



**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS**

**ESCUELA DE INGENIERIA EN MERCADOTECNIA**

**Estudio de Caso Previo a la Obtención del Título de Ingeniera en Mercadotecnia**

**Tema: Estudio del Entorno Laboral que Afrontan las Personas con  
Enfermedades Catastróficas o con las Secuelas de las Mismas, al Momento de  
Integrarse en el Mercado Laboral**

Beldad Bibliomania Arteaga Vera

**Quito, diciembre de 2020**

Estudio del Entorno Laboral que Afrontan las Personas con Enfermedades Catastróficas  
o con las Secuelas de las Mismas, al Momento de Integrarse en Mercado Laboral

Por

Beldad Bibliomania Arteaga Vera

Diciembre de 2020

Aprobado:

Presidente del Tribunal: Ing. Sandra del Rosario Villacis Mora Msc. PhD (c)

Miembro 1: Ing. Jefferson Geovanny Reyes Segovia MBA. PhD (c)

Miembro 2: Lcda. Diana Celeste González Castillo Msc.

Tutor: Ing. Víctor Ramón Larco Aldaz MSc.

Aceptado y Firmado: \_\_\_\_\_ 14, diciembre, 2020

Víctor, R, Larco, A.

Aceptado y Firmado: \_\_\_\_\_ 14, diciembre, 2020

Diana, C, Gonzales, C.

Aceptado y Firmado: \_\_\_\_\_ 14, diciembre, 2020

Jefferson, G, Reyes, S.

\_\_\_\_\_ 14, diciembre, 2020

Ing. Sandra del Rosario Villacis Mora Msc. PhD (c)

Presidente(a) del Tribunal

Universidad Internacional del Ecuador

### **Autoría del Trabajo de Titulación**

Yo, Beldad Bibliomania Arteaga Vera declaro bajo juramento que el estudio de caso para la titulación **Estudio del Entorno Laboral que Afrontan las Personas con Enfermedades Catastróficas o con las Secuelas de las Mismas, al Momento de Integrarse en el Mercado Laboral**, es de mi autoría y exclusiva responsabilidad legal y académica; que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, habiéndose citado las fuentes correspondientes y respetando las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.



---

Beldad Bibliomania Arteaga Vera

Correo electrónico: bearteagave@uide.edu.ec

### **Autorización de Derechos de Propiedad Intelectual**

Yo, Beldad Bibliomania Arteaga Vera, en calidad de autor del estudio de caso titulado **Estudio del Entorno Laboral que Afrontan las Personas con Enfermedades Catastróficas o con las Secuelas de las Mismas, al Momento de Integrarse en el Mercado Laboral**, autorizo a la Universidad Internacional del Ecuador (UIDE) para hacer uso de todos los contenidos que me pertenecen o de parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Los derechos que como autor me corresponden, lo establecido en los artículos 5, 6, 8, 19 y demás pertinentes de la Ley de Propiedad Intelectual y su Reglamento en Ecuador.

D. M. Quito, noviembre



---

Beldad Bibliomania Arteaga Vera

Correo electrónico: beartagave@uide.edu.ec

## **Dedicatoria**

El presente trabajo está dedicado a mi madre Amanda, quien sonó verme graduada y que celebrará desde el cielo este título, a Msc. Diana González, Psic. Azucena Semblantes y Dg. Verónica Vásquez que fueron mi guía y mi apoyo a lo largo de toda mi carrera universitaria. A todas las personas especiales que me acompañaron en esta etapa, aportando a mi formación tanto profesional y como ser humano.

## **Agradecimiento**

De manera especial a mi tutor de tesis Ing. Víctor Larco, por haberme guiado, no solo en la elaboración de este trabajo de titulación, sino a lo largo de mi carrera universitaria y haberme brindado el apoyo para desarrollarme profesionalmente y seguir cultivando mis valores.

A la Universidad, por haberme brindado tantas oportunidades y enriquecerme en conocimiento.

## **Resumen**

El proyecto que se presenta a continuación trata la problemática que afrontan las personas en su ámbito laboral, que han padecido o padecen una enfermedad catastrófica, por lo que se aborda el tema desde varios puntos de vista. En primer lugar, se toca el ámbito legal de la problemática, analizando los diferentes derechos y obligaciones que tienen los trabajadores como tal, para así poder entender como estos son en muchos casos irrespetados por el empleador con el fin de no generar inconvenientes para la empresa.

Los derechos de todo empleado se resumen básicamente en tener una jornada laboral adecuada a lo que ordena la ley, mantener una estabilidad laboral y sobre todo la correcta remuneración por sus servicios, pero en la revisión teórica de los mismos se pudo observar que las personas con una condición causada por una enfermedad catastrófica, son mucho más susceptibles a que los derechos antes mencionados sean vulnerados, como lo cual se sustenta con algunos casos reales de personas que pasaron por esta situación y además de que gracias a estos análisis se permite llegar a diferentes conclusiones y recomendaciones.

**Palabras Claves: Enfermedad Catastrófica, Mercado Laboral, Experiencias**

**Abstract:**

The project presented below deals with the problems faced by people in their workplace, who have suffered or are suffering from a catastrophic illness, and therefore the subject is approached from various points of view. In the first place, the legal scope of the problem is encountered, analyzing the different rights and obligations that workers have as such, in order to understand how these are in many cases disrespected by the employer in order not to create inconvenience for the company.

The rights of all employees are basically summarized in having a working day adequate to what is prescribed by law, maintaining job stability and above all the correct remuneration for their services, but in the theoretical review of the same it was observed that people with a condition caused by a catastrophic disease, they are much more susceptible to the aforementioned rights being violated, as supported by some real cases of people who went through this situation and also that thanks to these analyzes it is possible to reach different conclusions and recommendations.

**Key Words: Catastrophic disease, Working Market, Experiences**

## Tabla de Contenido

Tabla de Contenido .....	ix
Introducción.....	1
Antecedentes.....	1
Definición del Problema.....	4
Formulación del Problema .....	5
Justificación .....	5
Objetivos .....	6
Objetivo General.....	6
Objetivo Específico.....	6
Marco Teórico .....	7
Definición de una Enfermedad Catastrófica y de Alta Complejidad.....	7
Tipos de Enfermedades Catastróficas y de Alta Complejidad .....	8
Derechos Laborales de una Persona con una Enfermedad Catastrófica .....	9
Entorno Laboral.....	14
Realidad Laboral en el Ecuador.....	17
Marco Metodológico.....	22
Diseño de la investigación.....	23
Determinación de los métodos a utilizar .....	24
Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	24

Análisis y Resultados .....	25
Resultados.....	26
Análisis de Resultados .....	35
Conclusiones .....	37
Recomendaciones .....	38
Bibliografía .....	40
Anexos.....	43
Anexo A: Referencias de Derechos .....	43

## **Introducción**

En el mundo actual una persona que lleva una vida relativamente normal, tiene por lo regular diferentes aspiraciones o metas que cumplir en diferentes ámbitos: como el personal, familiar y el muy importante ámbito laboral. ¿Pero qué sucede cuando todo esto cambia a causa de un evento fortuito o una enfermedad inesperada? Por lo general las personas que se encuentran en este tipo de situación afrontan un cambio en casi todos los aspectos antes mencionados, sus vidas en muchos casos cambian radicalmente. ¿Pero qué ocurre en el ámbito laboral?

Este ensayo está concebido con la finalidad de responder la interrogante previamente planteada, mostrando la realidad que afrontan las personas, con algún tipo de enfermedad catastrófica o tienen secuelas de la misma, al momento de buscar integrarse o permanecer en el mercado laboral, tanto para conseguir un empleo en su promoción profesional, así como en el momento de mantener y adaptarse a su puesto de trabajo, en la movilidad, en la consideración de género y en los aspectos retributivos, ya que el Estado tanto en la Constitución como en otros cuerpos legales asegura el bienestar de las personas pero esto en muchas ocasiones no se cumple.

## **Antecedentes**

El derecho al trabajo no tiene que ser condicionado por ninguna situación externa o interna al ser humano mucho menos por una condición de salud, tal como lo garantiza la Constitución de la República del Ecuador. En el Ecuador existe personas que padecen enfermedades catastróficas siendo esta una alteración grave de salud, la cual tiene un costo económico y un impacto social muy alto dentro de la sociedad, ya

que no solo afecta a la persona en sí, sino también a las personas que lo rodean, las mismas que en ocasiones ven afectados sus derechos porque son partícipes de despido intempestivo u otro tipo de afectación laboral dando como resultado una inestabilidad personal, laboral, económica y jurídica; es por ello que el objetivo primordial de este ensayo es establecer la realidad laboral de las personas de este grupo social, además de realzar por medio de casos reales, el protagonismo de las mismas frente al trabajo y el rol fundamental que cumple el Estado, encargado de proteger y garantizar sus derechos, pero no se puede analizar este problema sin antes conocer desde cuando se lo reconoce como tal.

