidirá lo conveniente.

Art. 128.- **Atribuciones de la Unidad Técnica Salarial.**- La Unidad Técnica Salarial, tendrá las siguientes atribuciones:

a) Recopilar y evaluar los datos relacionados con las condiciones de vida del trabajador, salarios percibidos, horas de labor, rendimientos, situación económica del medio y estado financiero de las empresas. Podrá, por lo tanto requerir los datos que necesite a las entidades públicas,



instituciones de derecho privado con finalidad social o pública, empresas o empleadores y especialmente pedir la exhibición de la contabilidad que llevan las empresas o empleadores y efectuar estudios en relación con la rama de trabajo o actividad de cuya fijación de sueldos, salarios mínimos o remuneraciones básicas mínimas unificadas se trate. Exhibiere la contabilidad o no presentare los datos e, tal omisión o negligencia será sancionada con multa hasta conseguir su presentación.

Salario mínimo vital a juicio del Subsecretario de Trabajo,

Si requerida la empresa o empleador no solicitados dentro del término que se fija del veinticinco al ciento por ciento del s

La Unidad Técnica Salarial podrá delegar a cualquier funcionario o persona técnica la revisión de la contabilidad propuesta;

b) Intervenir y dar las instrucciones y orientaciones que sean necesarias y suministrar los datos de que disponga para la fijación de sueldos y salarios mínimos por parte de las respectivas comisiones;

c) Recopilar todos los datos e informaciones sobre salarios mínimos y coordinar su acción con las diferentes entidades de objetivo similar;

d) Llevar estadística general y clasificada, tanto de las fijaciones de sueldos mínimos como de los datos e informaciones que se requieran para una integración en plano nacional de los sueldos o salarios mínimos de sus precedentes;

e) Planificar y orientar la política a seguirse en orden al sueldo, salario, o remuneración básica mínima unificada en el país;

f) Intervenir en la publicación de las fijaciones de sueldos, salarios o remuneraciones básicas mínimas unificadas que, para su validez, necesariamente deben promulgarse en el Registro Oficial;

g) Supervigilar el cumplimiento de las disposiciones sobre la fijación de remuneraciones; y, h) Las demás que le señalen la ley y los reglamentos.

Art. 129.- **Comisiones de trabajo.**- Además de las comisiones sectoriales, se conformarán y actuarán también las comisiones de trabajo, en los casos señalados y de acuerdo con las normas legales y reglamentarias pertinentes.

Art. 131.- **Unificación salarial.**- A partir del 13 de marzo del 2000, unificase e incorporase a las remuneraciones que se encuentren percibiendo los trabajadores del sector privado del país, los valores correspondientes al decimoquinto sueldo mensualizado y el decimosexto sueldo; en virtud de lo cual dichos componentes salariales ya no se seguirán pagando en el sector privado.

En lo relativo a los componentes salariales denominados bonificación complementaria y compensación por el incremento del costo de vida mensualizados cuya suma a la fecha es de cuarenta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 40) mensuales, éstos se seguirán pagando a todos los trabajadores en general, por el indicado valor

mensual durante el año 2000, bajo el título de: componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones.

El proceso de incorporación de estos dos componentes se empezará a aplicar a partir del primero la tabla que se expresa a continuación, en dólares, fijado monetario y Banco del Estado:

#### **4.3.6 De los Derechos de los Trabajadores frente a las Enfermedades Laborales.**

El Código del Trabajo con la finalidad de mantener actualizada la legislación laboral, observando las disposiciones de la Constitución Política de la República; convenios con la Organización Internacional del Trabajo, OIT, ratificados por el Ecuador; Con estos antecedentes la Comisión de Legislación y Codificación codificó las disposiciones de éste Código, de las cuales resaltamos la no inclusión de los artículos 115 y 116 derogados tácitamente por lo dispuesto en el Art. 94 de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador, que en su inciso sexto, establece que a partir de la vigencia de esta Ley, la bonificación complementaria y la compensación por el incremento del costo de vida, pasan a denominarse "Componentes Salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones", y suprime todas las referencias que aludan a "bonificación complementaria" y "compensación por el incremento del costo de vida".

No se incluyen los artículos 205 y 206 subtitulados "Derecho al fondo de reserva por servicios anteriores a 1938", y "Reglas para la aplicación del

artículo anterior", respectivamente; no se incluye el artículo 212 subtulado "Préstamos hipotecarios anteriores al 8 de julio de 1955" armonizando con lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social; no se incluye el inciso final del artículo 408 de conformidad a la Resolución de la Corte Suprema de Justicia del

25 de mayo de 1989, publicada en el Registro Oficial No. 213 del 16 de junio de 1989; igualmente no se incluye el número 4 del artículo 550 referente al Departamento de Salario Mínimo, en atención a que es el Consejo Nacional de Salarios el que establece el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores en general, además de que el Departamento de Salarios la Dirección General al momento se ha transformado en Ministerio de Trabajo y Empleo

El art. 97 no se incluyen tres incisos introducidos por la Ley 2000-1, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 144 del 18 de agosto del 2000, que fueron declarados inconstitucionales por resolución del Tribunal Constitucional No. 193, publicada en el Primer Suplemento del Registro Oficial No. 234 del 29 de diciembre del 2000; el artículo 472 se armoniza de conformidad con el artículo 4 del Convenio 87 con la OIT: Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación 1948; y, el artículo 493 se armoniza conforme lo establecido en el Decreto 338, publicado en el Registro Oficial No. 77 del 30 de noviembre de 1998, que crea la Dirección Regional de Ambato.

La Responsabilidad del Estado en casos de riesgo laboral. Los riesgos de trabajo se dan por accidentes o por el desempeño en lugares o

actividades determinadas por consiguiente la ley establece, las indemnizaciones por enfermedades de trabajo de la misma manera se dan indemnizaciones por cada órgano del cuerpo y las mismas pueden ser;

- Lesión corporal o perturbación funcional.- puede darse por el trabajo que se desempeña de acuerdo a una determinada patología
- Las enfermedades profesionales y los accidentes.- se considera las mismas dentro de las actividad laborales las mismas que generan indemnizaciones de acuerdo a las lesiones y rehabilitación
- Incapacidad. en el caso de lo laboral si la incapacidad es permanente puede darse por terminado el contrato de trabajo
- Incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo; dentro de este aspecto se puede decir que existe la seguridad social de la misma manera que no se puede continuar con el trabajo
- Disminución permanente de la capacidad para el trabajo; se cuando el trabajador queda imposibilitado física o psicológicamente de desempeñar a cabalidad un trabajo
- Incapacidad temporal. dentro de las formas de los contratos cuando el trabajador no se encuentra apto o probó para desarrollar el mismo se declara la terminación de los contratos
- Existe una variedad de enfermedades laborales típicas de la actividad y en los cual nuestro código de trabajo prevé acciones para el resarcimiento de los mismo, las enfermedades de trabajo son valoradas y de acuerdo a las misma se puede pedir la

indemnizaciones de ley los riesgos del trabajo.- riesgo es la probabilidad de un daño dado por supuestos antecedentes y que es posible que se produzcan con motivo de la relación laboral entre empleador y trabajador. hay dos clases de riesgos, el ocasionado por el accidente del trabajo, y el producido por enfermedad profesional. “riesgo: contingencia, probabilidad, proximidad de daño”<sup>46</sup>

**Art. 149.- Accidentes o enfermedades de adolescentes atribuidos a culpa del empleador.-** (Reformado por el Art. 14 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- En caso de accidente o enfermedad de una mujer o de un varón menor de edad, si se comprobare que han sido ocasionados por un trabajo de los prohibidos para ellos o que el accidente o enfermedad se han producido en condiciones que signifiquen infracción de las disposiciones de este capítulo o del reglamento aprobado, o lo prescrito en el TÍTULO V del LIBRO I del Código de la Niñez y que el accidente o enfermedad se debe a culpa del Adolescencia se presumirá de derecho que el empleador. En estos casos, la indemnización por riesgos del trabajo, con relación a tales personas, no podrá ser menor del doble de la que corresponde a la ordinaria”<sup>47</sup>.

El Estado protege a los trabajadores menores de edad en contra de acciones que causen enfermedad, generando un resarcimiento por este

---

<sup>46</sup>. CABANELLAS Guillermo “RIESGO DEL TRABAJO SON LAS EVENTUALIDADES DAÑOSAS A QUE ESTÁ SUJETO EL TRABAJADOR, CON OCASIÓN O POR CONSECUENCIA DE SU ACTIVIDAD”. (INC. 1º EL ART 347 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO)

<sup>47</sup> CÓDIGO de Trabajo, Ediciones legales, Quito-Ecuador Art 149

hecho, de la misma forma que garantiza el derecho a la igualdad e inclusión social.

**Art. ... (2).- 2”Licencia con sueldo el art. 5 de la Ley s/n, R.O. 528-S, 13-II-2009)** La trabajadora y el trabajador tendrán derecho a veinte y cinco días de licencia con remuneración para atender los casos de hija o hijo hospitalizados o con patologías degenerativas; licencia que podrá ser tomada en forma conjunta o alternada.

La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por el facultativo especialista tratante y el correspondiente certificado de hospitalización”<sup>48</sup>.

**De la misma forma se garantiza el derecho de protección familiar y laboral, de las personas que padecen enfermedades, por consiguiente la política salarial y laboral siempre buscan el marco de igualdad social.**

**Art. 175.-Caso de enfermedad no profesional del trabajador.-** “El empleador no podrá desahuciar ni despedir intempestivamente al trabajador durante el tiempo que éste padeciere de enfermedad no profesional que lo inhabilite para el trabajo, mientras aquella no exceda de un año”<sup>49</sup>.

De la igual forma se establece una estabilidad laboral en el caso de enfermedades no profesionales, generando un marco de respeto y de estabilidad, lo que en muchos de los casos no se cumple. **Art. 177.-**

---

<sup>48</sup> Ób Cita Código de Trabajo, Art 174.

<sup>49</sup> CÓDIGO de Trabajo, Ediciones legales, Quito-Ecuador Art 175.

**Obligación del trabajador de comunicar su enfermedad.** – “El trabajador que adoleciere de enfermedad no profesional deberá comunicar este particular, por escrito, al empleador y a la inspección del trabajo respectiva, dentro de los tres primeros días de la enfermedad. Si no cumpliere esta obligación se presumirá que no existe la enfermedad”<sup>50</sup>.

