

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

"EL HOSTIGAMIENTO LABORAL COMO FORMA DE DESPIDO INTEMPESTIVO"

Tesis de grado previa a la obtención del Título de Abogada

AUTORA

Pamela Nataly Ulloa Romero

DIRECTOR

Dr. Galo Stalin Blacio Aguirre Phd.

Loja - Ecuador 2013 CERTIFICACIÓN

Dr. Galo Stalin Blacio Aguirre Phd.

DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA MODALIDAD DE

ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICA:

Haber dirigido, asesorado y revisado detenida y minuciosamente durante todo

su desarrollo la Tesis titulada: "El hostigamiento laboral como forma de

despido intempestivo" realizada por la postulante, Pamela Nataly Ulloa

Romero; una vez que se ha cumplido con las observaciones y sugerencias

realizadas de mi parte, autorizo a la autora la presentación del estudio para la

respectiva sustentación y defensa ante las instancias correspondientes.

Loja, Junio 6 del 2013

Dr. Galo Stalin Blacio Aguirre Phd.

DIRECTOR DE TESIS

ii

AUTORIA

Yo, Pamela Nataly Ulloa Romero, declaro ser autora del presente trabajo de

Tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus

representantes Jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el

contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la

publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula:

010392838-8

Fecha:

27 de Junio del 2013

Autora:

Pamela Nataly Ulloa Romero

CARTA DE AUTORIZACION DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCION PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACION ELECTRONICA DEL TEXTO COMPLETO

Yo, Pamela Nataly Ulloa Romero, declaro ser autor de la tesis Titulada "EL HOSTIGAMIENTO LABORAL COMO FORMA DE DESPIDO INTEMPESTIVO" Como requisito para optar al título de Abogada; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de su visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de Información de país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

Para constancia de esta autorización en la ciudad de Loja a los 27 días del mes de Junio del dos mil trece, firma el autor.

La Universidad Nacional de Loja no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Firma:

Autor: Pamela Nataly Ulloa Romero

Cedula: 010392838-8

Dirección: Cenca (Av. La República 4-24 y García Moreno).

Correo Electrónico: nataly.u@hotmail.com

Teléfono: 0991965162

Director de Tesis: Dr. Galo Stalin Blacio Aguirre Phd.

Tribunal de Grado:

Dr. Fausto Noé Aranda Peñarreta Mg, Sc. Dr. Mario Sánchez Armijos, Mg, Sc. Dra. Piedad Rengel Maldonado, Mg, Sc

AGRADECIMIENTO

Expreso mi sincero agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, por ser el ente de mi superación.

Al Dr. Galo Blacio Aguirre, en su calidad de Docente de la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia, de la Universidad Nacional de Loja, por sus pertinentes sugerencias y apoyo en la elaboración de este trabajo investigativo.

A mis padres Manuel y Regina, quienes han sido el pilar fundamental, gracias por su apoyo incondicional, cariño y entrega.

A mi esposo e hija, Fernando y Natalia, son la razón de que este esfuerzo valga la pena.

A Dios, quien en todo momento ha sido la mayor fuerza para culminar esta meta.

Loja, Junio 6 del 2013.

La Autora

DEDICATORIA

"Los logros alcanzados son posibles con el apoyo incondicional de otros"

A Dios, por regalarme la vida, dueño de mi ser y razón de mi existir.

A mi madre Regina Romero Guzmán, quien ha sido el pilar fundamental en la culminación de esta meta, gracias por tanto apoyo, entrega y amor.

A mi hija Natalia, quien a pesar de su corta edad me ha impulsado a culminar esta meta.

A mi padre, esposo y mis hermanas: Manuel, Fernando, Thalía, Andrea y Paulina, por su apoyo, ayuda y motivación, en este objetivo trazado.