En el Ecuador se puede conceptualizar el derecho laboral por primera vez en el gobierno de Baquerizo Moreno (1916), que principalmente reguló que el trabajo sea pagado, que no exista sobrecarga laboral, y que la jornada laboral incluya días de descanso, con lo que se puede concluir que es inicio de los derechos laborales normados en el país. Pero en 1921, en el gobierno de Luis Tamayo se dicta el primer código laboral un código más completo donde no solo se trató sobre las horas de trabajo, las remuneraciones, sino que, además, se tomó en cuenta, las indemnizaciones, los accidentes de trabajo, enfermedades, etc. (Hidalgo Andrade, 2008).

Continuando con la idea en el mandato de Isidro Ayora se dicta algunas leyes de trabajo bastante importantes, pero lo más relevante es la creación de “La Junta Consultiva del Trabajo” el 15 de julio de 1926 y la publicación de la “Ley sobre Previsión de Accidentes de Trabajo” el 4 de marzo 1927, la misma que velaba por la seguridad del trabajador el cual no tenga ni sufra ningún tipo de riesgo que ponga en juego su vida, indicando un poco de condiciones, como las que prestan atención prioritaria a las personas con enfermedades catastróficas, además de la forma del contrato individual (Hidalgo Andrade, 2008). Como se menciona al inicio el presidente

Ayora fue el precursor insigne de los derechos de los trabajadores en el país y desde su mandato se ha venido dando forma a los derechos que se conocen hoy en día.

Como por ejemplo se puede recalcar la decisión tomada por La Corte Constitucional del Ecuador el 22 de noviembre del 2017 que con el estudio de diferentes casos y basados en la Normativa de Erradicación de la Discriminación dictada por el Ministerio del Trabajo, ha establecido como regla jurisprudencial obligatoria que las personas portadoras de enfermedades catastróficas/profesionales gozan de un principio de estabilidad laboral reforzada y no podrán ser despedidos por su condición de salud y si se da el despido en estos casos se presume violatorio de derechos constitucionales y que el empleador lo deberá justificar en una causa objetiva con razones válidas y suficientes (Bustamante, 2018).

Además de que no podrá fundarse en argumentos respecto del rendimiento de las actividades laborales del trabajador, pues, el deterioro físico y psicológico que influye en el desempeño de las actividades laborales es propio de una enfermedad de esta naturaleza. Adicionalmente, la Corte ha señalado que los trabajadores que padecen enfermedades profesionales deberán tener acceso a la reubicación laboral en su medio de trabajo cuando el desempeño de sus actividades se vea mermado por su condición de salud (Bustamante, 2018).

Lamentablemente en algunas ocasiones el desconocimiento de estos derechos por parte del empleado y del empleador, y la puesta por delante del interés general de la compañía antes que del individuo bajo el concepto de priorizar que una persona esté al máximo de sus capacidades físicas y mentales para ejercer el puesto de trabajo, han hecho que muchos derechos de las personas que sufren una enfermedad catastrófica no sean tomados en cuenta y hasta violentados.

## Definición del Problema

Los derechos laborales se pueden definir como las obligaciones y derechos que tienen entre sí los empleados y los empleadores, son el complemento para que la sinergia en esta relación sea la correcta, sin embargo, esta relación por lo general tiende a interrumpirse por varias razones, pero una de ellas es la discriminación o en ocasiones el despido de personas que han tenido la desdicha de contraer una enfermedad catastrófica. La conciencia de esta realidad está presente en todo el mundo, por ejemplo, en países como España, se aplican leyes bastante completas dirigidas a que los derechos de los trabajadores sean garantizados, por lo cual se considera nulo el despido por discriminación.

Otro ejemplo más cercano a la realidad en el continente, es el del país vecino de Colombia en donde el Estado garantiza los derechos de las personas con enfermedades catastróficas, así como el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada gracias a que su titular es un sujeto de especial protección por su vulnerabilidad y tradicional discriminación o marginación.

Como se menciona con anterioridad, ejemplificando los casos de España y Colombia en la mayoría de países en el mundo existen leyes laborales que protegen a las personas que sufren una enfermedad catastrófica, y en el caso del Ecuador no es diferente ya que de acuerdo a la Constitución de Montecristi de 2008, el Estado garantiza a todas las personas el derecho al trabajo ya que es un derecho económico y un deber social, además de que menciona que se debe dar la atención prioritaria, especializada, gratuita en todos los niveles, de manera oportuna y preferente a las personas con enfermedades catastróficas. Pero a pesar de la evolución de las leyes constitucionales y laborales en el Ecuador, lamentablemente es muy evidente que los

empleadores ya sean públicos o privados no aplican los conceptos antes mencionados para proteger el derecho al trabajo de las personas que padecen este tipo de enfermedades, además de que en ocasiones aprovechan los huecos legales que deja el código de trabajo vigente para violentar los derechos de estas personas generando diversas trabas y problemas en su vida laboral.

### **Formulación del Problema**

En el Ecuador existen leyes que tratan de garantizar los derechos de todos los trabajadores como tal, incluyendo las personas con enfermedades catastróficas que al ser un grupo vulnerable y de atención prioritaria, el Estado debería garantizar sus derechos y precautelar su estabilidad laboral, como lo hace con otros grupos vulnerables como personas con discapacidad o mujeres embarazadas.

Lamentablemente el Estado no garantiza de la misma forma los derechos de las personas que sufren enfermedades catastróficas, por lo que este trabajo, pretende analizar diversas experiencias con el fin de responder las siguientes preguntas:

¿Cuál es la realidad en el ámbito laboral que afronta las personas al momento de ser diagnosticadas con una enfermedad catastrófica? Y ¿Cuáles son sus derechos y de qué forma son violentados?

### **Justificación**

La importancia de este trabajo radica en la necesidad de conocer la realidad que viven las personas con enfermedades catastróficas en el ámbito laboral, ya que es un grupo vulnerable y de atención prioritaria que el Estado y la sociedad en general, no le brinda el apoyo suficiente para afrontar su realidad, ya que el sistema, hablando desde un punto de vista laboral, está encauzado hacia el bien común dejando de lado al

individuo haciéndolo totalmente remplazante y a su vez generando que este proyectado a que las personas más capaces tanto física como mentalmente tengan una completa apertura al pleno empleo, dejando de lado a personas que a causa de alguna enfermedad se vean disminuidas en algún ámbito de sus capacidades, siendo en ciertos puntos discriminadas y violentadas en sus derechos. Lo cual se va totalmente en contra del Objetivo No. 1 del Plan Nacional para el Buen Vivir 2017-2021, que trata de “Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas”.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Comprender la realidad laboral de las personas que sufren una enfermedad catastrófica y los derechos laborales que son violentados en el marco del derecho laboral ecuatoriano en la actualidad.

### **Objetivo Específico**

- Analizar del marco legal que apoya a las personas que sufren algún tipo de problemas o discriminación al momento de tener una enfermedad catastrófica.
- Comparar las realidades laborales de tres personas que padecen una enfermedad catastrófica con el fin de conocer a fondo que derechos les han sido violentados.
- Identificar los derechos y obligaciones violentados de personas con enfermedades catastróficas en el marco legal laboral ecuatoriano.

## **Marco Teórico**

En primer lugar, cabe indicar que la Constitución de la República, protege a éste grupo de atención prioritaria de la sociedad, en su artículo 50 que señala: “El Estado garantizará a toda persona que sufra de enfermedades catastróficas o de alta complejidad el derecho a la atención especializada y gratuita en todos los niveles, de manera oportuna y preferente” (Ecuador, 2008).

Según el texto constitucional, protege a las personas que padezcan de éstos dos tipos de enfermedades:

- Catastróficas y;
- De alta complejidad

### **Definición de una Enfermedad Catastrófica y de Alta Complejidad**

Según el artículo 161 del Código Orgánico de la Salud, da una idea de lo que comprende una enfermedad catastrófica y dice que debe cumplir las siguientes características (Código Orgánico de la Salud, 2016):

- “Que implique un alto riesgo para la vida de la persona” (Código Orgánico de la Salud, 2016).
- “Que sea una enfermedad crónica y por lo tanto que su atención no sea emergente” (Código Orgánico de la Salud, 2016).
- “Que su tratamiento pueda ser programado o que el valor promedio de su tratamiento mensual sea mayor al determinado en el Acuerdo Ministerial de la Autoridad Sanitaria” (Código Orgánico de la Salud, 2016).

Lo que quiere decir que una enfermedad catastrófica, es aquella patología que posee un curso crónico y complejo lo cual supone un alto porcentaje de riesgo para la vida del individuo que la posea, además que el tratamiento de la misma por lo regular mantiene un alto costo económico, con un impacto social grave para la persona y su familia.

### **Tipos de Enfermedades Catastróficas y de Alta Complejidad**

Los antecedentes antes mencionados, permiten indicar que no todas las enfermedades pueden ser consideradas catastróficas por lo que las autoridades nacionales identificaron las enfermedades catastróficas, que mediante el Acuerdo Ministerial No. 00001829, emitido por el Ministerio de Salud Pública, se detallan a continuación: (El Universo, 2015)

- Cualquier tipo de cáncer.
- El padecimiento de Insuficiencia renal crónica.
- El padecimiento del Síndrome de Klippel Trenaunay.
- Cualquier malformación congénita que involucre el corazón y cualquier otro tipo de valvulopatías cardiacas.
- La necesidad de un trasplante de órganos: riñón, hígado, médula ósea.
- El padecimiento de algún tumor cerebral en todo estado.
- El padecimiento de una aneurisma tóraco-abdominal.
- La aparición o el padecimiento de las secuelas de quemaduras graves.
- La aparición o el padecimiento congénito de alguna malformación arterio venosa cerebral.