De la misma forma los poderes coercitivos del Estado contribuyen a que respeten este derecho por consiguiente es un deber y obligación del estado buscar por que se garantice la dignidad del trabajador. Art. 178.-  
**“Comprobación de la enfermedad no profesional del trabajador.-** El trabajador que adoleciere de enfermedad no profesional la comprobará con un certificado médico, de preferencia de un facultativo de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del IESS.

El empleador tendrá derecho, en cualquier tiempo, a comprobar la enfermedad no profesional del trabajador, mediante un facultativo por él designado.

Si hubiere discrepancia, el inspector del trabajo decidirá, el caso, debiendo nombrar un tercer facultativo, a costa del empleador”<sup>51</sup>.

Se anteponen sanciones en caso de incumplimiento de los derechos intangibles, irrenunciables e imprescriptibles que posee el trabajador **“Art. 179.-Indemnización por no recibir al trabajador.-** Si el empleador se negare a recibir al trabajador en las mismas condiciones que antes de su enfermedad, estará obligado a pagarle la indemnización de seis meses de

---

<sup>50</sup> Ób Cita CÓDIGO de Trabajo, Art 177

<sup>51</sup> Ób Cita CÓDIGO de Trabajo, Art 178.



remuneración, aparte de los demás derechos que le correspondan. Será, además, de cargo del empleador, el pago de los honorarios y gastos judiciales del juicio que se entable”<sup>52</sup>.

---

<sup>52</sup> Ób Cita CÓDIGO de Trabajo, Art 179

## **4.4.- LEGISLACIÓN COMPARADA**

### **4.4.1 LEGISLACIÓN LABORAL COLOMBIA.**

Dentro de la legislación Colombiana se reconocen las prestaciones a favor del trabajador en caso de enfermedad. Art, 193. REGLA GENERAL.

“1. Todo los empleadores están obligados a pagar las prestaciones establecidas en este Título, salvo las excepciones que en este mismo se consagran.

2. Estas prestaciones dejaran de estar a cargo de los empleadores cuando el riesgo de ellas sea asumido por el Instituto Colombiano de Seguros Sociales, de acuerdo con la ley y dentro de los reglamentos que dicte el mismo Instituto”<sup>53</sup>.

Para este efecto se establece una tabla. “Art. 210. APLICACION DE LA TABLA. En la aplicación de la Tabla adoptada en el artículo anterior se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

1. Cuando el trabajador padezca varias lesiones por causa de un accidente, que no estén clasificadas conjuntamente en ninguno de los grupos, se acumulan las prestaciones, pero sin que la cuantía total exceda de veintitrés (23) meses de salario.

2. Cuando el accidentado compruebe ser zurdo, se invierten las anotaciones de la Tabla, en razón de esa circunstancia.

---

<sup>53</sup> CÓDIGO de Trabajo de Colombia. 2014 Art. 210

3. Cuando la lesión o perturbación funcional tenga influencia especial sobre el oficio habitual del trabajador, la prestación puede ser aumentada, pero sin que la cuantía total exceda de veinticuatro (24) meses de salario, y el aumento se hará por los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, previo estudio del grado de alteración de la habilidad profesional del lesionado”<sup>54</sup>.

DE la misma forma se establecen parámetros para determinar, el tipo de enfermedad que padece el trabajador; “Art 211. CASOS NO COMPRENDIDOS EN LA TABLA. Los casos no comprendidos en la Tabla adoptada en el artículo 211 serán calificados por los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, y en su defectos por los médicos legistas, teniendo en cuenta la analogía que puedan presentar con las lesiones clasificadas en la Tabla y la incapacidad real del lesionado.

Así mismo se establece Indemnizaciones en caso d muerte del trabajador “212. Pago de la prestación por muerte.

1. La calidad de beneficiario de la prestación establecida en el ordinal e) del artículo 204 se demuestra mediante la prestación de las copias de las partidas eclesiásticas o registros civiles o de las pruebas supletorias que admite la ley, más una información sumaria de testigos que acrediten quienes son los únicos beneficiarios, declarándolos por su número y nombres precisos y la razón de serlo. Comprobada así dicha calidad y hecho el pago a quienes resulten beneficiarios, el empleador respectivo

---

<sup>54</sup> CÓDIGO de Trabajo de Colombia. 2014 Art. 211

se considera exonerado de su obligación, y en caso de que posteriormente aparecieran otros beneficiarios, aquellos que hubieren recibido el valor de la prestación están solidariamente obligados a satisfacer a los nuevos beneficiarios las cuotas que les correspondan.

2. Antes de hacerse el pago de la prestación el empleador que la hubiera reconocido debe dar aviso público, con treinta (30) días de anticipación, indicando el nombre del fallecido y de las personas que se hubieren acreditado como beneficiarios. Tal aviso debe darse en la prensa del lugar por dos (2) veces a lo menos, y en donde no existieren publicaciones periódicas, por medio de una nota al Alcalde del Municipio, quien la dará a conocer por bando en dos días de concurso. Este aviso tiene por objeto permitir que todo posible beneficiario se presente a reclamar.

3. En el caso del último inciso del ordinal e) del artículo 204, la dependencia económica se acredita por los medios probatorios ordinarios”<sup>55</sup>.

Se regulas las bonificaciones tanto del accidente como a la enfermedad “Art. 213. MUERTE POSTERIOR AL ACCIDENTE O ENFERMEDAD. Subrogado por el artículo 13 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:

1. Cuando la muerte del trabajador ocurriere como consecuencia y efecto natural del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, dentro de los dos (2) años siguientes a la ocurrencia del accidente o al

---

<sup>55</sup> CÓDIGO de Trabajo de Colombia. 2014 Art. 212

diagnóstico de la enfermedad, el empleador a cuyo servicio se realizó el riesgo debe pagar la prestación por muerte, pero las sumas que se hubieren pagado por razón de la incapacidad permanente, total o parcial, se descontarán de la prestación por muerte.

2. Cuando el trabajador hubiere recibido indemnización por gran invalidez, no habrá lugar al pago de la prestación por muerte.

3. No se aplica el inciso 1o., cuando el trabajador falleciere estando asegurado por cuenta de otra empresa”<sup>56</sup>.

**En el Ecuador.-** También se reconoce el derecho a la salud como un derecho fundamental de los trabajadores, de la misma forma que parte de un orden jerárquico, en los cuales se limita su accionar por medio de parámetros para que se realice su atención y protección pero existen compensaciones específicas ni dentro del sector público y privado en caso de enfermedades catastróficas,

#### **4.4.2 LEGISLACIÓN LABORAL CHILE**

Dentro de la legislación Chilena se han regulado las remuneraciones en caso de fallecimiento del trabajador “Art. 60. En caso de fallecimiento del L. 18.620 trabajador, las remuneraciones que se ART. PRIMERO adeudaren serán pagadas por el empleador a la Art. 59 persona que se hizo cargo de sus funerales, hasta concurrencia del costo de los mismos. El saldo, si lo hubiere, y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán al cónyuge, a los hijos legítimos o naturales o a

---

<sup>56</sup> CÓDIGO de Trabajo de Colombia. 2014 Art. 213

los padres legítimos o naturales del fallecido, unos a falta de los otros, en el orden indicado, bastando acreditar el estado civil respectivo. Lo dispuesto en el inciso precedente sólo operará tratándose de sumas no superiores a cinco unidades tributarias anuales<sup>57</sup>. “Art. 61. Gozan del privilegio del artículo 2472 del Código Civil, las remuneraciones ART. PRIMERO adeudadas a los trabajadores y sus asignaciones Art. 60 familiares, las imposiciones o cotizaciones y demás aportes que corresponda percibir a los organismos o entidades de previsión o de seguridad social, los impuestos fiscales devengados de retención o recargo, y las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral que corresponda a los trabajadores; todo ello conforme al artículo 2473 y demás pertinentes del mismo Código.

Estos privilegios cubrirán los reajustes, intereses y multas que correspondan al respectivo crédito. Para los efectos de lo dispuesto en el L. 19.250 número 5 del artículo 2472 del Código Civil, se Art. 1º Nº 20 entiende por remuneraciones, además de las señaladas en el inciso primero del artículo 41, las compensaciones en dinero que corresponda hacer a los trabajadores por feriado anual o descansos no otorgados.

El privilegio por las indemnizaciones legales y convencionales previsto en el número 8 del artículo 2472 del Código Civil, no excederá, respecto de cada beneficiario, de un monto igual a tres ingresos mínimos mensuales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un límite de diez años; el saldo, si lo hubiere, será considerado crédito balista. Si

---

<sup>57</sup> Código de Trabajo de Chile. Art 60.

hubiere pagos parciales, éstos se imputarán al máximo referido. Sólo gozarán de privilegio estos créditos de los trabajadores que estén devengados a la fecha en que se hagan valer.

Los tribunales apreciarán en conciencia la prueba que se rinda acerca de los créditos privilegiados a que se refiere el presente artículo”<sup>58</sup>.

**En el Ecuador**, aun existe un desconocimiento de este derecho fundamental en cuanto a las indemnizaciones legales o convencionales, el mismo que ha sido limitado a fin de que no exista u exceda o vulnere los derechos fundamentales ni de los trabajadores, o del Estado, es importante destacar que el derecho a las indemnizaciones es considerado por nuestro Estado como parte de los derechos Humanos y Fundamentales. Que forman parte de los derechos políticos y económicos del sector obrero.

#### **4.4.3 LEGISLACIÓN LABORAL HONDURAS.**

Dentro de la legislación hondureña se determinan indemnizaciones laborales “Artículo 123 El preaviso, auxilio de cesantía o indemnización de que tratan los artículos anteriores se regirán por las siguientes reglas: a) el importe de los mismos no podrá ser objeto de compensación, venta o cesión, ni podrá ser embargado, salvo en la mitad, por concepto de pensiones alimenticias; b) la indemnización que corresponda se calculara tomando como base el promedio de salarios devengados por el trabajador durante los últimos (6) meses que tenga de vigencia el contrato, o fracción

---

<sup>58</sup> Código de Trabajo de Colombia. 2014 Art. 61.

de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término; c) la continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, huelga o paros legales, y otras causas análogas, que según este código, no ponen término al contrato de trabajo; y, d) será absolutamente nula la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse”<sup>59</sup>.