"Gracias de corazón por ser la parte inspiradora y fundamental en mi vida"

La Autora

TABLA DE CONTENIDOS

- 1. Título
- 2. Resumen
- 2.1Abstract
- 3. Introducción
- 4. Revisión de la Literatura
- 4.1 Marco Conceptual
- 4.1.1 Trabajo
- 4.1.2 Derecho al Trabajo
- 4.1.3 Empleador
- 4.1.4 Trabajador
- 4.1.5 Contrato de Trabajo
- 4.1.6 Ambiente Laboral
- 4.1.7 Estabilidad Laboral
- 4.1.8 Despido Intempestivo
- 4.1.9 Hostigamiento Laboral
- 4.1.10 Indemnización por Despido Intempestivo

4.2 Marco Doctrinario

- 4.2.1 Antecedentes Históricos del Hostigamiento Laboral
- 4.2.2 Características del Hostigamiento Laboral.
- 4.2.3 Tipos de Hostigamiento Laboral.
- 4.2.4 Perfil de las partes implicadas en el Hostigamiento Laboral.

- 4.2.5 Consecuencias del Hostigamiento Laboral.
- 4.2.6 Profesiones más afectadas por el Hostigamiento Laboral.
- 4.2.7 Análisis sobre el Hostigamiento Laboral como forma de Despido Intempestivo.

4.3 Marco Jurídico

- 4.3.1 Constitución de la República del Ecuador.
- 4.3.2 Declaración Universal de Derechos Humanos.
- 4.3.3 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- 4.3.4 Pacto Internacional de Derecho Civiles y Políticos.
- 4.3.5 Organización Internacional de Trabajo.
- 4.3.6 Código de Trabajo del Ecuador.

4.4Legislación Comparada.

- 4.4.1Legislación Colombiana.
- 4.4.2Legislación Boliviana.
- 4.4.3Legislación Española.

5 Materiales y Métodos.

- 5.1 Materiales.
- 5.2 Métodos.
- 5.3 Procedimientos y Técnicas.

6. Resultados.

- 6.1 Resultados obtenidos en las Encuestas.
- 6.2 Presentación y análisis de los resultados de las Entrevistas.

- 7. Discusión.
- 7.1 Verificación de Objetivos.
- 7.2 Contrastación de Hipótesis.
- 7.3Fundamentación Legal de la Propuesta de Reforma.
- 8. Conclusiones
- 9. Recomendaciones
- 9.1. Propuesta de Reforma Jurídica
- 10. Bibliografía
- 11.Anexos

1. TÍTULO

"EL HOSTIGAMIENTO LABORAL COMO FORMA DE DESPIDO INTEMPESTIVO"

2. RESUMEN.

La Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 11, numeral 2, y 7, garantiza a las personas la igualdad de derechos, deberes y oportunidades para todas las personas, sin que nadie pueda ser discriminado por diferentes razones; así mismo reconoce los derechos y garantías que se establece no solo en nuestra Carta Magna, sino también en los instrumentos internacionales de derechos humanos.

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

Concordante con esta disposición legal, el artículo 326 del cuerpo de leyes invocado, establece varios principios con los cuales se garantiza el derecho al trabajo, tales como, el impulso del empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo; la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos; el derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, el

que debe garantizar su salud física y emocional, integridad, seguridad, higiene y bienestar; la transacción laboral; entre otros.

Como observamos el derecho al trabajo es al mismo tiempo un derecho y deber social, que permite a las personas su realización personal y que sirve como medio para solventar sus necesidades y las de su familia; en este suceso el Estado tiene un papel fundamental, puesto que es el órgano que vela por el cumplimiento de los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores.

Sin embargo pese a la normativa constitucional y legal existente que tutela los derechos de las y los trabajadores, el empleador para sacar a un trabajador utiliza el hostigamiento como medio para presionarlo a que renuncie, y con ello evitarse el pago de remuneraciones que le corresponden.

Es decir el hostigamiento laboral es la existencia de conductas hostiles frente a uno o varios trabajadores, ejercida de forma reiterada y sistemática, que persigue producir un daño psicológico al trabajador, al que se le coloca en posición de indefensión y desvalimiento, no solo se manifiesta en presionar y atemorizar al trabajador, este fenómeno se presenta asimismo cuando existe aumento de horas laborales, exceso de órdenes de trabajo o falta de servicios por parte de la empresa.

Es indispensable conocer que el acoso laboral no se da únicamente de empleador a trabajador, sino también por parte de sus compañeros sean o no del mismo departamento, todo esto genera inconformismo en el trabajador, afectándole su vida social, laboral, intelectual, emocional, personal y familiar.