## **Derechos Laborales de una Persona con una Enfermedad Catastrófica**

Lamentablemente el desconocimiento en lo que respecta a la protección jurídico laboral a las personas con enfermedades catastróficas es un punto neurálgico en este ensayo ya que no tienen ningún derecho laboral exclusivo que les beneficie, pero si asegurado el no ser discriminados ni despedidos intempestivamente debido a su condición (Ministerio del Trabajo, 2017), cabe recalcar que existe una diferencia notoria con las personas con discapacidad, a quienes se le garantiza el derecho al trabajo y a la no discriminación también, pero haciendo que las empresas les contraten en un número mínimo del 4% en relación al número total de trabajadores (Congreso Nacional del Ecuador, 2005).

Los derechos que asisten a las personas con una enfermedad catastrófica son los mismos que para el resto de personas inmersas en cualquier actividad laboral bajo relación de dependencia, lo cual está contemplado en el artículo número 50 de la Constitución de la República, el cual prescribe que: “El Estado como ente máximo debe garantizar sobre manera que: a toda persona que sufra de enfermedades catastróficas o a su vez sea reconocida como de alta complejidad, tendrá el derecho ineludible a la atención especializada y gratuita en todos los niveles de salud que brinde el sistema del país, de la manera más oportuna y sobre todo preferencial” (Constitución la República del Ecuador, 2008).

Pero, para efecto del presente ensayo, se ha procurado ir más allá con la identificación de varios derechos que personas que adolecen de una enfermedad catastrófica tienen respecto a su actividad laboral, enfocándose en el derecho al trabajo y a la no discriminación.

Entonces para profundizar más en el tema es menester anotar los derechos que el Estado le otorga al trabajador, para conocer efectivamente los derechos que los trabajadores con enfermedades catastróficas verían esquivos en caso de perder su trabajo. Por tal motivo se detalla y conceptualiza a continuación los más relevantes:

- Derecho a recibir las remuneraciones en forma íntegra y puntual: Una de las obligaciones del empleador que establece el artículo 42 numeral 1 del Código de Trabajo, es la de cancelar a los trabajadores su remuneración en forma puntual, y por otra parte es un derecho de los trabajadores justamente el de percibir las remuneraciones en los términos y en los tiempos previstos en el contrato. El incumplimiento en los pagos o la impuntualidad en los mismos, es causal para que los trabajadores que padecen de enfermedades catastróficas, propongan la acción de visto bueno ante el Ministerio de Relaciones Laborales (Código del Trabajo, 2005).
- El derecho a las utilidades: El Art. 97 del Código del Trabajo, dice que se debe repartir las utilidades que la empresa posea en el periodo fiscal a los empleados en un 15% por ciento de las mismas. El Ministerio de Relaciones Laborales establece que para el pago de utilidades a los empleados y trabajadores es hasta el 15 de abril del año en curso (Código del Trabajo, 2005).
- Derecho a vacaciones: En la legislación Ecuatoriana hay claramente diferenciadas dos tipos de vacaciones anuales, las ordinarias y las adicionales (Código del Trabajo, 2005).

- a) Las vacaciones ordinarias: Por un período ininterrumpido de quince días, incluidos los días no laborales.
- b) Las vacaciones adicionales o por antigüedad. - Para los trabajadores que hubieren laborado por más de cinco años en la misma empresa, tienen derecho a un día adicional por cada año excedente. Con un máximo de quince días adicionales. El empleador puede elegir entre conceder los días adicionales o pagar su valor en dinero.
- Derecho a recibir el pago de horas suplementarias y extraordinarias: En éste tema, se considera importante analizar brevemente el tema de las jornadas de trabajo ya que cuando el empleado sobrepasa la misma el empleador está obligado a reconocer un excedente en la remuneración diferenciando las horas con los siguientes conceptos:
    - a) Horas suplementarias: Son aquellas que exceden la jornada de trabajo, o dicho en términos simples las que excede su horario diario de trabajo, estas se pagan con un recargo del 50% en relación de la hora ordinaria de trabajo, si estas horas sobrepasaran las 24 horas y son antes de las 6 de la mañana se debe reconocer el 100% de recargo de las mismas.
    - b) Horas extraordinarias: Son aquellas horas en las que el trabajador labora en los días no laborables de su jornada semanal, es decir los fines de semana, cuando no existen jornadas especiales de trabajo; y, también procede el pago de horas extraordinarias cuando el trabajador labora en las jornadas de labor que se consideran ya realizadas.

- Derecho a recibir la décimo tercera remuneración: La décima tercera remuneración se la conoce también con el nombre de bono navideño, y es otro de los derechos irrenunciables del trabajador y que se encuentra reconocido en el artículo 111 del Código de Trabajo, y es la doceava parte de lo que los trabajadores hayan percibido desde el 1 de diciembre del año pasado hasta el treinta de noviembre del año de pago (Código del Trabajo, 2005).
- Derecho a recibir la décimo cuarta remuneración: Las personas mayores adultas tienen derecho a recibir además la décimo cuarta remuneración o bono escolar, derecho irrenunciable que tienen los trabajadores para acceder a un sueldo básico.
- Derecho a percibir los fondos de reserva: Los fondos de reserva constituyen otro derecho laboral irrenunciable para los trabajadores en general que consiste en el derecho a recibir una remuneración del trabajador, durante cada año de servicio, pero a partir del segundo año que haya trabajado. El fondo de reserva puede ser pagado a los trabajadores, efectuando los respectivos depósitos de los valores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y/o en su defecto puede ser pagado en forma mensual de conformidad a las últimas reformas realizadas para el pago de fondos de reserva (Código del Trabajo, 2005).
- Derecho a recibir la jubilación patronal: La jubilación patronal y por discapacidad, es un derecho en el cual todo trabajador que haya pasado 25 años trabajando en la misma empresa debe recibir si así lo decide una remuneración mensual calculada según el código laboral, y al

fallecimiento del trabajador, una anualidad para sus derechohabientes (Guzmán Lara, 1988). En el caso de las personas con enfermedades catastróficas, se podría aplicar una jubilación especial contemplada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, que menciona que si la enfermedad catastrófica es causa de incapacidad total parcial, se debe considerar que de igual forma en el Código de Trabajo debería incluirse algún tipo de beneficios a las personas que tengan enfermedades catastróficas y se proceda a la jubilación.

- De la afiliación al IESS: La persona que contrate alguien bajo el modelo de relación de dependencia tiene la obligación de realizar el ingreso de entrada del trabajador, así como también pagar todas las obligaciones que esto conlleva.
- Paternidad con licencia: al nacer un hijo o hija, el padre tendrá derecho por paternidad con remuneración a 10 días, 15 días, 18 días y 25 días según sea el caso (Barzallo, 2012).
- Licencia por adopción: El Código del Trabajo establece una licencia de 15 días en caso de que el trabajador adopte a una persona como hijo o hija.
- Licencia por hospitalización: El Código del Trabajo establece una licencia de 25 días en caso de patologías degenerativas u hospitalización de los hijos
- Licencia por duelo: El código del Trabajo establece una licencia de tres días en caso de fallecimiento de parientes comprendidos hasta el segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad.

- **Maternidad con licencia:** Las madres que se encuentren afiliadas al IESS tiene derecho a 12 semanas remuneradas, al nacer su primer hijo, luego de este lapso la madre se deberá reincorporar a sus labores y solo se podrá extender este lapso 10 días más en caso de nacimiento múltiple (Código del Trabajo, 2005).
- **Licencia por lactancia:** Al momento de que la madre regrese a sus actividades, también tendrá derecha a una jornada de especial de seis horas por el lapso de un año para que pueda dar de lactar el infante.

Cabe indicar que al final de la presente lista, los derechos antes mencionados no son los únicos que deben tener en cuenta el trabajador en caso de que adquiriera una enfermedad catastrófica y vea que el empleador no respeta sus derechos, ya que existen muchos más, y están plenamente detallados en las diferentes normas jurídicas. Sin embargo, para el presente ensayo, se ha pretendido anotar los derechos laborales más importantes y esenciales para una correcta convivencia laboral entre empleado y empleador.

### **Entorno Laboral**

El entorno laboral o ambiente de trabajo se compone de todas las circunstancias que inciden en la actividad dentro de una oficina, una fábrica, etc. Cada vez son más las empresas que cuidan mucho el que en ellas exista un buen ambiente de trabajo, ya que es clave para que los empleados no sólo rindan más sino también para que se impliquen más con sus tareas, para que contribuyan al crecimiento de dichas entidades, para que el resultado de todo ello sea una absoluta satisfacción para los trabajadores y una mejora de los beneficios de los negocios. Lo habitual es vincular el ambiente de trabajo a las relaciones humanas, si un trabajador se lleva bien con sus superiores y con sus

compañeros, se dice que se desempeña en un buen ambiente de trabajo, donde los conflictos y las discusiones no son frecuentes. En cambio, si el trabajador suele “pelearse” y confrontar con el resto de las personas que trabajan en su mismo entorno, el ambiente de trabajo será malo.