Artículo 168 El patrono debe entregar gratuitamente al trabajador a domicilio que ocupe, una libreta de salario, sellada y autorizada en la misma forma que el libro a que se refiere el artículo anterior en esta libreta, además de las anotaciones que dicho artículo establece se anotará la cuantía de los anticipos y salarios pagados.

**En el Ecuador.-** La Huelga. Se trata de una regulación legal que establece “presunción de derecho”, que tiene justificación legal, sindical, de los trabajadores que ejercen su derecho a la huelga, ya que admite prueba en contrario. Se trata de una regulación que no tiene paralelo en el derecho laboral, por lo que, simplemente, es un ejercicio comparativo, y que sólo se explica por la voluntad del legislador para solucionar el conflicto.

---

<sup>59</sup> Código de trabajo de Honduras.



## 5. MATERIALES Y MÉTODOS

### 5.1 Materiales.

Para el presente trabajo de investigación jurídica, se utilizaron materiales técnicos como computadoras, cuadros estadísticos, transportación, de la misma manera que materiales de oficina, anillados y levantamientos de texto lo que me permitió realizar la presente investigación.

Aplicaré además algunas referencias históricas, para lo cual se hará uso del materialismo histórico, lo que permitirá conocer los que encierran desde los inicios de la sociedad hasta los actuales momentos, para caracterizar objetivamente el tema planteado, para conocer este proceso que aún sigue evolucionando en todos sus aspectos.

### 5.2 Métodos.

En la presente investigación socio-jurídica se aplicará el método científico, dentro del cual la observación, el análisis y síntesis son procesos lógicos para alcanzar su propósito mediante la concretación y la síntesis. Así como los siguientes métodos;

**Método Inductivo.**- Utilice de los conceptos generales como lo es los derechos de los trabajadores, y el derecho a la vida digna, así como los derechos fundamentales de los trabajadores.

**Método Deductivo.**- Utilice de ideas concretas de los derechos de los trabajadores para ser garantizados por medio la política salarial.

**Método Histórico Comparado.-** El mismo que me permitió realizar análisis de la evolución de los derechos de las personas y los derechos laborales.

**El Método Científico** Explique las ciencias jurídicas implica que determinemos el tipo de investigación jurídica que queremos realizar, en el presente caso me propongo realizar una investigación “socio-jurídica”, dentro de los derechos de huelga.

### **5.3 Técnicas.**

En lo referente a las técnicas de investigación utilizare las siguientes técnicas;

**Lectura.-** Para recolectar datos de la literatura especializada de una manera objetiva y científica.

**Encuestas.-** Con esta técnica investigativa obtendré la información mediante un cuestionario de preguntas, aplicadas a un determinado grupo social o universo, en este caso dirigidas a 30 abogados en libre ejercicio profesional, la información recogida será tabulada para obtener los datos estadísticos, para verificar la hipótesis planteada

Con la finalidad de obtener la suficiente información, que me permita desarrollar el sumario de investigación jurídica, utilizaré la técnica del fichaje con fichas bibliográficas, nemotécnicas y hemerográficas.

Recogida toda la información la analicé objetivamente mediante los cuadros estadísticos, para verificar los objetivos y las hipótesis, así como

para el planteamiento de conclusiones y recomendaciones y la propuesta de reforma jurídica.

## 6. RESULTADOS

### 6.1 ANÁLISIS Y RESULTADOS DE LA ENCUESTA

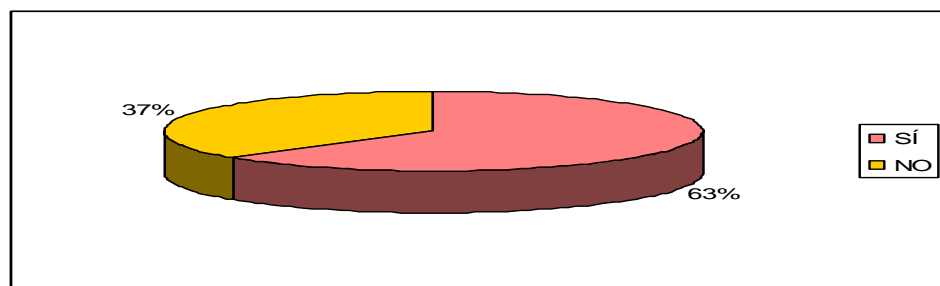
#### PRIMERA PREGUNTA

1.- ¿Cuál es su criterio sobre garantizar la vida digna del trabajador que padece enfermedades catastróficas en empresas públicas, semipúblicas, privadas y mixtas? SI ( ) NO ( ) ¿Por qué?

CUADRO 1. Derecho a la vida digna del trabajador

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	19	63%
NO	11	37%
TOTAL	30	100%

GRÁFICO 1



Autora: Judhit Trujillo Trujillo.  
Fuente; Abogados, de la ciudad de Loja.

**INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:** De 30 profesionales que da un personaje del 100% de los encuestados los 19 profesionales que equivale

el 63% nos manifiestan que debe respetarse los derechos del trabajador que padece de enfermedades catastróficas, dentro del marco de legalidad y 11 profesionales que equivale el 37% me manifestaron que aunque se den mecanismos de protección a los trabajadores siempre se vulneraran los derechos de los trabajadores.

**ANÁLISIS.** El respeto a los derechos de los trabajadores permite el desarrollo de las empresas, y el desarrollo de los derechos laborales, que se encuentran limitadas por falta de apoyo directo que permitan una adecuada competencia productiva, mejorando la productividad y el mejoramiento equitativo, generando y el respeto a los derechos fundamentales.

**COMENTARIO.** Los derechos fundamentales tanto obrero, patronales, deben ser respetados dentro del marco de la legalidad y constitucionalidad en la se den los principios de ayuda para el trabajador con enfermedad catastrófica.

## SEGUNDA PREGUNTA

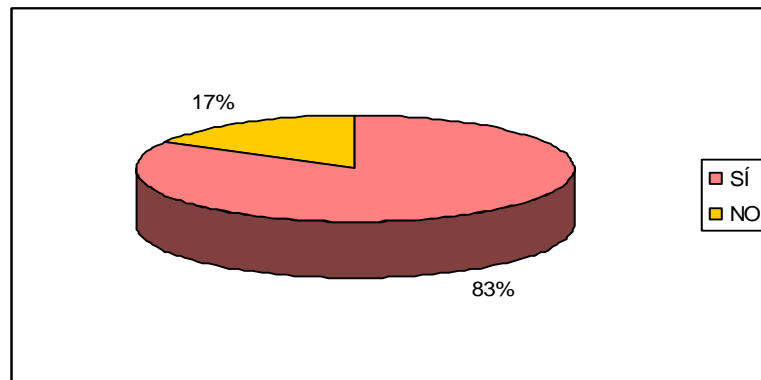
2.- ¿Considera que es necesario que se garantice el derecho a la vida digna del trabajador por medio de una ayuda económica?

SI ( ) NO ( ) ¿Por qué?

CUADRO 2.- Protección del Estado del Derecho a la Huelga.

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	25	83%
NO	5	17%
TOTAL	30	100%

GRÁFICO 2



Autora: Judit Trujillo Trujillo.  
Fuente; Abogados, de la ciudad de Loja.

**INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.** De 30 profesionales encuestados, contestaron los 25 que si es necesario que se de una protección por parte del Estado a fin de mejorar el desarrollo productivo, generando un marco de seguridad jurídica, lo que equivale al 83%, nos

indican que es conveniente; y 5 que no que equivale al 17% supieron contestar que se debe practicar en beneficio del sector obrero y sus derechos de sindicalización y asociación.

**ANALISIS.** Es importante que se cumplan los principios del derecho, y de las convenciones, Internacionales de los cuales el Ecuador es signatario, en consecuencia manejar una política salarial de ayuda al trabajador que padece en enfermedades catastróficas para garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores, puesto que la misma necesita del apoyo gubernamental

**COMENTARIO.** Es deber del Estado garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores por medio de la política salarial, como lo es dentro del derecho a una vida digna del trabajador que padece enfermedades castróficas, el mismo que debe implementarse dentro de nuestro sistema jurídico.

### TERCERA PREGUNTA

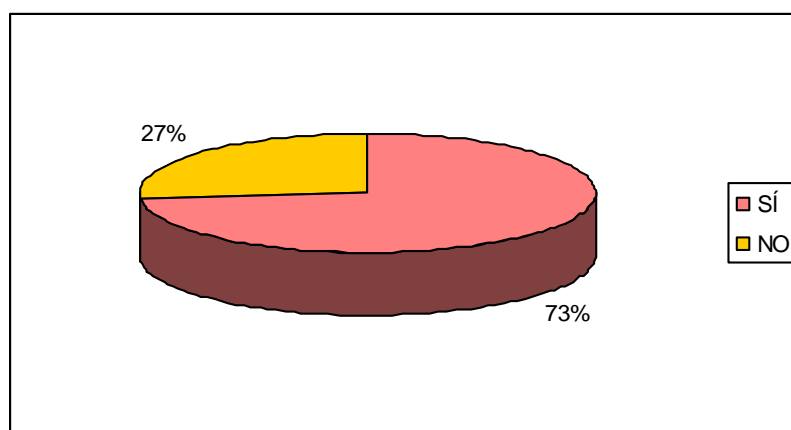
3.- ¿Considera que la ayuda para el trabajador que padece de enfermedades catastróficas debe darse en las empresas públicas y privadas?

SI ( ) NO ( ) ¿Por qué?

CUADRO 3.- Ayuda económica.

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	22	73%
NO	8	27%
TOTAL	30	100%

GRÁFICO 3



Autora: Judhit Trujillo Trujillo.  
Fuente; Abogados, de la ciudad de Loja.



**INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.** De los 30 profesionales encuestados los 22 que corresponde al 73%, respondieron afirmativamente debe darse en las empresas públicas como privadas como política de Estado que depende el desarrollo, por lo que debe ser regulada dentro de un marco de legalidad y 8 que corresponden al 27% nos contestan negativamente que en muchos de los casos esto debe exigirse mediante la ley.

**ANALISIS.** Es importante que se dé mecanismos técnicos para el derecho a la vida digna del trabajador que padece de enfermedades catastróficas por parte del Estado posee los lineamientos para generar el desarrollo empresarial. Así como la aplicación de los derechos a favor de los obreros.

**COMENTARIO.** La ayuda económica para el trabajador que padece de enfermedades catastróficas a fin de garantizar su derecho a la vida digna del trabajador es un derecho que debe garantizar el Estado.