Por ello el hostigamiento laboral supone una lesión del derecho a la integridad moral y a la dignidad del trabajador, debido a que el empleador no está garantizando un ambiente de trabajo estable, libre de tratos humillantes y denigrantes, puesto que esta acción tiene como único fin causar daño en el trabajador; todo ello le impulsa a abandonar su trabajo, cumpliendo con su finalidad, puesto que así no cancela los valores que por despido intempestivo le corresponden.

En nuestra legislación la Constitución de la República del Ecuador como el Código de Trabajo, regulan las relaciones laborales con la finalidad de velar por el cumplimiento de los derechos y obligaciones entre el empleador y trabajador; pero no existe ninguna norma legal que regule el hostigamiento laboral, que por lo analizado posee aspectos de delito, ya que tiene autores intelectuales, materiales, cómplices e incluso encubridores, generando en el trabajador consecuencias físicas y psíquicas que crean cuadros de dolor, ansiedad, depresión, y otros estados de ánimo que afectan su integridad personal, y a su vez los motivan a abandonar o renunciar a su trabajo; por

lo que es de suma importancia la introducción de una reforma legal que tipifique el delito de hostigamiento laboral la que permitirá que se respete la integridad y la estabilidad laboral de las y los trabajadores en nuestro país.

2.1 ABSTRACT

The Constitution of the Republic of Ecuador, in Article 11, paragraph 2, and 7, guarantees people equal rights, responsibilities and opportunities for all people, no one can be discriminated against for various reasons, likewise recognizes the rights and guarantees established not only in our Constitution, but also in the international human rights instruments.

Article 33 ibid, indicates that work is a right and a social duty, and an economic, source of personal and economic base. The State guarantees to the workers the full respect for their dignity, decent living wages and fair remuneration and performance of a healthy work freely chosen or accepted.

In accordance with this statutory provision, Article 326 of the body of law invoked, establishes several principles which guarantee the right to work, such as, boosting employment and the elimination of underemployment and unemployment, the inalienability and inviolability of the rights, the right to develop their work in a supportive environment and supportive, which must ensure their physical and emotional health, integrity, security, health and welfare, the labor transaction, among others.

As we observe the right to work is both a right and a social duty, which allows people to personal fulfillment and serves as a means to meet their needs and those of your family, in this event the State has a fundamental role, since which is the body that enforces the rights and duties of workers and employers.

However, despite the existing constitutional and legal rules that establish the rights of the workers, the employer to remove a worker uses bullying as a means to pressure him to resign, and thus avoided the payment of salaries due to it.

That is labor harassment is the existence of hostile behavior against one or more workers, exercised repeatedly and systematically pursued produce psychological harm to the worker, which is placed in a position of powerlessness and helplessness, not only manifested in press and frighten the worker, this phenomenon also occurs when there is increase in working hours, work orders excess or lack of service by the company.

It is essential to know that bullying is not unique employer-employee, but also by their peers whether or not the same department, all this generates dissent in the employee life affect him in social, intellectual, emotional, staff and family.

Therefore labor harassment is a violation of the right to moral integrity and dignity of the worker, because the employer is not guaranteeing a stable work environment, free from humiliating and degrading treatment, since this action only serves to cause damage to the worker, all of which drives him to leave his job, fulfilling its purpose, since this does not cancel the values for unfair dismissal will apply.

In our law the Constitution of the Republic of Ecuador and the Labour Code regulates labor relations in order to enforce the rights and obligations between employer and worker, but there is no law that regulates workplace harassment, which has analyzed what aspects of crime, as it has masterminds, perpetrators, accomplices and even concealers, resulting in worker physical and psychological consequences that create pictures of pain, anxiety, depression, and other mood states that affect their integrity staff, and in turn motivate them to leave or quit your job, so it is of utmost importance the introduction of a legal reform that criminalizes workplace harassment which allow to respect the integrity and stability of employment and workers in our country.

3. INTRODUCCIÓN.

Durante el desarrollo de la presente tesis sobre el hostigamiento laboral como forma de despido intempestivo, he podido darme cuenta que no se cumplen los acuerdos que se pactan entre el empleador y trabajador, siendo uno de los limitantes para que un Contrato de Trabajo no surta los efectos legales que según el artículo 8 del Código de Trabajo establece; ya que en muchas ocasiones los derechos de los trabajadores son vulnerados debido a las circunstancias que acarrean las relaciones laborales.