Otro punto de vista en el ambiente laboral son las condiciones de seguridad e higiene, que también forman parte del ambiente de trabajo. Este tipo de circunstancias están reguladas por diversas leyes y convenios que hacen a la relación entre el empleador y el empleado favorable. En este sentido, se establece que los elementos imprescindibles de este tipo que harán que en un trabajo existan las condiciones más óptimas son una correcta iluminación tanto natural como artificial, pues otorgará energía a los empleados; limpieza, plantas vivas que aporten oxígeno, muebles confortables y ergonómicos, y colorido en el entorno para estimular la creatividad y la positividad (Barzallo, 2012).

En el Ecuador los métodos de trabajo han evolucionado gracias a la tecnología que permite incrementar la productividad, además de que las telecomunicaciones son una herramienta clave, los espacios de trabajo son cada vez más amigables, sofisticados y funcionales. Pero todavía persiste un punto que sigue sin resolverse en las empresas, sin importar el sector productivo al que pertenezcan que es: el clima laboral.

Este tema inquieta por igual a gerentes generales, directores de talento humano, catedráticos y empleados de una organización. Los expertos en temas de recursos humanos lo resumen de manera sencilla: “Cuando existe un buen clima o ambiente en la oficina, toda mejora. De lo contrario, los procesos de la compañía y las relaciones entre colaboradores se debilitan” (Revista Lideres, 2019). La preocupación por generar un adecuado ambiente laboral es una constante en distintas compañías de diferentes

países. “Lo que más afecta a una compañía es el clima que producen los líderes. A pesar de las tecnologías y nuevas prácticas, la incorrecta comunicación es uno de los grandes abismos que separan a líderes de sus equipos” (Revista Lideres, 2019). Por eso es necesario construir confianza entre los miembros de una organización. Otra anotación que se hace es que sin un buen clima laboral no habrá liderazgo y los problemas que tiene una compañía se mantendrán en el tiempo, sin una adecuada solución.

Pero la pregunta más importante para resolver lo antes mencionado es: ¿Y cómo surge un ambiente laboral óptimo? El clima laboral no es una moda, la gente cada vez pasa más tiempo en su lugar de trabajo, por eso mientras se ocupe menos tiempo en adaptarse al clima laboral es mejor, es más productivo para la empresa. Para esto, las cabezas de la organización tienen que estar 100% interesadas en las relaciones de sus colaboradores y manejar una estrategia al respecto (Revista Lideres, 2019).

En Ecuador, una de las maneras más comunes de medir el ambiente de trabajo es con encuestas anuales o semestrales. Esta metodología sirve a pesar de estar afectada por eventos recientes, ya que la medición a pesar de que no existe un momento ideal es necesaria.

Eddy Troya, gerente de la consultora Human Plus, manifiesta que no más del 10% de las empresas ecuatorianas aplica acciones encaminadas a generar un buen ambiente laboral. Además, Troya dice que “Lo correcto es que más empresas se sumen a generar un buen ambiente laboral, generando modelos de liderazgo, para ofrecer a los colaboradores un balance entre la vida familiar y la profesional, generando la sensación de aprecio y facilitar los procesos de desarrollo, etc” (Revista Lideres, 2019).

Las acciones antes mencionadas son propias de empresas que están evolucionando y que reconocen el valor de la gestión de personal, pero que desafortunadamente todavía son minoría en Ecuador, por lo que es necesario, implementar planes en las empresas y en especial en los departamentos de RR.HH, para que evolucionen en sus funciones y logren analizar diferentes puntos como:

- La satisfacción: Determinar y analizar el estado de la satisfacción laboral de los trabajadores, para encontrar aspectos que puedan entorpecer la obtención de los resultados programados.
- Conflictos: Identificar las fuentes de conflicto que puedan ocasionar resultados inadecuados.
- Comportamiento: Evaluar el comportamiento de la toma de decisiones y las acciones que se ponen en práctica.
- Revisión de planes: Tomar las medidas correctivas relacionadas con los proyectos puestos en práctica.
- Los jefes: Corregir comportamientos de los jefes y directivos en general.

Todo lo antes mencionado se podrá utilizar también para que el empleado se sienta respaldado al momento de que se entere que tiene una enfermedad catastrófica y pueda confiar en que no va a ser discriminado, por las autoridades y sus compañeros de labores.

### **Realidad Laboral en el Ecuador**

Para hablar de la realidad laboral que vive el Ecuador como tal, hay que diferenciar dos periodos en el tiempo, ya que antes de la pandemia (marzo del 2020), el país vivía una situación complicada en este aspecto no solo para las personas con enfermedades catastróficas sino también para la gente común, como lo muestra un

estudio aplicado por Cedatos al cierre del año pasado, en donde el 26% de los ecuatorianos miran al desempleo como el principal problema que atraviesa el país, seguido por el panorama económico y los casos de corrupción descubiertos en los últimos meses (CEDATOS, 2019).

La preocupación por el desempleo es totalmente justificada, ya que los indicadores laborales del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), con cierre en diciembre de 2019, detallan que en ese mes la tasa de desempleo se ubicó en un 4,6% a nivel nacional, mientras que, en el mismo período de 2018, esta tasa cerró con un 5,2%, es decir solo 0,6 puntos menos; pese a ello, la entidad gubernamental la considera como una “variación estadísticamente significativa” (INEC, 2019). Por otro lado, el empleo adecuado registró un crecimiento mínimo en el último mes de 2018 de 42,3%, mientras que en el mismo mes de 2017 fue de 41,2%. El pico más alto en esta categoría fue en diciembre de 2014, con un 49,3%. Lo que muestra un aspecto preocupante, ya que, según las estadísticas el crecimiento de la informalidad: para diciembre de 2018, es del 44,1% de personas con empleo pertenecían a este nicho de la economía, frente a un 43,7% el mismo mes de 2017; por tanto, el empleo informal creció.

El subempleo, en cambio, en el año pasado se ubicó en un 19,8%, similar a diciembre de 2018 (19,9%), pero con tendencia a crecer respecto a otros años: en 2015 marcó un 14% y en 2014 fue del 12,9%. Para que haya fuentes de empleo sin duda influye el desarrollo y estabilidad de las empresas. El INEC determina que de cada diez plazas de trabajo ocho son generadas por el sector privado y dos por el sector público; es por ello que también es necesario conocer el comportamiento de las compañías privadas en 2018 (INEC, 2019).

Otro aporte importante es el expuesto por la Deloitte Consulting en su Análisis del mercado laboral y salarial 2018: un punto de inflexión, en el cual recopila información de 176 empresas tanto nacionales (57% de la muestra) como multinacionales (43%). Explicó que los puntos principales de este informe indican que el porcentaje de incremento salarial general disminuyó un 0,77% en comparación con el año 2017 y que el 30% de las empresas no realizaron aumentos a los sueldos. Sin embargo, se presentaba una visión optimista en materia económica para el 2019 que les llevará a reforzar las políticas salariales con un 3,2% de incremento. Por su parte, aquellas compañías que no harán aumentos de sueldos han optado por estrategias de compensación como guarderías (19%), horario flexible (42%), programas de estudios (45%), refinanciamiento privado de deudas (30%), actividades saludables y sociales (23%), etc. (Deloitte, 2019).

“Está cada vez más comprobado que al colaborador hay que tratarlo como a un cliente más. Así como nos esmeramos con nuestros clientes, tenemos que esmerarnos con nuestros colaboradores” (Deloitte, 2019).

Este argumento se basa en que un 78% de los encuestados están de acuerdo con que la experiencia del empleado es una prioridad para el líder de Recursos Humanos, puesto que si un empleado vive experiencias gratas su permanencia en la empresa será mayor, aumentará su productividad y se fortalecerá su compromiso.

El estudio concluye que el 2019 para las compañías y sus empleados se presenta como un escenario de recuperación aparentemente favorable, con gran expectativa por las reformas laborales anunciadas desde el Estado y un periodo de estabilización en el 2020.

Pero en la segunda parte de este análisis de la realidad laboral en el país se toma en cuenta la pandemia mundial que lamentablemente para el país ha significado que los datos antes presentados se agraven y las esperanzas de una estabilización del mercado laboral sean una fantasía, ya que se presenta un futuro desalentador, con pocas oportunidades junto a la alta demanda de personas dispuestas a trabajar y en medio de un escenario de cambios, principalmente en la selección de personal, que es lo que predicen los expertos en Talento Humano en los próximos años en el país (El Comercio, 2020).

La pandemia del COVID-19 empeoró una realidad en el ámbito laboral, que al corto o mediano plazo tendría una solución, pero hoy las proyecciones son distintas. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el número estimado de empleos perdidos en el segundo trimestre del 2020 es de 305 millones. Y durante el primero se perdieron 4,8 % de horas de trabajo, es decir, 135 millones de empleos a tiempo completo.