#### CUARTA PREGUNTA

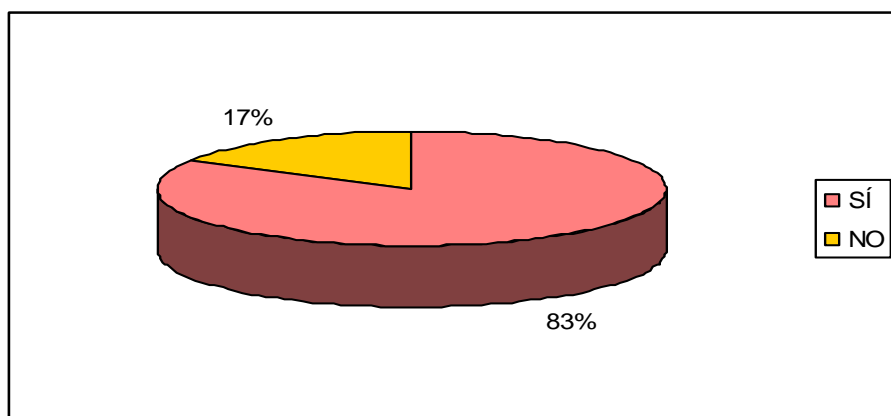
4.- ¿A su criterio que debe implementarse una bonificación de un salario básico unificado para el trabajador que padece enfermedades catastróficas?

SI ( ) NO ( ) ¿Por qué?

CUADRO 4.- Ayuda al trabajador

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	25	83%
NO	5	17%
TOTAL	30	100%

GRÁFICO 4



Autora: Judhit Trujillo Trujillo.  
Fuente; Abogados, de la ciudad de Loja.

**INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.** De un total de 30 encuestados, 25 profesionales que representan el 83 % contestan afirmativamente que es importante que se establezca como base un salario mínimo por el Estado y 17 % nos indican es importante generar productividad limitando acciones dañosas en contra de las empresas.

**ANALISIS.** El desarrollo del derecho de los trabajadores, es un deber del Estado puesto que se representa como una garantía constitucional, la misma que debe ser exigida por todos y cada uno de los sectores gremiales dentro de los principios de la máxima norma como lo es la Constitución de la República del Ecuador.

**COMENTARIO.** Los Derechos del trabajador deben desarrollarse dentro del marco de la Constitucionalidad a fin de garantizar que los mismos contribuyan de una manera directa a generar una seguridad jurídica en donde se garantice el derecho de los trabajadores y patronos.

## QUINTA PREGUNTA

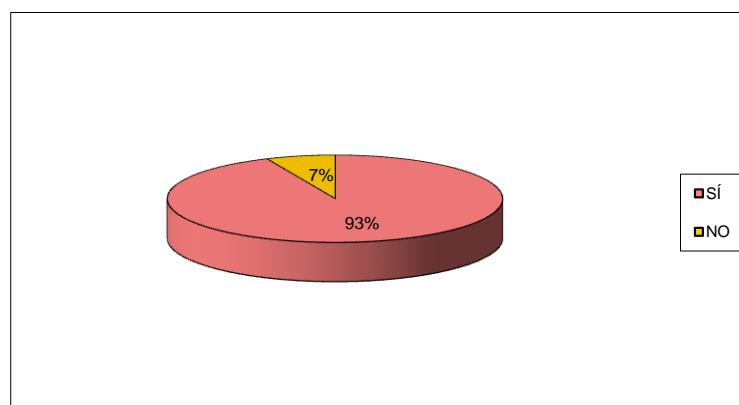
5.- ¿Considera que la ayuda económica al trabajador debe establecerse por medio del contrato colectivo, contrato individual de trabajo, de forma voluntaria y legal?

SI ( ) NO ( ) ¿Por qué?

CUADRO 5.- Formas de ayuda para el trabajador.

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	28	93%
NO	2	7%
TOTAL	30	100%

GRÁFICO 5



Autora: Judhit Trujillo Trujillo.  
Fuente; Abogados, de la ciudad de Loja.

**INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.** De los 30 profesionales encuestados; 28 profesionales contestan proponen la ayuda económica al trabajador debe establecerse por medio del contrato colectivo, contrato

individual de trabajo, de forma voluntaria y legal y 2 últimos encuestados, que equivale al 7% consideran que sólo es del ámbito y competencia del gobierno la aplicación de la regulación del derecho.

**ANALISIS** Cualquier medida que se oriente al desarrollo del derecho a la ayuda económica al trabajador debe establecerse por medio del contrato colectivo, contrato individual de trabajo, de forma voluntaria y legal es fundamental para el desarrollo de la productividad.

**COMENTARIO.** Es importante que se desarrollen mecanismos jurídicos en los cuales se busque generar un marco de legalidad y seguridad para generar la ayuda económica al trabajador debe establecerse por medio del contrato colectivo, contrato individual de trabajo, de forma voluntaria y legal.

## **6.2 PRESENTACIÓN DE LAS ENTREVISTAS**

Encuesta dirigida a las autoridades de lo laboral de la ciudad de Loja.

### **1.- ¿Cree necesario que el Estado garantice, el derecho a la vida digna del trabajador que padezca enfermedades catastróficas?**

- Es importante que se garantice este derecho el derecho a la vida digna del trabajador que padezca enfermedades catastróficas
- Debe darse de forma legal y regulada por parte del Estado.
- Es importante determinar los aspectos fundamentales, en los cuales debe implementarse este derecho, puesto que muchas de las veces no existe un apoyo para garantizar el derecho a la vida digna del trabajador que padezca enfermedades catastróficas
- Estos beneficios son limitados por parte del Estado.

**COMENTARIO.-** El derecho a la vida digna del trabajador que padezca enfermedades catastróficas formar parte de las políticas de Estado las mismas que deben contribuir a desarrollar la igualdad y el desarrollo productivo mediante los principios de igualdad y equidad dentro del desarrollo social y económico.

### **2.- ¿Considera necesario que se establezcan parámetros para garantizar el derecho a la vida digna del trabajador que padezca enfermedades catastróficas debidamente reguladas por los órganos del Estado?**

- Es importante que se tome en cuenta que se debe dar mecanismos para garantizar el derecho a la vida digna del trabajador que padezca enfermedades catastróficas, dentro de los principios y normas, con respeto a los derechos de la partes dentro del marco Constitucional.
- Las políticas de Estado deben impulsar el derecho a la vida digna del trabajador que padezca enfermedades catastróficas, las cual son importantes puesto que el sector productivo necesita incentivos. Y leyes que generen un marco de igualdad y equidad.
- Es mejor que se den mecanismos que favorezca la los trabajadores.
- Las políticas salariales impulsar el desarrollo de la economía puesto que las mismas viabilizan la evolución de los derechos y sus diferentes fines.

**COMENTARIO.-** El derecho a la vida digna del trabajador que padezca enfermedades catastróficas debe ser regulado entre los sectores obrero patronal, de la misma manera se desarrolló los factores económicos como lo laboral.

**3.- ¿Considera necesario una reforma sustancial al Código de trabajo a fin de garantizar el desarrollo de los derechos laborales, y el derecho a la vida digna del trabajador que padezca enfermedades catastróficas?**

- Son importantes que se dé una reforma sustancial dentro de los derechos de los trabajadores.

- Es importante que se dé una reforma estructural que garantice una la vida del trabajador
- La implementación de mecanismo jurídico para que se de la ayuda para el derecho a la vida digna del trabajador que padezca enfermedades catastróficas
- Todo lo que sea apoyo al para el trabajador es fundamental.

**COMENTARIO.-** El régimen laboral es evolutivo dentro de las políticas del Estado reactivando los derechos del trabajador, por consiguiente es necesario que se den mecanismos jurídicos a fin de desarrollar la ayuda para garantizar el derecho a la vida digna del trabajador que padezca enfermedades catastróficas

**4.- ¿Considera que debe garantizarse el derecho a la ayuda económica al trabajador debe establecerse por medio del contrato colectivo, contrato individual de trabajo, de forma voluntaria y legal?**

- Son importantes que se dé una reforma sustancial dentro de los procesos para en los cuales el Estado y empresas participen de forma directa.
- Es importante que se dé garantías para que se dé la ayuda económica al trabajador debe establecerse por medio del contrato colectivo, contrato individual de trabajo, de forma voluntaria y legal.
- La implementación de mecanismo jurídicos garantizan la ayuda económica al trabajador debe establecerse por medio del contrato colectivo, contrato individual de trabajo, de forma voluntaria y legal.



**COMENTARIO.-** La ayuda económica al trabajador debe establecerse por medio del contrato colectivo, contrato individual de trabajo, de forma voluntaria y legal. Depende de factores directos como es la política de Estado en la cual debe necesariamente, garantizarse una seguridad jurídica y el respeto y cumplimiento de los derechos de los trabajadores así como garantizarse. Dentro del marco de equidad e igualdad.

## **7. DISCUSIÓN**

### **7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS:**

#### **OBJETIVO GENERAL.**

- “Garantizar el cumplimiento de los derechos laborales a favor de las personas que trabajan, y que padecen de enfermedades catastróficas, por medio de bonificaciones complementarias, dentro de las instituciones públicas como privadas.

Dentro de este objetivo se cumplió satisfactoriamente porque realice un estudio a profundidad de la Constitución de la República del Ecuador, que establece los principios derechos y garantías favor de los trabajadores, así como de leyes conexas como lo es El Código de Trabajo, realice un análisis del derecho laboral en la legislación comparada.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Especificar los derechos de las personas dentro del ámbito laboral. A fin de garantizar el derecho a la vida digna, a un desarrollo moral y material.

Este objetivo lo he alcanzado dentro del desarrollo del de la revisión de literatura, en los que tiene que ver con el Macro Conceptual, el marco doctrinario, en el que realice un análisis jurídico y doctrinario del derecho a la vida digna del trabajador, así como en el Macro jurídico, en el cual se establece un análisis del derecho que parte desde la Constitución de la República del Ecuador.

- “Determinar la falta de lineamientos por parte de los organismos especializados como lo es el Ministerio de Relaciones Laborales cuando el trabajador padece de enfermedades catastróficas.

Este objetivo lo he alcanzado, dentro del análisis realizado en el Marco doctrinario de las diferentes fuentes del derecho y los mecanismos, principios para la solución de este tipo de conflictos.