Pese a estar establecido en la Constitución de la República del Ecuador en los artículos 33, 35 y 36 de la Norma Suprema, un sinnúmero de derechos y principios a favor del trabajador, estos se ven vulnerados, por cuanto en el Código del Trabajo no se considera como forma de terminación del contrato de trabajo al hostigamiento laboral, como la debida indemnización que le correspondería al trabajador.

El hostigamiento laboral, que es la base de muchos problemas en el trabajo, no se puede identificar con claridad, ni tampoco afrontar su solución; ya que el trabajador posee dificultad para hacer pública la situación a la que se ve sometido y que en la mayoría de los casos jamás se llega a conocer la situación por la que atraviesa, debido al miedo que posee.

El hostigamiento laboral no solo es aplicado por parte del empleador, sino también por parte de sus compañeros sean o no del mismo departamento, lo que genera inconformismo en el trabajador, afectándole a su vida en general, debido a que en ocasiones sigue soportando las humillaciones y maltratos o renuncia a su trabajo, perdiendo la manera de solventar los gatos propios y de su familia.

Para el desarrollo de esta investigación se siguieron las indicaciones exigidas en el Reglamento de la Universidad Nacional de Loja; por lo que en la parte preliminar se presenta la Certificación, Autoría, Agradecimiento, Dedicatoria, y Tabla de Contenidos.

Luego se menciona el Resumen con los aspectos más relevantes que permitieron la ejecución de este trabajo, y a continuación consta la presente Introducción, para posteriormente continuar con la Revisión de la Literatura, la que sustenta el estudio del hostigamiento laboral, la misma que se ha establecido de acuerdo al siguiente esquema:

En el Marco Conceptual, se trato diversos conceptos relacionados al estudio del hostigamiento laboral; en el Marco Doctrinario se hace referencia a las temáticas relacionada a los antecedentes, características, tipos, consecuencias y más criterios de diferentes tratadistas sobre el tema; en el Marco Jurídico se enfoca el tratamiento de la legislación de diferentes

cuerpos legales que rigen en el país y las diferentes normas internacionales que regulan el hostigamiento laboral; y en la Legislación Comparada se realiza la comparación de diversas disposiciones legales de países como Colombia, Bolivia y España, donde se observa que se garantiza los derechos a las y los trabajadores a no ser hostigados en sus trabajos y las sanciones que las normas legales imponen al darse este hecho.

En la siguiente fase se realizó la recopilación de la información en la investigación de campo, la que se aplicó a Trabajadores, Abogados y Jueces de lo Laboral, debido a su amplia experiencia, las mismas que brindaron un valioso aporte para la comprensión y estructura de la propuesta.

Los resultados que se obtuvieron en las encuestas se los presenta en cuadros estadísticos y gráficos, con los que se pudieron fundamentar las conclusiones, recomendaciones y la propuesta de reforma jurídica para regular en el Código del Trabajo, el hostigamiento laboral como forma de despido intempestivo.

4. REVISIÓN DE LA LITERATURA

Dentro de esta investigación jurídica, es necesario e importante establecer conceptos de términos que se utilizan dentro del desarrollo de la presente tesis, los que aportarán a la comprensión de este tema, para lo cual definiré varios elementos dentro de lo siguiente:

4.1 MARCO CONCEPTUAL

4.1.1 Trabajo

El ser humano a lo largo de la historia ha ido evolucionando con el propósito de buscar su superación personal, para lo cual ha utilizado la fuerza y el conocimiento con el objetivo de satisfacer sus necesidades y así mejorar su calidad de vida; para cumplir con este objetivo era necesario realizar varios esfuerzos mediante diversas actividades las mismas que originaron el trabajo.

"Etimológicamente el término trabajo proviene del latín tripalium que significa tres palos, vocablo del bajo latín del siglo VI de nuestra era, época en la cual los reos eran atados al tripalium, que

no era más que una especie de cepo formado por tres maderos cruzados donde quedaban inmovilizados mientras se les azotaba" 1.