En Ecuador, hay cerca de 79 977 actas de finiquito hasta el pasado 7 de mayo. 9175 son por despido intempestivo. El Estado con el fin de tratar de parar el descalabro en el panorama laboral ecuatoriano apresura las reformas en lo laboral, con la Ley de Apoyo Humanitario que espera el pronunciamiento del Ejecutivo para que entre en vigencia y que algunas formas de contratación entren en vigencia las cuales se aplicarían hasta en los próximos cuatro años. En ese proyecto de ley se establecen acuerdos entre el trabajador y empleador, un contrato especial emergente y una reducción del 50 % de la jornada de trabajo por dos años y renovable por una sola vez si la empresa demuestra una afectación por fuerza mayor o caso fortuito (El Comercio, 2020).

Las condiciones, que se plantean en estas reformas no permiten a los trabajadores tener capacidad de decisión, ya que cuando el mercado ofrece pocas alternativas, los trabajadores tienen que poner en la balanza ¿qué es mejor?, tener un ingreso estable (aunque sea menor) o arriesgar y trabajar por cuenta propia.

Pero desde otro punto de vista se puede mencionar que al momento el mercado empresarial de a poco se recuperará y seguirá su camino hacia la innovación e incluso la apertura de nuevos negocios con lo cual se abrirán nuevas oportunidades para las cuáles se tendrá que estar listos.

Para lo que sería de suprema importancia utilizar las herramientas digitales para capacitarse, aprender un nuevo idioma, leer algo distinto, fortalecer las competencias blandas como capacidad de liderazgo, relaciones interpersonales y una actitud positiva, ya que estos y otros factores, de acuerdo a los especialistas, buscarán los reclutadores, no necesariamente por edad o género sino quienes se adapten a los cambios. Actualmente el 80 % de plazas de empleo se ofertan de manera virtual y el procedimiento de reclutamiento y selección también se hace por esa vía, lo que quiere decir que se va a intensificar el uso de herramientas como Zoom, Meet, Whatsapp para entrevistar al trabajador (El Comercio, 2020).

El panorama es complejo para todas las personas en capacidad de trabajar, ya que hay muchas cosas que se veían lejanas, como el teletrabajo que ya es una realidad, lo que exige que las personas tengan nuevas competencias digitales como la capacidad de manejarse por objetivos, ser autónomos y responsables, por eso los especialistas mencionan que el teletrabajo, usado en la pandemia como forma de distancia y mantener activos los negocios, está para quedarse de largo y debemos adaptarnos y acoplarnos para después del COVID-19, lo cual podría ser algo importante para las

personas que sufren una enfermedad catastrófica ya que ayudaría, en el caso de que vean su movilidad limitada.

### **Marco Metodológico**

En este proyecto principalmente se utilizará la investigación cualitativa basada en un estudio bibliográfico, ya que para el desarrollo de la misma se realizará una fundamentación teórica y testimonial con su respectiva justificación, tomando en cuenta varias fuentes como: tesis, publicaciones de revistas y ensayos, los cuales permitirán la descripción y la sustentación de diferentes conceptos, respaldar los testimonios de las personas participantes.

Para Hernández Sampieri, las investigaciones cualitativas se basan en una lógica y proceso inductivo, que van de lo particular a lo general (Hernández Sampieri, 2014); por lo cual, para el desarrollo del presente trabajo, se propone aplicar distintas estrategias de investigación como: la revisión bibliográfica, a través de la recolección de fuentes primarias como la diversa literatura a consultar sobre el tema de estudio en libros, artículos científicos y académicos y testimonios, que permitan profundizar el tema y ayuden a responder la pregunta de investigación. Así también se realizará una revisión documental principalmente de las resoluciones y reformas del tema que se han dado en el país en los últimos tiempos, además se recurrirá a fuentes secundarias como notas periodísticas, vídeos, etc., que aporten información en cuanto a la realidad del entorno laboral de las personas con enfermedades catastróficas.

- **Revisión bibliográfica:** La cual será realizada a través del acopio de las referencias o fuentes primarias, lo que permitirá la revisión de la literatura consultada con respecto al tema objeto de estudio, efectuando así una revisión analítica para la construcción del marco teórico y la adopción de posturas

teóricas referidas al problema planteado, lo que permitirá plasmar la información, profundizar en el tema y delimitar la utilidad de los planteamientos que surjan en la consulta respectiva de la literatura.

- **Revisión documental:** En este sentido, se hará énfasis en la revisión de las resoluciones y reformas de los cuerpos legales referentes al aspecto laboral en el país como: el código de trabajo, leyes de seguridad social, etc. Este trabajo, además se servirá de recortes de prensa para poder conocer a través de estas fuentes secundarias, sobre la realidad que viven la personas que padecen una enfermedad catastrófica.

### **Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación es el abordaje general que se utiliza en el proceso de la investigación y es la forma de enfocar el fenómeno de interés (Hernández Sampieri, 2014). Tomando esa consideración, el diseño propuesto para la presente investigación será el fenomenológico, puesto que se busca entender la realidad que enfrenta una persona con una enfermedad catastrófica en el campo laboral y las razones por las cuales se las discrimina en muchos de los casos.

- **Investigación Explicativa:** A través de esta clase de investigación se estudiarán las principales causas y efectos del problema planteado, es decir, como la falta de desconocimiento de las normas laborales en el Ecuador, repercute en las partes relacionadas en el problema, en este caso entre el empleado y el empleador.
- **Investigación Descriptiva – Interpretativa:** Se empleará esta investigación porque se ha de describir el componente teórico de esta investigación, haciendo referencia a los conceptos y fundamentos de lo laboral en el país.

## **Determinación de los métodos a utilizar**

En este trabajo de titulación se utilizarán métodos teóricos, se realizará una descripción completa del problema planteado, analizando cada una de las causas, así como también describiendo sus efectos para posteriormente establecer una propuesta adecuada en la solución del problema planteado. De todos los métodos teóricos que la investigación nos presenta, el que se va a utilizar en esta investigación es: el método deductivo.

**Método Deductivo:** La deducción parte de un equilibrio general para llegar al conocimiento de lo particular que procede como consecuencia de aquella; en este método se realiza una inferencia desde la ley hacia los hechos particulares, del principio hacia las consecuencias, de las causas para los efectos.

## **Técnicas e Instrumentos de Investigación**

Las técnicas a utilizar dentro de la presente investigación, son las siguientes:

La observación: Según Hurtado (2000), la observación es la primera forma de contacto o de relación con los objetos que van a ser estudiados. Constituye un proceso de atención, recopilación y registro de información, para el cual el investigador se apoya en sus sentidos (vista, oído, olfato, tacto, sentidos kinestésicos, y cenestésicos), para estar pendiente de los sucesos y analizar los eventos ocurrentes en una visión global, en todo un contexto natural. De este modo la observación no se limita al uso de la vista. La observación es una actividad del ser humano y además es un elemento fundamental para las investigaciones. Permite observar los hechos tal cual como ocurren y sobre todo aquellos que le interesa y considera significativos el investigador. Se emplea básicamente para recolectar datos del comportamiento o conducta del sujeto o grupo de sujetos, hechos o fenómenos.

En toda observación intervienen elementos muy precisos como son: el observador, persona que se encarga de codificar las situaciones o eventos ocurrentes; el instrumento de registro, que puede ser directamente los sentidos o instrumentos mecánicos como cámaras de vídeo, fotográfica, termómetro, cinta métrica, escala de color, grabador, entre otros; y la situación observada, que es un complejo de múltiples eventos y relaciones, del cual hay que seleccionar lo que se pretende estudiar.

Y para el procesamiento de recolección de datos se utilizará el método de codificación abierta o de primer plano, ya que se abordarán los diferentes tipos de documentos, con el fin de obtener conceptos, ideas y sentidos que respondan la pregunta de investigación.

### **Análisis y Resultados**

Para el desarrollo de este informe final se tomó en cuenta los siguientes: Análisis Bibliográfico ejecutados a través de las fuentes bibliográficas mencionadas en el proyecto, así como también el aporte de varios autores, lo cual permitió realizar un acervo de conocimiento en el tema de investigación.

Análisis de las leyes. Se realizará a través del estudio de estatutos de Organismos Internacionales, de la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo, Ley de seguridad Social y Acuerdos Ministeriales.

Análisis cualitativo Permitirá obtener un análisis de los datos obtenidos en la observación de las vivencias de diferentes personas por medio de sus testimonios y la entrevista realizada a una persona que padezca una enfermedad catastrófica.

## Resultados

Como se ha menciona con anterioridad en este ensayo el trabajo es un derecho que poseen todas las personas capaces de él, sin importar su condición física. La “plena ocupación” es, por tanto, un derecho al que toda persona capaz de ejercer un trabajo eficiente debe tener acceso al mismo.

En el país lamentablemente esto no se cumple en su máxima expresión ya que en muchos casos el otorgamiento de un cargo o la aceptación de un nuevo trabajador está estrechamente ligado a sus condiciones físicas, además de que surge el inconveniente de que desde el ente máximo, que debería asegurar la plena ocupación, gracias a las diferentes medidas político económicas tomadas no se lo hace, agravando más la situación no solo de las personas con una enfermedad catastrófica sino también de toda la población económicamente activa (INEC, 2019).

Pero ¿Quiénes son los encargados de que los derechos laborales se cumplan? El Estado como generador de Políticas Laborales y el empleador, cumplen una función de gran importancia en este aspecto, por lo que en conjunto estos dos entes son los encargados de dictar y cumplir las políticas de trabajo y que se enfoquen hacía la equidad en el trato de todos los empleados sin discriminar a nadie por condiciones adversas, como por ejemplo el padecimiento de una enfermedad catastrófica.