- “Realizar una propuesta de reforma legal a fin de garantizar los derechos laborales y económicos de las personas trabajadoras, que padecen de enfermedades catastróficas.

Este objetivo lo he alcanzado a través del desarrollo de la Revisión de Literatura así como dentro de la investigación de campo, la discusión, que me permitieron llegar a las conclusiones y recomendaciones y propuesta de reforma jurídica.

## **7.2 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS:**

- Las personas con enfermedades catastróficas que trabajan en las instituciones públicas como privadas, en la actualidad no cuentan con garantías laborales como la bonificación complementaria lo que genera la vulnerabilidad de los derechos laborales como lo es una vida digna y un desarrollo moral y material. Por lo que es importante que la política salarial, garantice de forma eficaz el cumplimiento de este derecho.

La hipótesis se ha comprobado con el desarrollo teórico como práctico dentro de la presente tesis puesto que se ha desarrollado los efectos jurídicos a fin de garantizar los derechos de las personas con enfermedades catastróficas que trabajan en las instituciones públicas como privadas, en la actualidad no cuentan con garantías laborales como la bonificación complementaria lo que genera la vulnerabilidad de los derechos laborales como lo es una vida digna y un desarrollo moral y material. Por lo que es importante que la política salarial, garantice de forma eficaz el cumplimiento de este derecho.

### **7.3 FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA**

La presente tesis tiene su fundamentación, en la Constitución que garantiza;

Art. 326.- Principios.- “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene Y bienestar. De la misma forma para que se cumplan los preceptos establecidos en el Art. 23.- “Sin perjuicio de los derechos establecidos en esta Constitución y en los instrumentos internacionales

vigentes, el Estado reconocerá y garantizará a las personas los siguientes:

26. La seguridad jurídica.

27. El derecho al debido proceso y a una justicia sin dilaciones”<sup>60</sup>.

El Código del Trabajo con la finalidad de mantener actualizada la legislación laboral, observando las disposiciones de la Constitución Política de la República; convenios con la Organización Internacional del Trabajo, OIT, ratificados por el Ecuador; Con estos antecedentes la Comisión de Legislación y Codificación codificó las disposiciones de éste Código, de las cuales resaltamos la no inclusión de los artículos 115 y 116 derogados tácitamente por lo dispuesto en el Art. 94 de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador, que en su inciso sexto, establece que a partir de la vigencia de esta Ley, la bonificación complementaria y la compensación por el incremento del costo de vida, pasan a denominarse "Componentes Salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones", y suprime todas las referencias que aludan a "bonificación complementaria" y "compensación por el incremento del costo de vida".

No se incluyen los artículos 205 y 206 subtitulados "Derecho al fondo de reserva por servicios anteriores a 1938", y "Reglas para la aplicación del artículo anterior", respectivamente; no se incluye el artículo 212

---

<sup>60</sup> CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones legales Quito-Ecuador Art 23 numeral 12 y 27

subtitulado "Préstamos hipotecarios anteriores al 8 de julio de 1955" armonizando con lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social; no se incluye el inciso final del artículo 408 de conformidad a la Resolución de la Corte Suprema de Justicia del

25 de mayo de 1989, publicada en el Registro Oficial No. 213 del 16 de junio de 1989; igualmente no se incluye el número 4 del artículo 550 referente al Departamento de Salario Mínimo, en atención a que es el Consejo Nacional de Salarios el que establece el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores en general, además de que el Departamento de Salarios la Dirección General al momento se ha transformado en Ministerio de Trabajo y Empleo

El art. 97 no se incluyen tres incisos introducidos por la Ley 2000-1, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 144 del 18 de agosto del 2000, que fueron declarados inconstitucionales por resolución del Tribunal Constitucional No. 193, publicada en el Primer Suplemento del Registro Oficial No. 234 del 29 de diciembre del 2000; el artículo 472 se armoniza de conformidad con el artículo 4 del Convenio 87 con la OIT: Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación 1948; y, el artículo 493 se armoniza conforme lo establecido en el Decreto 338, publicado en el Registro Oficial No. 77 del 30 de noviembre de 1998, que crea la Dirección Regional de Ambato.

Art. 149.- Accidentes o enfermedades de adolescentes atribuidos a culpa del empleador.- (Reformado por el Art. 14 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- El Estado protege a los trabajadores menores de edad en

contra de acciones que causen enfermedad, generando un resarcimiento por este hecho, de la misma forma que garantiza el derecho a la igualdad e inclusión social.

Art. ... (2).- 2”Licencia con sueldo el art. 5 de la Ley s/n, R.O. 528-S, 13-II-2009) La trabajadora y el trabajador tendrán derecho a veinte y cinco días de licencia con remuneración para atender los casos de hija o hijo hospitalizados o con patologías degenerativas; licencia que podrá ser tomada en forma conjunta o alternada.

De la misma forma se garantiza el derecho de protección familiar y laboral, de las personas que padecen enfermedades, por consiguiente la política salarial y laboral siempre buscan el marco de igualdad social.

Art. 175.-Caso de enfermedad no profesional del trabajador.- “El empleador no podrá desahuciar ni despedir intempestivamente al trabajador durante el tiempo que éste padeciere de enfermedad no profesional que lo inhabilite para el trabajo, mientras aquélla no exceda de un año”<sup>61</sup>.

En él. Art. 177.-Obligación del trabajador de comunicar su enfermedad. – “El trabajador que adoleciere de enfermedad no profesional deberá comunicar este particular, por escrito, al empleador y a la inspección del trabajo respectiva, dentro de los tres primeros días de la enfermedad. Si no cumpliere esta obligación se presumirá que no existe la enfermedad”<sup>62</sup>.

---

<sup>61</sup> CÓDIGO de Trabajo, Ediciones legales, Quito-Ecuador Art 175.

<sup>62</sup> Ób Cita CÓDIGO de Trabajo, Art 177

De la misma forma los poderes coercitivos del Estado contribuyen a que respeten este derecho por consiguiente es un deber y obligación del estado buscar por que se garantice la dignidad del trabajador. Art. 178.-  
“Comprobación de la enfermedad no profesional del trabajador.- El trabajador que adoleciere de enfermedad no profesional la comprobará con un certificado médico, de preferencia de un facultativo de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del IESS.

El Art. 179.-Indemnización por no recibir al trabajador.- Si el empleador se negare a recibir al trabajador en las mismas condiciones que antes de su enfermedad, estará obligado a pagarle la indemnización de seis meses de remuneración, aparte de los demás derechos que le correspondan. Será, además, de cargo del empleador, el pago de los honorarios y gastos judiciales del juicio que se entable”



## **8. CONCLUSIONES**

Luego de haber concluido la investigación que he realizado sobre el tema propuesto, he llegado a las siguientes conclusiones:

1. El derecho del trabajador que padece de enfermedades catastróficas no está garantizado dentro de la política salarial, por lo que se vulnera el derecho a la vida digna del trabajador.
2. Entre el sector obrero patronales o el Estado. Debe garantizar la vida y dignidad de las personas garantizando el marco de igualdad y equidad social, a fin de garantizar el desarrollo moral y material del sector obrero.
3. Los derechos fundamentales del sector de obreros, por parte del Estado por medio de políticas para garantizar la eficacia de estos derechos a favor de los trabajadores.
4. Se debe respetar los derechos humanos y procedimientos establecidos en la norma Constitucional y laboral, la misma que permite el cumplimiento de la de los derechos fundamentales, por el Estado.
5. Las personas con enfermedades catastróficas que trabajan en las instituciones públicas como privadas, en la actualidad no cuentan con garantías laborales como la bonificación complementaria lo que genera la vulnerabilidad de los derechos laborales como lo es una vida digna.

## **9. RECOMENDACIONES.**

1. Al presidente Constitucional de la República del Ecuador, para que implemente los elementos necesarios para garantizar la bonificación a las personas con enfermedades catastróficas que trabajan en las instituciones públicas como privadas, en la actualidad no cuentan con garantías laborales como la bonificación complementaria lo que genera la vulnerabilidad de los derechos laborales como lo es una vida digna
2. A la administración de justicia para que implemente los mecanismos legislativos y se establezcan procedimientos sustantivos y adjetivos, a fin de a fin de precautelar los derechos de los trabajadores.
3. A los profesionales del derecho deben contar con mecanismos idóneos para garantizar la eficacia del derecho de las personas que padecen enfermedades catastróficas, por consiguiente deben asesorar a las personas u obreros sobre sus derechos fundamentales.
4. A los legisladores que deben plantear reformas sustanciales dentro de la a fin de que se garantice el derecho de los trabajadores que padecen enfermedades catastróficas, y no se vulneren los derechos de los trabajadores.

5. A Los personeros dentro de la administración de justicia deben cumplir con los preceptos fundamentales de la misma a fin de garantizar la seguridad jurídica. Cumpliendo a cabalidad del derecho laborales.

## **9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA**

### **ASAMBLEA NACIONAL.**

#### **RESUELVE;**

La Constitución del Ecuador, numeral 3 los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de los derechos humanos, serán de directa aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

Para el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales, no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o en la ley, los derechos serán plenamente judiciales, no podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por hechos ni para negar su reconocimiento. Por consiguiente la insolvencia debe ser declarada por el juez el mismo que es el competente para dictar sentencia en la misma ordenará el restablecimiento inmediata la rehabilitación del comerciante o persona insolvente para que se haga efectivo públicamente.

La Constitución del Ecuador, Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales. Por lo que el Estado garantiza el desarrollo moral y material de la persona

## **CONSIDERANDO**

**QUE,** La Constitución del Ecuador es el máximo instrumento jerárquico en el que se garantiza los derechos de las personas como es el derecho a la vida digna del trabajador que padece de enfermedades catastróficas.

**QUE,** Los derechos de los trabajadores son irrenunciables e imprescriptibles, por consiguiente el Estado reconoce el derecho de los trabajadores que padecen de enfermedades catastróficas.

**QUE,** El derecho de los trabajadores que padecen de enfermedades catastróficas. Que debe ser garantizado en los derechos fundamentales de los trabajadores.

En uso de sus facultades que le confiere el art. 120 de la Constitución de la República del Ecuador.

## **EXPIDE**

Ley Reformatoria al Código de Trabajo art 117

Art. 117.- **Remuneración Unificada.** – “Se entenderá por tal la suma de las remuneraciones sectoriales aplicables a partir del 1 de Enero del 2000 para los distintos sectores o actividades de trabajo, así como a las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores, más los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador.