Cuando se inventó la palabra tripalium la mayor parte de la población trabajaba en el campo realizando esfuerzo físico, sobre todo los esclavos debido a que ello servía como instrumento de castigo, por lo que la relación que existe entre esta palabra y trabajo no es de pegar, sino más bien de sufrir, ya que su mecanismo era hacerles sentir dolor y malestar.

Este concepto ha ido evolucionando con el tiempo a medida que el hombre transformó su forma de vida, y más aún al introducir, evolucionar y modificar las condiciones laborales a las que se sometía; observando en la edad primitiva el ser humano atendía sus necesidades vitales, se organizaba por tribus y su único trabajo era la caza, pesca y recolección de frutos; en la época española en cambio los conquistadores abusaban del poder que poseían y trataban a nuestros indígenas de manera cruel, como esclavos; luego en la edad media la esclavitud se cambió por servidumbre en donde las personas prestaban sus servicios a otra que poseía recursos económicos.

¹ http://micarreralaboralenit.wordpress.com/2012/08/23/el-origen-de-la-palabra-trabajo-proviene-de-un-elemento-de-tortura/

Al pasar el tiempo las personas se fueron agrupando y demostrando varias habilidades que poseían, su evolución permitió la industrialización, la que generó gran desarrollo en muchos países y a la par logró muchos beneficios para los trabajadores con la creación de diversas leyes y reglamentos.

Sin embargo hoy en día el trabajo tiene el mismo objetivo pero se lo relaciona de diferente manera, ya que es el medio para satisfacer necesidades y de generar riqueza; por ello es importante definirlo como se lo ve y conceptúa actualmente:

"Trabajo es el esfuerzo necesario para suministrar bienes o servicios mediante el trabajo físico, mental o emocional para beneficio propio o de otros.

En la lengua actual tiende a diferenciarse entre trabajo remunerado y trabajo gratuito. Se suele denominar trabajo remunerado al empleo bajo contrato a cambio de un salario; suele ser considerado como un intercambio de esfuerzos en un lugar determinado y dentro de un horario específico².

² DERECHO LABORAL DICCIONARIO Y GUÍA DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA, Ecuador, Tomo III, Fondo de la Cultura Ecuatoriana, 2009, Pág. 672.

Comparando la definición etimológica de trabajo con la expuesta anteriormente, podemos ver que el trabajo sigue siendo una actividad humana, pero en la actualidad, ésta debe estar permitida por la ley, debe ser remunerada y no solo se basa en el esfuerzo físico sino también en el esfuerzo intelectual o artístico; así mismo sigue existiendo la relación con otras personas ya que no podemos olvidar que para la realización de cualquier tipo de trabajo a más del esfuerzo físico, capacidad y conocimiento, se requiere de la voluntad y apoyo de una o más personas, por lo que la relación con las demás personas es inevitable y prescindible.

Es necesario mencionar que a pesar de la evolución constante de la tecnología, el trabajo de acuerdo a la actividad realizada aún se la considera un medio de sacrificio y peor aún, es cuando la persona que presta sus servicios no es considerada como un ser humano, por lo que existe múltiples controversias que son de interés general y mundial, en lo referente a defender los derechos de las personas.

4.1.2 Derecho al Trabajo

Al derecho al trabajo se lo conceptúa también como derecho a trabajar y se lo define:

"Como la facultad de poder emplear libremente los músculos y la inteligencia en una labor útil y eficaz; principalmente, con el fin de

que el producto o la retribución de tal esfuerzo garantice la vida material. Este derecho se convierte, como todos, en palabra sin sentido cuando choca con la imposibilidad de ejercicio, obstáculo proveniente del hecho de superar numéricamente la actividad humana que demanda aplicación en tareas útiles a las necesidades de la producción en ese lugar y tiempo"³.

El derecho al trabajo en la antigüedad no existía, ya que como mencioné anteriormente, al trabajo se lo veía como un medio de sacrificio o castigo, no se contaba con una legislación o normativa que velará por los derechos y obligaciones de trabajadores y empleados como contamos en la actualidad, únicamente el ser humano satisfacía sus necesidades y las de su familia.