Estas enfermedades por lo general tienden a incomodar al empleador por lo que es muy propenso a vulnerar, consciente o inconscientemente, varios derechos de los trabajadores que pasan por estas calamidades, generando un ambiente laboral incomodado para ambas partes. Para evidenciar con más claridad el problema el análisis se lo trata desde el punto de vista jurídico complementándolo con casos y testimonios reales de la problemática.

Para comenzar la primera observación clara en este ensayo, se la va abordar desde el peor de los escenarios posibles, el cual es el despido intempestivo, ya que al no contar dentro del código del trabajo con una disposición que establezca una indemnización adecuada y específica en éste caso fortuito, otro limitante que debe atravesar una persona que padezca una enfermedad catastrófica se considera que es el principal malestar que surge ya que por su condición deben afrontar varios obstáculos al momento de conseguir otras fuentes de ingresos para lograr mantener los gastos que conllevan su enfermedad y por su puesto los de subsistencia como tal, el estigma que deja la enfermedad no permite que pueda integrarse a nuevas plazas laborales.

Para ejemplificar lo antes mencionado se recurre a mostrar el testimonio real de Livia Ramírez una persona que sufre una enfermedad catastrófica a la cual fue víctima de un caso totalmente discriminatorio, recibiendo solo la mitad de la remuneración vulnerando su derecho a una remuneración adecuada en primer lugar, pero además cuenta diario El Comercio: “Que a Livia sus empleadores le aconsejaron que no presente ningún tipo de queja u observación ya que ellos le ayudaban al contratarla a pesar de su condición física” (El Comercio, 2016).

Lamentablemente el caso de la persona antes mencionada forma parte de un universo comprendido en 66 291 denuncias de personas que han exigido en los últimos dos años se respeten sus derechos laborales ante el ente regulador. Esto también se interpreta como que al día 119 trabajadores presentan una nueva causa que por lo general se sustenta en un despido intempestivo, pero otras de las denuncias más comunes son: el incumplimiento del pago de una liquidación acordada, maltratos y abusos en el ambiente laboral y la reinserción del empleado a sus actividades laborales ya sea por alguna licencia.

Para continuar con la situación de Livia cabe mencionar que ella fue contratada en el 2013, en una óptica. En ese entonces los dueños de la óptica destinaron a Livia al área de bodega, pero ya que su discapacidad era mayor el 75% se llegó al acuerdo de que Livia podía ejercer sus actividades desde su domicilio, pero con esta novedad su actividad que era la de retirar las lunas de los marcos le tomaba mucho más de una jornada laboral común, pero ella solo obtenía como remuneración USD 120 que no era ni el sueldo básico en ese entonces, pero además se incumplía con su derecho a percibir la remuneración extra por sus horas de trabajo fuera de la jornada laboral, ya que la actividad mencionada le tomaba tanto tiempo que en ocasiones trabajaba los sábados y domingos y nunca tuvo ningún tipo de remuneración o tipo de vacaciones.

La movilidad para Livia siempre fue un problema debido a su condición así que no podía trasladarse frecuentemente a la oficina, pero siempre trato de que le pagaran su sueldo completo ya que su hijo aún se encontraba estudiando y siempre cumplió con todo lo que le delegaban, pero lamentablemente nunca tuvo una respuesta afirmativa es más siempre recibió insinuaciones de su despido.

Para percatarse mejor de la condición de Livia cabe mencionar que ella padece de poliomiélitis y escoliosis, dos enfermedades degenerativas, lo cual ha impedido que lleve una vida normal, pero nunca le ha impedido que vea por el bienestar de su hijo y sobre todo por su futuro. Su padre es un gran apoyo para ella, la ayudó a mantenerse con sus pocos ingresos, pero viendo la situación de su hija no dudo en aconsejarle que implante una causa laboral ante sus patronos, por lo que pidió respaldos del contrato de su hija, pero nunca pudo obtenerlos.

El padre de Livia por suerte tenía respaldos de todos los roles de pago que su hija había firmado al recibir su remuneración y con estos se logra tener el sustento

suficiente para poder iniciar la causa legal en contra de la óptica, la cual arrojo un resultado favorable un año después.

Para Marcelo Sierra el abogado de Livia, este resultado fue satisfactorio ya que según su experiencia estos casos suelen durar de cuatro meses a cuatro años dependiendo de las instancias a las que quieran llegar los implicados, ya que por lo general los patronos al no querer reconocer sus errores acuden al recurso de la apelación que alargan la situación, que en ocasiones se vuelve algo sin sentido (El Comercio, 2016).

En resumen, esta historia concluye con el fallo de la causa a favor de Livia, los empleadores reconociendo a su favor el valor de USD 5 285, ya que se consideró que ella no había recibido un sueldo justo y se había incurrido en la violación de muchos de sus derechos (El Comercio, 2016).

Este ensayo se basa principalmente en el derecho al trabajo, el cual es definido por algunos catedráticos como: “El derecho que posee todo ser humano a estar considerado en las actividades de producción o de servicios, para obtener un beneficio para sí mismo, lo que deberá establecer las garantías para que el individuo genere un modelo de vida estable y digno” (Hidalgo Andrade, 2008).

Las personas con enfermedades catastróficas lamentablemente son vulneradas en este derecho ya que, al no otorgársele por parte del Estado, una suficiente protección al trabajador con estas enfermedades, éste no puede hacer uso de su legítimo derecho a trabajar y peor aún a escoger el trabajo que desee.

Esto resulta injusto, ya que en ocasiones el trabajador no puede sujetarse a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a la no discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y

derecho de sindicación, y el empleador al contar con una base legal ambigua en algunos casos, éste podrá contemplar el despido si así lo desea, lo que no sucede al despedir a un trabajador discapacitado.

Otro derecho laboral fundamental es el de la estabilidad, que indica que el empleado tiene que estar en su puesto laboral realizando todas sus actividades con normalidad y que solo podrá ser removido del mismo por una causa justa, la cual debe estar respaldada en la ley vigente del país donde se labore (Deveali, 1953).

Por lo general se hace referencia a que existen una estabilidad absoluta y otra relativa (De Ferrari, 1968). Pero en este caso se hace referencia al primer concepto ya que en términos laborales solo se puede atribuir a la estabilidad, una completa forma de seguridad en el ambiente laboral, que solo pueda ser obstruida por el empleador, por causas completamente justificadas y respaldadas en un marco legal.

Este derecho se encuentra establecido por la Organización Internacional del Trabajo, estableciendo que no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta y el encardado máximo para que se cumpla esto es el empleador como tal ya sea este público o privado (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1966).

Pero este derecho se encuentra vulnerado, ya que un trabajador que se halla expuesto a una situación de salud que puede resultar incómoda para el resto lo cual es discriminatorio, puede verse separado de su trabajo sin haber una causa justa. El Estado debe proteger a los trabajadores con enfermedades catastróficas, brindándoles la tranquilidad que su relación laboral ha de ser respetada, y en caso que no lo sea,

estableciendo una indemnización fuerte económicamente, que pueda provocar que los empleadores se abstengan de despedir a una persona con una enfermedad catastrófica.

En el párrafo anterior se menciona la palabra discriminación el cual también se convierte en derecho fundamental de las personas que tienen una enfermedad catastrófica.

El derecho a no ser discriminado significa, que a una persona o a un grupo de personas, se dé un trato justo en donde se respeten sus derechos fundamentales, sin importar su color de piel, orientación sexual o gustos de distinta índole.

La discriminación a las personas con enfermedades catastróficas se manifiesta en forma constante, justamente por el hecho de que estas enfermedades cuando están en sus etapas terminales pueden ser mortales; por lo que el trabajador mientras pueda desempeñar sus actividades laborales, debe ser tratado con respeto y consideración; y para tal fin los empleadores deben tratar de evitar despedirles intempestivamente por el hecho de que los trabajadores padezcan de éstas enfermedades.

Para poder ejemplificar los conceptos de la estabilidad laboral y la no discriminación, se van a mostrar dos casos en los cuales estos derechos han sido vulnerados.

El primero hace referencia a un caso emblemático en el país ya que su resolución llevó años y es un precedente para la Normativa de Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral dictada el 2017 por el Ministerio del Trabajo (Litigios Complejos, 2013).

La ex Comisión de Tránsito del Guayas era una institución que en el aspecto laboral se mantenía regida siempre bajo los preceptos que dictaban las leyes de turno, respetándolos y honrándolos, por lo regular en esta institución al ser pública y tener

normas claras en lo laboral no se presentaban inconvenientes en el tratamiento laboral de sus integrantes, pero en el año 2008 uno de sus miembros que para esta ocasión se lo llamara señor NN mediante un examen rutinario fue detectado con inicios de cirrosis hepática secuela del padecimiento de hepatitis de tipo B, por lo cual las alarmas dentro de la institución se encendieron provocando la suspensión inmediata de las labores del señor NN, violentando su derecho a no ser discriminado y sobre todo el de su estabilidad laboral.