El Estado, a través del Consejo Nacional de Salarios (CONADES), establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados.

La fijación de sueldos y salarios que realice el Consejo Nacional de Salarios, así como las revisiones de los salarios o sueldo por sectores o ramas de trabajo que propongan las Comisiones Sectoriales, se referirán exclusivamente a los sueldos o salarios de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo del sector privado<sup>63</sup>.

### **AGRÉGUESE.**

Art.---se crea la bonificación para el trabajador que padece de enfermedades catastróficas. La misma que beneficia a los trabajadores tanto públicos como privados.

Art- la bonificación para el trabajador que padece de enfermedades catastróficas, será regulado por medio del contrato colectivo, contrato individual, de forma voluntaria, y podrá ser exigido legalmente en caso de incumplimiento.

Art- la bonificación para el trabajador que padece de enfermedades catastróficas, será regulada por la voluntad del trabajador y el empleador, la misma que no será menor a un salario básico unificado.

Disposición Final:

**DISPOSICION TRANSITORIA:** que se deroguen todas las leyes que estén en oposición con la presente ley.

---

<sup>63</sup> CÓDIGO de Trabajo Ediciones legales Quito- Ecuador art 117.

**DISPOSICION FINAL:** Esta ley entrara en vigencia a partir de su publicación en el registro oficial. Dado y firma en la sala de Sesiones de la Honorable Asamblea Nacional de la República del Ecuador, en la capital de Quito, a los.....del mes de.....de.....

**f) Presidenta**

**f) Secretaria**

## 10. BIBLIOGRAFÍA

### Bibliografía Citada.

- 1) CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LEYES CONEXAS.- II Edición.- Ediciones Legales.-Quito 1998.
- 2) CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Ediciones legales, 2009
- 3) CÓDIGO ORGÁNICO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Ediciones legales, 2009
- 4) CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta, Argentina.
- 5) DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA.- XII Edición.- Editorial ESPASA Madrid 2001
- 6) DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ILUSTRADO.- Editorial ENCAS.- Ámsterdam 1992.
- 7) JUAN LARREA HOLGUÍN, MANUAL ELEMENTAL DE DERECHO EN EL ECUADOR, VOLUMEN 3 CORPORACIÓN DE ESTUDIOS 2000
- 8) PÉREZ ORDOÑEZ, Diego, Temas de Derecho Constitucional, Colección Profesional Ecuatoriana, Editorial: Ediciones legales, EDLE S.A. Primera Edición, Octubre 2003,
- 9) GARCÍA UNDA, Gustavo y SOTOMAYOR UNDA, Jorge. Derecho para todos. Editorial Jurídica, Ecuador, 1999.
- 10) TREVINYO-RODRIGUEZ, Rosa Nelly, El Patrimonio Familiar ¿Privilegio u Obligación?, Editorial Edersa Madrid, 1990.



- 11) Revista *Ámbito Jurídico*, Editorial Jurídica, Autor: FIGUEROA, Gonzalo, edición 193 Año 2005.
- 12) ROMERO PARDUCCI, Emilio, *La Institución del Patrimonio Familiar en el Derecho Ecuatoriano*, Ecuador, 1971.
- 13) PARRAGUEZ, Luis, *Derechos Reales Vol. II* falta completar cita
- 14) LARREA Holguín, Juan. *Manual Elemental de Derecho Civil del Ecuador*. Corporación de Estudios y Publicaciones. Tomo II. Quito-Ecuador. Año 2007.

## 11.ANEXOS

### ANEXO 1: MODELO DE ENCUESTA



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

### Modalidad de estudios a Distancia

### CARRERA DE DERECHO.

#### ENCUESTA

Señor encuestado lea detenidamente las preguntas las mismas que servirán de base para la solución de la problemática planteada

#### PRIMERA PREGUNTA

1.- ¿Cuál es su criterio sobre garantizar la vida digna del trabajador que padece enfermedades catastróficas en empresas públicas, semipúblicas, privadas y mixtas? SI ( ) NO ( ) ¿Por qué?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

#### SEGUNDA PREGUNTA

2.- ¿Considera qué es necesario que se garantice el derecho a la vida digna del trabajador por medio de una ayuda económica?

SI ( ) NO ( ) ¿Por qué?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**TERCERA PREGUNTA**

**3.- ¿Considera que la ayuda para el trabajador que padece de enfermedades catastróficas debe darse en las empresas públicas y privadas?**

**SI ( ) NO ( ) ¿Por qué?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**CUARTA PREGUNTA**

**4.- ¿A su criterio que debe implementarse una bonificación de un salario básico unificado para el trabajador que padece enfermedades catastróficas?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**QUINTA PREGUNTA**

**5.- ¿Considera que la ayuda económica al trabajador debe establecerse por medio del contrato colectivo, contrato individual de trabajo, de forma voluntaria y legal?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**ANEXO 2: MODELO DE ENTREVISTA**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

**Modalidad de estudios a Distancia**

**CARRERA DE DERECHO.**

**ENTREVISTA.**

Señor entrevistado, lea detenidamente las preguntas las mismas que servirán de base para la solución de la problemática planteada.

**1.- ¿Cree necesario que el Estado garantice, el derecho a la vida digna del trabajador que padezca enfermedades catastróficas?**

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

**2.- ¿Considera necesario que se establezcan parámetros para garantizar el derecho a la vida digna del trabajador que padezca enfermedades catastróficas debidamente reguladas por los órganos del Estado?**

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

**3.- ¿Considera necesario una reforma sustancial al Código de trabajo a fin de garantizar el desarrollo de los derechos laborales, y el**

**derecho a la vida digna del trabajador que padezca enfermedades catastróficas?**

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

**4.- ¿Considera que debe garantizarse el derecho a la ayuda económica al trabajador debe establecerse por medio del contrato colectivo, contrato individual de trabajo, de forma voluntaria y legal?**

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

**Gracias.**

## **ANEXO 3: PROYECTO DE TESIS**

### **1. TEMA**

“LA NECESIDAD DE GARANTIZAR POR MEDIO DE LA POLÍTICA SALARIAL, EL DERECHO A LA VIDA DIGNA DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN, Y PADECEN DE ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS.”

### **2. PROBLEMÁTICA.**

En la actualidad no se están cumpliendo con los derechos de las personas que trabajan en el sector público como privado, por lo que es importante que el Estado por medio de la política salarial, garanticen la ayuda y asistencia por medio de bonificaciones complementarias a las personas trabajadoras que así lo requieran por su calidad de salud, pese a existir seguro social obligatorio, hay personas que no cuentan con el mismo, y en muchos de los casos los mismos no garantizan los derechos a favor del trabajador que padece de enfermedades catastróficas. Por lo que es necesaria la ayuda directa del Estado para garantizar la vida de las personas que trabaja, y se les detecta enfermedades catastróficas.

### **3. JUSTIFICACIÓN.**

#### **(Justificación Jurídica)**

El presente problema jurídico, dentro del cumplimiento de los derechos a favor de las personas que padecen de enfermedades catastróficas, y el cumplimiento de sus derechos laborales, por parte del Estado.

El presente trabajo de investigación tiene su justificativo jurídico, puesto que los derechos de los trabajadores que padecen de

enfermedades catastróficas que deben ser garantizados de una forma de acuerdo a las necesidades de salud.

**(Justificación Social).**

También se justifica por su importancia social, puesto que las personas que padecen de enfermedades catastróficas debe ser incluido en los procesos sociales de desarrollo social, y económico de nuestro país.

Es de importancia social dentro del contexto del sector laboral, y las diferentes políticas dentro de la protección de sus derechos sociales y económicos. Como lo es la política salarial.

**(Justificación académica).**

El presente problema es pertinente la realización y estudio de este proyecto, porque contamos con los recursos humanos, materiales, bibliográficos y académicos, que nos permiten enrumbar y culminar con éxito el mismo. A fin de precautelar los derechos laborales.

**4. OBJETIVOS.**

**4.1. OBJETIVO GENERAL.**

- Realizar un estudio Jurídico y doctrinado al Código de Trabajo en lo referente a la política salarial de las personas que padecen de enfermedades catastróficas.

**4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.**

- Especificar los derechos de las personas dentro del ámbito laboral. A fin de garantizar el derecho a la vida digna, a un desarrollo moral y material.

- Determinar la falta de lineamientos por parte de los organismos especializados como lo es el Ministerio de Relaciones Laborales cuando el trabajador padece de enfermedades catastróficas.
- Realizar una propuesta de reforma legal al Código de Trabajo a fin de garantizar los derechos laborales y económicos de las personas trabajadoras, que padecen de enfermedades catastróficas, por medio de bonificaciones complementarias.

#### **5. HIPOTESIS.**

Las personas con enfermedades catastróficas que trabajan en las instituciones públicas como privadas, en la actualidad no cuentan con garantías laborales como bonificación complementaria lo que genera la vulnerabilidad de los derechos laborales como lo es una vida digna y un desarrollo moral y material. Por lo que es importante que la política salarial, garantice de forma eficaz el cumplimiento de este derecho.

#### **6. MARCO TEORICO.**

El Estado garantiza la inclusión e igualdad social de todas las personas, sobre todo de las personas con discapacidad, las mismas que deben ser incluidas dentro de los procesos de desarrollo social y económico. La discapacidad “Es una condición que hace que una persona sea considerada discapacitada, esto quiere decir que el sujeto en cuestión tendrá dificultades para realizar tareas cotidianas y corrientes que el resto de los individuos, no les resulta complicadas.

El origen de una discapacidad suele ser el trastorno de una facultad física o mental”. Los discapacitados pueden poseer enfermedades, patológicas, por enfermedades o accidentales como en el caso de los discapacitados eugenésicos, que limiten sus capacidades físicas, psicológicas para desarrollar sus habilidades.



**La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) y el Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales de las Naciones Unidas (1966):** Aunque no tratan específicamente el tema de la minería, establecen varios derechos que pueden verse violados por proyectos mineros, en particular el derecho a la libre determinación de los pueblos en cuanto a su desarrollo económico, social y cultural (artículo 1 del Pacto) y el derecho a la vida (artículo 3 de la Declaración).

El Art. 362. "El Estado será responsable de:

1. Formular políticas que garanticen la promoción, prevención y atención integral en salud y fomentar prácticas saludables en los ámbitos familiar, laboral y comunitario.
2. Universalizar la atención en salud, mejorar permanentemente la calidad y ampliar la cobertura.
3. Fortalecer los servicios estatales de salud, incorporar el talento humano y proporcionar la infraestructura física y el equipamiento a las instituciones públicas de salud.
4. Garantizar las prácticas de salud ancestral y alternativa mediante el reconocimiento, respeto y promoción del uso de sus conocimientos, medicinas e instrumentos.
5. Brindar atención y cuidado especializado a los grupos de atención prioritaria establecidas en la Constitución.
6. Asegurar acciones y servicios de salud sexual y de salud reproductiva, y garantizar la salud integral y la vida de las mujeres, en especial durante el embarazo, parto y posparto.
7. Garantizar la disponibilidad y el acceso a medicamentos de calidad, seguros y eficaces, regular su comercialización y promover la producción nacional y la utilización de medicamentos genéricos, que respondan a las necesidades epidemiológicas de la población. En el acceso a medicamentos, los intereses de la salud pública prevalecerán sobre los económicos y comerciales.
8. Promover el desarrollo integral del personal de salud.

El Estado garantiza promueve, formula, universaliza el desarrollo integral de la salud dentro de las políticas, prestación de servicios o desarrollo del sector de la salud, lo que representa una garantía a favor de todos los ecuatorianos en consecuencia se garantiza el acceso a medicamentos de calidad, y un cuidado especializado implementado cada vez más su cobertura por lo que se hace necesario que la biogenética forme parte integral de la consecución de estos fines.

Los derechos que se han dado a favor de las personas son personalísimos intransferibles y forma parte de la existencia misma, los Derechos del hombre XVIII, dice toda persona puede acudir a los tribunales para hacer valer sus derechos así mismo, debe disponer de un procedimiento para que se dé la aplicación de la pena correspondiente por el acto lesivo a la sociedad.

El sistema nacional de salud es un procesamiento administrativo que ese establece de forma institucionalizado, a través de los programas políticos y los recursos en los cuales debe necesariamente incluirse el desarrollo de la biogenética, para de esta manera dar aportes a la salud de forma integral, asiendo eficaz los tratamientos en contra de las enfermedades crónicas o dentro de la producción mejorando la calidad de productos y reduciendo la utilización de productos que atentan directamente a la genética humana y contaminan los ecosistemas, por lo que la constitución establece la participación ciudadana y el control social para cumplir con estos fines.

Art. 359.- “El sistema garantizara, a través de las instituciones que lo conforman, la promoción de la salud, prevención y atención integral, familiar y comunitaria, con base en la atención primaria de salud, articulara los diferentes niveles de atención y promoverá la complementariedad con las medicinas ancestrales y alternativas.

La red pública integral de salud será parte del sistema nacional de salud y estará conformada por el conjunto articulado de establecimientos estatales, de la seguridad social y otros proveedores que pertenecen al Estado; con vínculos jurídicos, operativos y de complementariedad.

El sistema nacional de salud es un sistema complejo en el que debe necesariamente incluirse la transferencia de tecnología dentro de la prevención y control de la salud incluyendo los procedimientos biogénicas saludables a través de las diferentes proveedores o instituciones públicas o privadas que generen este desarrollo tecnológico, a través de los diferentes convenios o contratos en los cuales se propenda al desarrollo de sistemas saludables preventivos o terapéuticos, nuestra tecnología en biogenética es dependiente por lo que se debe buscar los incentivos necesarios para desarrollar las mejores técnicas en biogenética en beneficio de la salud integral.

Art. 360.- “El Estado ejercerá la rectoría del sistema mediante la autoridad sanitaria nacional, será responsable de formular la política nacional de salud y normara, regulara y controlara todas las actividades relacionadas con la salud, así como el funcionamiento de las entidades del sector”.

Uno de los principios de soberanía se da en el control de los servicios públicos, por lo que es una potestad del Estado brindar los mismos por consiguiente son controlados y regulados por los diferentes organismos de salud no solo en los aspectos administrativos sino funcionales, por lo que es importante establecer los parámetros para que se de dicho control.

De conformidad al Art. 361.- “La salud como servicio público se prestara a través de las entidades estatales, privadas, autónomas, comunitarias y aquellas que ejerzan las medicinas ancestrales alternativas y complementarias. Los servicios de salud serán seguros, de calidad y calidez, garantizaran el consentimiento informado, el acceso a la información y la confidencialidad de la información de los pacientes.

Los servicios públicos estatales de salud serán universales y gratuitos en todos los niveles de atención y comprenderán los procedimientos de diagnóstico, tratamiento, medicamentos y rehabilitación necesarios.”

El Estado reconoce las diferentes asociativas dentro de los servicios de salud de la misma forma que reconoce los principios de salud siendo universales y gratuitos dentro del diagnóstico y rehabilitación y confidencialidad, por consiguiente los tratamientos dentro la biogenética deben ser brindados por el Estado en forma gratuita puesto que en muchos de los casos estos solo se brindan fuera del país o privadamente a altos costos, convirtiéndose a la salud en un privilegio.

A partir de la Primera Guerra Mundial se inicia el desarrollo del llamado Constitucionalismo social que en relación con el ante-guerra no solo implicaba una ampliación del contenido dogmático de los textos constitucionales, sino una transformación profunda del concepto acerca de la finalidad misma del Estado.

En el Ecuador, desde la Constitución de 1820, no ha fallado algún precepto que se interese por el mejoramiento de las condiciones de vida de las clases necesitadas; pero, en la de 1929, en donde se constitucionaliza expresa y categóricamente el Derecho Ecuatoriano del Trabajo.

Los derechos de los trabajadores son derechos intangibles, irrenunciables, e imprescriptibles en consecuencia los mismos derechos de orden social que buscan que la clase obrera busque mejorar su condición social.

La irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores es un derecho primordial en lo relacionado directamente el Estado con el sector obrero buscando la igualdad frente a las necesidades del sector obrero tanto

individuales como colectivos, mediante subsidios y participaciones gremiales.

### **Contrato individual de trabajo.**

Contrato individual de trabajo es el acuerdo en virtud del cual una persona se obliga a prestar servicios a otra u otras, bajo su dependencia, mediante el pago de una remuneración. El contrato individual de trabajo puede ser celebrado por tiempo indefinido, a plazo fijo, para una obra determinada o por tarea. A falta de indicación expresa contraria, se entiende por el contrato ha sido convenido por tiempo indefinido.

### **Principios.**

1. El trabajo es una libertad fundamental, un derecho y un deber social, en los términos establecidos por la ley. El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.
2. No puede haber trabajo exigido bajo la amenaza de una pena, cualquiera que sea, que no sea impuesto por la ley, salvo en los casos de emergencia, urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio y el que pueda ser considerado como una tarea cívica normal. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.
3. Los trabajadores gozaran de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. En consecuencia, no será discriminados para acceder al empleo, o una vez empleados, por razones de edad, sexo, estado civil, raza, color, ascendencia nacional, origen o condición social, religión, ideas políticas, Estado de salud, orientación sexual o afiliación o no a un sindicato. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

4. Se prohíbe la redacción y publicación de ofertas de empleo que incluyan requisitos de carácter sexista o excluyente en cualquier forma.
5. Por respeto a su intimidad y derecho a un tratamiento igualitario, el trabajador no será sometido a exámenes médicos sin su consentimiento. El empleador no ordenara, tolerara o hará uso de tales exámenes ni de sus resultados, los cuales no deben serle comunicados en ningún caso, de forma que pueda perjudicar al trabajador en sus oportunidades de empleo o en su condición de asalariado.

Particular cuidado tendrá en el acatamiento de esta norma respecto de los exámenes destinados a detectar el embarazo, o el SIDA, o la presencia del VIH.

6. Los trabajadores y los empleadores tiene derecho a la libre sindicación, la negociación colectiva, la adopción de medidas de conflicto colectivo, incluida la huelga, y el acceso a medios.

El contrato individual de trabajo deberá ser celebrado preferentemente por escrito.

Deberán obligatoriamente ser celebrados por escrito los contratos individuales de trabajo:

7. Para emplear adolescentes hábiles para el trabajo.
8. Para realizar trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;
9. Para una obra determinada, cuando el salario exceda del salario básico;
10. Cuando haya periodo de prueba.
11. Cuando se pacte la jornada por horas
12. Bajo intermediación;
13. A domicilio;
14. Para el trabajo en empresas maquilladoras;
15. Para trabajos de fin de semana y feriados;
16. Para prestación de servicios en otro país; y,

El empleador entregara un ejemplar del contrato al trabajador y deberá conservar el suyo por un término de tres años contados desde la determinación del respectivo contrato.

A falta de contrato escrito, se presumen ciertas y exactas las alegaciones del trabajador acerca de lo pactado, salvo prueba en contrario.

En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:

1. La clase de trabajo que es objeto del contrato.
2. La manera como ha de ejecutarse dicho trabajo: por unidad de tiempo, por obra, por tarea, o en alguna otra forma.
3. La cuantía y forma de pago de la remuneración;
4. La duración del contrato;
5. El lugar donde debe ejecutarse la obra o el trabajo; y
6. El lugar y fecha del contrato.
7. En el contrato para prestación de servicios fuera del país se deberán prevé, además, gastos de ida y vuelta para el trabajador. Este contrato deberá ser suscrito por un garante del empleador, solvente y establecido en el país, y deberá ser autenticado.

#### **Efectos del contrato.**

1. El contrato de trabajo obligara a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se deriven según la Ley, la costumbre, el uso local y la equidad.
2. En caso de divergencias entre empleador y trabajador sobre la remuneración acordada o la clase de trabajo que el segundo debe

ejecutar, se determinarán, una y otra por la remuneración percibida y la obra o servicios prestados durante el último mes.

### **Obligaciones del empleador.**

Son obligaciones del empleador frente a sus trabajadores:

1. Pagar puntualmente las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;
2. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, y no inferirle maltratos de palabra o de obra;
3. Mantener una adecuada política de seguridad e higiene.
4. Respetar la intimidad del trabajador y tener la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
5. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que este sea realizado.
6. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;
7. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o por cualquier otro motivo;
8. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o



para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones.

9. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite certificados relativos a su trabajo. Cuando el trabajador se separe definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:
  - a. El tiempo de servicio;
  - b. La clase o clases de trabajo realizados; y
  - c. Los salarios o sueldos percibidos; y
10. Las demás establecidas en este Código.