En el transcurso de unos meses su salud se agravó y además su situación laboral seguía incierta ya que gracias al desconocimiento de su enfermedad por parte de las autoridades a cargo de la ex Comisión de Tránsito del Guayas, y en especial del señor Jaime Velásquez Egüez en calidad de gerente ejecutivo, no hubo un correcto manejo de la situación y tomando la decisión final de separar al señor NN de la institución dándolo de baja de la misma sin darle la posibilidad de acogerse a una jubilación por discapacidad, aduciendo que la enfermedad que el padecía era a causa de su descuido personal y que existía la posibilidad de que su hepatitis contagie tanto a sus compañeros, como a las personas con las que él tenía contacto.

El señor NN en vista de lo ocurrido en el año 2009 decidió interponer una demanda en el ministerio laboral reclamando sus derechos laborales a su ex empleador, ya que él podía realizar sus actividades con relativa normalidad, un año después la demanda declaró al señor NN ganador del litigio obligando a la ex Comisión de Tránsito del Guayas a reconocer el error cometido y a pagar una indemnización, pero en realidad ese fue el inicio de un litigio legal que se resolvió mucho tiempo después para ser precisos en el 2014 ya que el empleador no aceptó sus errores y prefirió dilatar la situación llegando a la Corte Nacional de Justicia en donde de conformidad con los hechos relatados y en base a los argumentos que configuraron una violación y

trasgresión a los legítimos derechos constitucionales del señor NN como ex trabajador de la Comisión de Tránsito del Guayas, violentando las reglas del debido proceso y las normas constitucionales del derecho al trabajo y a no ser discriminado por su condición de salud, se decidió conceder el amparo y protección legal que lo asistió desde un principio y se dictaron las medidas reparatorias correspondientes debido a que todo este proceso causó gran inestabilidad laboral a lo largo del mismo.

El tercer caso que se relata a continuación en éste ensayo, está basado en la vivencia personal de Viviana, una trabajadora de una entidad privada, que padece de una enfermedad catastrófica descubierta hace tres años (mayo 2017), con la cual ha tenido que convivir en su ambiente laboral, y su tratamiento médico.

Continuando con el relato, Viviana tiene un trabajo estable de 16 años, en donde ha aportado con sus conocimientos y sus destrezas durante todo este período, ganándose el reconocimiento y cariño de sus superiores y compañeros, hace unos tres años aproximadamente en exámenes de rutina se descubre que padece de un cáncer de patología agresiva y avanzado, de inmediato se inicia con el tratamiento para combatir el mismo.

El tratamiento muestra algunos resultados positivos pero como es de esperarse deja secuelas, como el decaimiento y en el aspecto laboral la ocasional falta de asistencia a las labores, en la empresa las autoridades toman el caso de la mejor manera posible prestando algunas facilidades para que siga en sus labores, en un examen de rutina los doctores solicitaron que se monitoree de manera continua la presión arterial y algunas otras señales médicas para establecer con mayor precisión la condición de la protagonista de esta historia.

Para este cometido los doctores piden estar conectada todo el día a unos instrumentos portátiles llamados Holter ECG, utilizado para medir el ritmo cardíaco, y un mapa encargado de medir la presión arterial, acatando lo dispuesto por los médicos decide conectarse a estos dispositivos y por su portabilidad también decide llevarlos consigo a su lugar de trabajo, con la intención de no interrumpir sus labores, pero la sorpresa fue máxima al momento de llegar a las oficinas de la institución, ya que trascurrido el medio día su superior se acercó a ella y le comento que lo mejor era que no se hubiese acercado a trabajar, ya que llamaba la atención a sus compañeros de trabajo, con la presencia de los aparatos antes mencionados y asustaba a los clientes que tenían acceso a la oficina.

Finalmente Viviana decidió no moverse de su puesto y tratar de esconderse en la oficina hasta culminar su jornada laboral, esperando poder quitarse los medidores de frecuencia cardíaca y presión arterial, de la misma forma para así poder volver sin ninguna muestra externa de su enfermedad, bajo este antecedente, otro de los escenarios diarios con el que convive, son las múltiples secuelas del tratamiento, proctitis por radiación, quemadura de hueso por radiación, radiculopatía crónica, daño renal y hepático, con los cuales debe convivir diariamente sin poder compartir estas dolencias por temor a ser despedida o discriminada.

## **Análisis de Resultados**

A pesar de existir la protección por parte de la Constitución, en lo que se refiere al trabajo como un derecho y un deber social, convirtiéndose en la fuente de realización personal y base de la economía en general, no se ha podido conseguir aún velar adecuadamente mediante la normativa correspondiente, en este caso el Código de Trabajo, el respeto de los derechos laborales de las personas que sufren enfermedades catastróficas.

Esto se evidencia en el testimonio de Livia, el primer caso analizado en el capítulo anterior ya que como se menciona a lo largo del relato, esta persona fue víctima de varios atropellos por parte de su empleador, iniciando por la falta de un sueldo acorde a su labor, incurriendo en la negación de una remuneración justa por su trabajo, derecho contemplado en el código de trabajo y previamente analizado, ya que no ganaba el sueldo básico, peor aún, no se le otorgaban sus décimos ni el reconocimiento de horas extras, ya que no tenía una jornada laboral justa, debido a que trabajaba desde su hogar y no tenía un horario fijo; no se le otorgaban las vacaciones que por ley le correspondían, lo cual finalizó en su despido injustificado, sin respetar los derechos de Livia a recibir una liquidación justa, lo cual género que se tomen acciones legales para que se respeten sus derechos laborales, dando como resultado que después de un litigio relativamente largo se indemnice a Livia.

Pero a pesar de que la justicia y el Estado tenga la buena intención de proteger a este grupo vulnerable, como sucedió con el caso de Livia, existen casos que se pueden demorar años en resolverse, como por ejemplo en el caso del señor NN, en el cual se tuvo que llegar a una resolución de protección de la corte constitucional para obtener un veredicto favorable al empleado lo cual tomo 4 años, por lo que se asume que aún no se

logra garantizar que este grupo de personas tenga un trabajo pleno, respetando su dignidad, lo que conlleva, a que como se muestra en el caso del señor NN, no se respete la estabilidad laboral del individuo, llegando a la discriminación de esta persona por su condición.

El caso del señor NN muestra que el proceso que deben seguir estas personas se puede convertir en un suplicio y una prueba de resistencia, por lo que se debería incluir en la legislación laboral, una protección especial como lo tienen otros grupos vulnerables como las mujeres embarazadas las cuales son protegidas de mejor manera frente a otros trabajadores; para que así se respete el derecho a tener estabilidad laboral que reconocen órganos internacionales como se menciona con anterioridad, y se considere trascendental el desarrollo de la protección laboral para este grupo de personas, ya que al momento existe un vacío legal en el Código de Trabajo, que no permite a las personas con enfermedades catastróficas garantizar sobre todo su estabilidad laboral y su derecho a una remuneración justa; lo que ha permitido que se den abusos por parte de ciertos empleadores que explotan y despiden a éste grupo de trabajadores, sin que sean sancionados de una forma más severa y drástica por la administración de justicia laboral.

Otro problema que este grupo de personas tienen que afrontar es el de la discriminación, la cual queda en evidencia en el tercer caso de estudio, en el que a Viviana si bien en parte se le respetan sus derechos laborales, ya que su sueldo nunca fue tocado y sus jornadas laborales fueron respetadas adecuándose a su enfermedad, pero en este caso la falta de conocimiento y de trato humano por parte de las autoridades hicieron que esta persona sea discriminada y relegada en muchas ocasiones a lugares en donde su presencia no se haga notar ya que debido a su condición, su aspecto y sobre todo los aparatos que tenía conectados llamaban en gran medida la

atención, por lo que su derecho, reconocido por organismos internacionales, a la no discriminación a causa de su enfermedad o de su apariencia fue violentado.

Finalmente se debe mencionar, que la discriminación sea voluntaria o involuntaria hacia las personas con enfermedades catastróficas, no solo acontece en la terminación de la relación laboral, sino además en el convivir diario de las personas que están a su alrededor laboralmente hablando, y empeora al tratar de conseguir un trabajo ya que la falta de oportunidades laborales incrementa exponencialmente junto con las consecuencias que traen algunas enfermedades, lo que produce que las personas con éstas enfermedades encuentren trabajos de baja remuneración o simplemente vivan extensos periodos de tiempo desempleados, además cabe recalcar que la discriminación y en general las consecuencias que trae el padecer una enfermedad catastrófica, no son exclusivamente del sector público o privado ya que en este ensayo, por medio de los casos y vivencias personales presentados se ha podido evidenciar la falta de ayuda y en muchos casos de comprensión a esta situación.

### **Conclusiones**

Para las personas que sufren una enfermedad catastrófica lamentablemente no existe un espacio claramente definido en el código de trabajo como si lo tienen otros grupos vulnerables como por ejemplo el de las personas con discapacidades, con el cual existe una diferencia notoria, ya que cuentan con una parte específica en el código de trabajo en donde se garantiza su derecho al trabajo y a la no discriminación.