#### **Responsabilidad solidaria.**

1. El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador.
2. Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socio o coparticipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador.
3. Igual solidaridad, acumulativa y electiva, se imputara a los intermediarios que contraten personal para que presten servicios en labores habituales, dentro de las instalaciones, bodegas anexas y otros servicios del empleador.

4. Así mismo, las personas que utilicen los servicios de contratistas para la ejecución de obras o servicios, o el suministro de trabajadores, serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones contraídas por contratistas y proveedores con los trabajadores a esos efectos.

Se prohíbe exigir al empleador:

1. Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo, como el de proponer reclutamiento, selección, capacitación, educación y promoción, cualquiera que sea su denominación.
2. Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse del sindicato al que pertenezca o a que vote por determinada candidatura;
3. Imponer sanciones pecuniarias a los trabajadores.
4. Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores; y,
5. Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores.

### **OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.**

Son obligaciones del trabajador:

1. Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
2. Tratar al empleador y a los demás trabajadores con la debida consideración, y no inferirle maltratos de palabra o de obra;
3. Conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, sin tener responsabilidad por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor;

4. trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aun en los días de descanso cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador, dentro de los límites y con los derechos establecidos por este Código;
5. Observar buena conducta durante el trabajo;
6. Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;
7. Dar aviso oportuno al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;
8. Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses del empleador, de los demás trabajadores, o de terceros.
9. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;
10. sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades y el empleador; y
11. las demás establecidas en este Código.

#### Prohibiciones al trabajador

##### Se prohíbe al trabajador

1. Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como la existencia y buenas condiciones de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo;
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes;
3. Portar armas durante las horas de trabajo, a menos que lo requiera la propia actividad del trabajador.
4. hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador;

5. Hacer competencia a al empleador mediante la elaboración, fabricación, o venta de artículos producidos por la empresa o similares, o el suministro de servicios de los que esta presta;
6. Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga; y,
7. Abandonar el trabajo sin causa legal.

En el art. 7 del Código obrero.- “Aplicación favorable al trabajador. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicaran en el sentido más favorable a los trabajadores”

De igual forma dentro de los principios laborales en el artículo 3 se establece;

- Respetar la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones y la independencia de las personas.
- La participación e incluso planas y efectivas en la sociedad.
- La no discriminación.
- El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con la discapacidad como parte de la diversidad y las condiciones humanas;
- La igualdad de oportunidades
- La Accesibilidad
- La igualdad entre hombres y mujeres.
- El respeto a la evolución de las facultades de los niños y niñas con discapacidad y de su derecho a prestar su identidad.

Este es el pilar fundamental que rige al sector humano con discapacidad el mismo que carecería de valor y eficacia si no existiera el compromiso del Estado y los derechos humanos,

Las personas con discapacidad necesitan que se les valore no solo su esfuerzo sino también sus diferentes necesidades. Guillermo Cabanellas de Torres nos dice que el trabajo “es el esfuerzo físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza”. A la vez veo muy acertado uno de sus conceptos del cual señalo que el trabajo es

toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento”.

Los derechos fundamentales a favor de las personas con discapacidad deben generar compromisos. El trabajo es la relación que regula el empleador con el trabajador de las cuales nacen prestaciones de servicios subordinados, como además las normas jurídicas que tienen una fuerza de aplicación y existencia misma, en el poder que impone la clase beneficiada.

El Art. 34 dice.- “El Estado garantizara 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”.

Dentro de los derechos del trabajador los mismos por decreto ejecutivo deben ser por decreto ejecutivo deben ser obligatoriamente asegurados por lo que dentro de nuestro medios ha existido un despido masivo de trabajadores en consecuencia es necesario que las autoridades realicen controles no solo para el cumplimiento de este derecho.

El art. 33 señala.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico fuente de realización personal y de economía, el Estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, a una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño a un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

## **7. METODOLOGÍA**

Para la realización del presente trabajo de investigación jurídica, se utilizara el método científico como conjunto de métodos generales y particulares, que me permitirán desarrollar la siguiente problemática partiendo de técnicas e instrumentos científicos como:

**MÉTODO INDUCTIVO.**- parto de los conceptos generales como lo es los derechos de los trabajadores, y el derecho a la vida digna, así como los derechos fundamentales de los trabajadores.

**MÉTODO DEDUCTIVO.**- parto de ideas concretas de los derechos de los trabajadores para ser garantizados por medio la política salarial.

**MÉTODO HISTÓRICO COMPARADO.**- el mismo que me permitirá realizar análisis de la evolución de los derechos de las per zonas y los derechos laborales.

## **TÉCNICAS**

En lo referente a las técnicas de investigación, utilizare, las siguientes técnicas.

**LECTURA CIENTÍFICA.**- para recolectar datos de bibliografía especializada de un amanaera objetiva. Sobre los derechos laborales de las personas que padecen enfermedades catastróficas.

**ENCUESTAS.**- con esta técnica investigativa obtendré la información mediante un cuestionario de preguntas aplicadas los señores Abogados en libre ejercicio profesional, en un número de treinta encuestas. La información recogida la tabulare manualmente para obtener datos estadísticos para verificar la hipótesis planteada.

Con la finalidad de obtener suficiente información que me permita desarrollar el sumario de la investigación jurídica, utilizare la técnica del fichaje, con fichas bibliográficas, hemerograficas y nemotécnicas.

Recogida toda la información, la analizare objetivamente mediante tablas y cuadro estadísticos de forma porcentual, para verificar los objetivos e hipótesis y para el planteamiento de las conclusiones y recomendaciones y de la propuesta jurídica de reforma.

## 8. Cronograma

N°	actividades	MESES																											
		Septiembre 2013				Octubre 2013				noviembre 2013				Diciembre 2013				Enero 2013				febrero 2013							
		semanas				semanas				semanas				semanas				semanas				semanas							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	elaboración de proyectó			X																									
2	Compilación bibliográfica			X																									
3	Selección y formulación del problema; Indagación científica, problematización, marco referencial, justificación, hipótesis y objetivos: biblioteca, internet, revisitas, libros.			X	X	X																							
4	formulación de hipótesis					X	X	X																					
5	Elaboración de objetivos							X	X	X	X																		
6	Acopio científico de la información bibliográfica												X	X	X														
7	Acopio empírico de la investigación de campo														X	X	X												
8	Elaboración de encuesta																	X											
9	Aplicación de encuesta																			X									
10	Presentación, análisis, y confrontación de los re resultados de la investigación.																			X	X								
11	Verificación de objetivos e hipótesis y concreción de las conclusiones, recomendaciones y propuesta.																			X	X								
12	redacción del informe final																				X	X	X	X					
13	Sustentación final de tesis																										X		

## 9. Presupuesto y Financiamiento

Recursos y costos

### 9.1 Recursos Humanos

Investigador:

### 9.2 Recursos Materiales

<b>MATERIALES</b>	<b>COSTOS</b>
1.- Adquisición Bibliográfica	\$ 1000
2.-Materiales de Escritorio	\$ 100
3.- Levantamiento de texto	\$ 100
4.-Publicacion	\$ 100
5.- Edición de tesis	\$ 100
6.- Encuadernación	\$ 100
7.- Imprevistos	\$ 1500

### Financiamiento

Con recursos propios del postulante.



## 10. Bibliografía

### Bibliografía Citada

- 1) CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR Y LEYES CONEXAS.- II Edición.- Ediciones Legales.- Quito 1998.
- 2) CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Ediciones legales, 2009
- 3) CÓDIGO ORGÁNICO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA ediciones legales, 2009
- 4) CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial, Heliasta, Argentina.
- 5) DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA.- XII edición.- Editorial Espasa Madrid 2001.
- 6) DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ILUSTRADO.- Editorial ENCAS.- Ámsterdam 1992.
- 7) JUAN LARREA HOLGUÍN, MANUAL ELEMENTAL DE DERECHO EN EL ECUADOR, VOLUMEN 3 CORPORACIÓN DE ESTUDIOS 2000
- 8) Pérez Ordoñez, Diego Temas de Derecho Constitucional. Colección Profesional Ecuatoriana, Editorial: Ediciones Legales, EDLE S.A. Primer a Edición , Octubre 2003,
- 9) GARCÍA UNDA, Gustavo y SOTOMAYOR UNDA, Jorge. Derecho para todos. Editorial Jurídica, Ecuador, 1999.
- 10) TREVINYO-RODRIGUEZ, Rosa Nelly, El Patrimonio Familiar ¿privilegio u Obligación?, Editorial Edersa Madrid , 1990
- 11) revista Ámbito Jurídico, Editorial Jurídica, Autor: FIGUEROA, Gonzalo, edición 193 Año 2005.
- 12) SALAZAR PUENTE DE LA VEGA, Mercedes, Patrimonio Familiar, ENSAYO. Wikipedía .com.
- 13) ROMERO PARDUCCI, Emilio, La Institución del Patrimonio Familiar en el Derecho Ecuatoriano, Ecuador, 1971.
- 14) PARRAGUEZ, Luis, Derechos Reales Vol. II.

15) LARREA Holguín, Juan Manual Elemental de Derecho Civil del Ecuador. Corporación de Estudios y Publicaciones. Tomo II. Quito-Ecuador. Año 2007.

## ÍNDICE

CERTIFICA:	.....	¡Error! Marcador no definido.
AUTORÍA	.....	¡Error! Marcador no definido.
CARTA DE AUTORIZACIÓN.	.....	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA	.....	v
AGRADECIMIENTO	.....	vi
TABLA DE CONTENIDOS	.....	vii
1.	TITULO	..... 1
2.	RESUMEN	..... 2
2.1	ABSTRACT	..... 3
3.	INTRODUCCIÓN	..... 4
4.	REVISIÓN DE LITERATURA	..... 8
4.1.	MARCO CONCEPTUAL	..... 8
4.2.	MARCO DOCTRINARIO	..... 18
4.3	MARCO JURÍDICO	..... 50
4.4.	LEGISLACIÓN COMPARADA	..... 75
5.	MATERIALES Y MÉTODOS	..... 82
6.	RESULTADOS	..... 85
7.	DISCUSIÓN	..... 99
8.	CONCLUSIONES	..... 106
9.	RECOMENDACIONES	..... 107
9.1	PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA	..... 109
10.	BIBLIOGRAFÍA	..... 113
11.	ANEXOS	..... 115
ÍNDICE	.....	140