La forma más recurrente cuando se da fin al contrato individual de trabajo de las personas que padecen una enfermedad catastrófica es la del despido intempestivo, como se pudo observar en dos de los tres casos analizados previamente en el ensayo, ya que por desconocimiento de la normativa laboral el empleador piensa que es la mejor

forma de resolver la situación a favor de la empresa, lo cual puede ser totalmente contraproducente para la organización, porque se entraría a transgredir el principio de estabilidad laboral propuesto en la Constitución del 2008 y Código de Trabajo vigente, además de incurrir en la discriminación al empleado por su condición, lo cual traería para la organización grandes problemas legales, además de gastos mucho mayores a los dictados en el artículo 188 del Código de Trabajo que estipula las indemnizaciones por despido intempestivo.

La normativa legal del país, en el aspecto del derecho laboral es bastante extensa y como se ha venido referenciando a lo largo de este ensayo se basa principalmente en la Constitución, referenciándose también en varias normativas y convenios internacionales ratificados en el Ecuador, correspondientes al derecho al trabajo, permitiendo por medio de estos y de prácticas adecuadas a la realidad del país brindar un Código de Trabajo que acapare la mayoría de situaciones y variables que se puedan presentar, pero aun así se encuentran diversos huecos legales, como el del despido intempestivo sin ninguna clase de retribución adicional, los cuales no protegen en su totalidad a grupos prioritarios como el de las personas que sufren una enfermedad catastrófica.

### **Recomendaciones**

La existencia de un lugar en la normativa reflejada en el Código de Trabajo, en donde se amplió más el tema del tratamiento en el ámbito laboral de las personas que sufren una enfermedad catastrófica se vuelve primordial para que derechos esenciales como: el de una remuneración justa y adecuada, la estabilidad laboral y la no discriminación, se cumplan para este grupo de personas, ya que como se pudo observar a la largo de los casos presentados los empleadores incumplen con los mismos, por lo

que se propone que en una futura reforma del Código de Trabajo se introduzca un artículo específico en donde se amplíe y se analice las diferentes realidades que pueden vivir en el ámbito laboral las personas con este tipo de afecciones para que su trato este normado y sobre todo sea justo, en especial en el caso del despido intempestivo ya que si se endurece las penalidades en estos casos dejara de ser una opción para el empleador, lo cual priorizara el interés del individuo al del empresario.

El trato que da el empleador hacia el empleado en estos casos por lo general no es lo suficientemente asertivo y no va acorde con la situación por la que esta pasando el empleado como se demuestra en los casos analizados previamente, por lo que se recomienda a los empleadores, tener dentro del grupo de sus colaboradores personal con la suficiente capacidad y preparación académica en el área de recursos humanos, ya que como se ve en dos de tres de los casos analizados la falta de conocimiento hizo que los empleadores caigan en la utilización de criterios discriminatorios al momento de tratar esta situación, causando que la compañía incurra en gastos mayores a los que, representaría mantener al empleado con sus derechos intactos evitando despidos innecesarios, generando además problemas legales de larga duración y en desprestigio de la institución.

La desinformación y el desconocimiento es la causal en la mayoría de los casos en donde se observa el incumplimiento de los derechos de las personas con este tipo de enfermedades, porque a pesar de que existen intenciones de normar la situación de este grupo de personas, como por ejemplo la presentación de la Normativa de Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral en el 2017 por parte del Ministerio del Trabajo, no se ha logrado que la masificación del conocimiento del trato que se debe dar a las personas con este tipo de afecciones por lo que se recomienda, que por parte de las autoridades se cree campañas de información para todo tipo de empresas,

informando tanto a empleados como a empleadores sobre el tema para evitar incurrir en malos momentos como el despido intempestivo, además de generar un ambiente laboral sano.

### **Bibliografía**

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1966). Pacto de Derechos Económicos, Sociales, Culturales, Civiles Políticos.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2016). Código Orgánico de la Salud. En Asamblea Nacional, *Artículo 161*.

Asamblea, G. d. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. París.

Barzallo, M. A. (2012). *Práctica Laboral Análisis del Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito-Ecuador: Carpol.

Bustamante, P. (2 de Febrero de 2018). *Pérez Bustamante & Ponce*. Obtenido de <https://www.pbplaw.com/es/ministerio-del-trabajo-normativa-discriminacion-ambito-laboral/>

CEDATOS. (2019). *El Desempleo En Ecuador*. Quito: CEDATOS.

Congreso Nacional del Ecuador. (26 de Diciembre de 2005). Código del Trabajo. *Del Contrato Individual de Trabajo*. Quito, Ecuador.

De Ferrari, F. (1968). *Derechos del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.

Deloitte. (2019). *Análisis del mercado laboral y salarial 2018*. Quito: Deloitte Consulting.

Deveali, M. (1953). *Lineamientos del Derecho del Trabajo* (2° ed.). Buenos Aires, Argentina: Tipográfica Editorial Argentina.

El Comercio. (1 de Junio de 2016). *El Comercio*. Obtenido de Dramáticos testimonios de trabajadores que van a juicios laborales:

<https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador-discapacidad-testimonios-trabajadores-juicios.html>

El Comercio. (2020). *Después de COVID-19: ¿cómo será el mercado laboral ecuatoriano y cómo debemos prepararnos?* Quito: El Comercio.

El Universo, D. (2 de 10 de 2015). Enfermedades Catastróficas, raras y Huérfanas.

Guzmán Lara, A. (1988). *Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajador en el Ecuador*. Otavalo - Ecuador.

Hernández Sampieri, A. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGraw Hill Education.

Hidalgo Andrade, G. (2008). *Apuntes de Derecho Laboral ecuatoriano. Teoría y práctica*. Quito.

INEC. (31 de Diciembre de 2019). *Indicadores Laborales Diciembre 2019*. Obtenido de Ecuador en cifras : <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-diciembre-2019/>

*Litigios Complejos*. (15 de Enero de 2013). Obtenido de [http://www.litigioscomplejos.com/ecuador/6/6\\_11\\_3\\_2\\_5.pdf](http://www.litigioscomplejos.com/ecuador/6/6_11_3_2_5.pdf)

Ministerio del Trabajo. (16 de Junio de 2017). *Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral*. Quito, Ecuador.

República del Ecuador. (Noviembre de 2008). *Constitución la República del Ecuador. Artículo 50*. Quito, Ecuador.

*Revista Lideres.* (25 de Mayo de 2019). Obtenido de

<https://www.revistalideres.ec/lideres/clima-laboral-inquietud-siempre.html>.

## Anexos

### Anexo A: Referencias de Derechos

Para el presente estudio se realizará una revisión de literatura bibliográfica, estadística, conceptual y legal a través de trabajos relacionados al tema; consultas web, la Constitución Ecuatoriana, leyes, reglamentos y códigos del Ecuador, por lo que a continuación se presenta una cuadro resumen de algunos derechos que tienen este grupo de personas y no fueron mencionados anteriormente.

### Revisión Marco Legal para Caso de Estudio

<b>Leyes, Códigos y Reglamentos sobre los derechos de las personas contra la discriminación Laboral</b>	<b>Artículos y su campo de acción o aplicación</b>
<b>Constitución del Ecuador 2008</b>	<p>Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:</p> <p>...</p> <p>2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.</p> <p>Art. 43.- El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a</p> <p>Art. 45.- Las niñas, niños y adolescentes gozarán de los derechos comunes del ser humano</p> <p>Art. 48.- El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren</p> <p>Art. 57.- Se reconoce y garantizará a las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas</p> <p>Art. 65.- El Estado promoverá la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de nominación o designación de la función pública. (Publicaciones, 2008)</p>
<b>Código de Trabajo</b>	<p>Art. 79.- Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del</p>

	trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración. (Publicaciones, CODIGO DEL TRABAJO, 2005)
<b>Código de Procedimiento Penal</b>	Artículo 176.- Discriminación.- La persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.
<b>Ley Orgánica de Discapacidades</b>	Artículo 45.- Derecho al trabajo.- Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.
<b>Ley Orgánica de los Consejos Nacionales de la Igualdad</b>	Art. 3.- Finalidades. Los Consejos Nacionales para la Igualdad, tendrán las siguientes finalidades: ... 3. Participar en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas a favor de personas, comunas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos, dentro del ámbito de sus competencias relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, de discapacidad y movilidad humana, fomentando una cultura de paz que desarrolle capacidades humanas orientadas hacia la garantía del derecho de igualdad y no discriminación; medidas de acción afirmativa que favorezcan la igualdad entre las personas, comunas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos; y, la erradicación de actos, usos, prácticas, costumbres y estereotipos considerados discriminatorios.
<b>Ley de Comunicación</b>	Art.- 61.- Contenido discriminatorio.- Para los efectos de esta Ley, se entenderá por contenido discriminatorio todo mensaje que se difunda por cualquier medio de comunicación social que connote distinción, exclusión o restricción basada en razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad o diferencia física y otras que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, o que incite a la realización de actos discriminatorios o hagan apología de la discriminación.
<b>Ley Orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar</b>	18.- Despido por discriminación. - En caso de despido por discriminación que afecte al trabajador por su condición de adulto mayor o por su orientación sexual, entre otros casos de discriminación, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional de un año, pero no tendrá derecho de reintegro. Para los casos de despido de una persona con discapacidad o un

	sustituto, se deberá aplicar la indemnización contemplada en la Ley Orgánica de Discapacidades.
--	---