En la historia no existe una referencia que nos muestre la evolución del derecho al trabajo, con lo que contamos son las instituciones que se las interpreta de diferente manera como por ejemplo el Código Hammurabi en donde los hechos naturales y religiosos pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador; posteriormente surgieron las Leyes de Marcu las que hicieron que el hombre trabaje en el día y descanse en la noche; luego en Grecia y Roma se consideraba al trabajo para los animales no para las personas ya que se lo veía como algo denigrante; en la Edad Media en

_

³ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Argentina, Editorial Heliasta, 1998, 1983, Pág. 104-105.

cambio al trabajo se lo considera de otra manera, para la población el ocio era el enemigo del alma por lo que cada persona trabajaba en lo que mejor sabía hacer de allí surgen los maestros, oficiales, ayudantes, etc. y por supuesto las industrias; mientras que en la edad moderna se reconocen a los aprendices, surge el salario, la competencia entre productores y aparece el rol que debe asumir el patrono; luego en el año 1940 surge el Derecho al Trabajo con principios propios ya que no se podía incluir en ninguna de las ramas existentes en Derecho.

Como se puede observar en el desarrollo de la historia el Derecho al Trabajo ha ido evolucionando, con la finalidad de velar por los derechos y regular las relaciones que emanan del contrato de trabajo entre el empleador y trabajador en diferentes materias, los logros alcanzados se los ha obtenido a base de esfuerzo y sacrificio por parte de los trabajadores, y es el Estado el organismo superior que debe velar por el cumplimiento de ello.

4.1.3 Empleador.

En la relación de trabajo es indispensable que existan las partes que intervienen en el mismo, estas se diferencian por el rol que cumplen en la relación y su posición jerárquica, de allí que se origina el término empleador.

"Empleador.- El término empleador está originado en la relación de trabajo. El empleador es aquel que crea uno o varios puestos de

trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo"⁴.

Como podemos ver el empleador es quien crea, mantiene y ofrece trabajo, por lo que tiene el poder de mando dentro de la relación laboral, pero este poder no implica el hecho de abusar del mismo, el debe proporcionar a sus empleados trabajo digno y decente, diferentes condiciones de salud y seguridad para su labor, no utilizar trabajo forzado, no discriminar a los trabajadores, garantizar la sindicalización libre, y sobre todo respetar sus derechos nacionales e internacionales que se encuentran consagrados en las diferentes leyes que los amparan.

La facultad principal que tiene el empleador en su empresa, institución o negocio es la dirección de la misma, la que le responsabiliza el realizar diferentes controles y regular el comportamiento de sus empleados, la que consiste en corregir la conducta de ellos cuando cometen faltas o incumplen las obligaciones que rigen en la Ley o en el Contrato de Trabajo, pero la sanción impuesta debe estar acorde a la falta cometida sin aplicar sanciones arbitrarias en relación al incumplimiento del trabajador.

⁴ DERECHO LABORAL DICCIONARIO Y GUÍA DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA, Ecuador, Tomo I, Fondo de la Cultura Ecuatoriana, 2009, Pág. 709.

Pero con la finalidad de obtener mejores resultados y que a su vez sean positivos, es importante que el empleador dentro de su institución, empresa o negocio, proporcione al trabajador o trabajadores, un ambiente de trabajo saludable, confortable y estable, ya que su relación es con seres humanos que necesitan de ciertos elementos indispensables para cumplir su función con esmero y responsabilidad, lo que evitará pérdidas en diferentes aspectos para la empresa.

4.1.4 Trabajador.

La parte principal en la relación de trabajo es quien presta sus servicios al empleador, puesto que al no haber el trabajador no se podría hablar de una relación laboral.

"Trabajador.- Es el género que identifica a la persona que vende su fuerza de trabajo bajo ciertas características y dependiendo de la naturaleza de su actividad este puede ser un empleado cuando realiza tareas predominantemente desarrolladas en una oficina con prestaciones esencialmente intelectuales o puede ser un obrero cuando la actividad consiste en la prestación de una tarea fundamentalmente física sin gran desarrollo intelectual" 5.

⁵ DERECHO LABORAL DICCIONARIO Y GUÍA DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA, Ecuador, Tomo III, Fondo de la Cultura Ecuatoriana, 2009, Pág. 664.

Con el pasar del tiempo el rol del trabajador ha dado un gran cambio, puesto que en la antigüedad solo se lo veía como un esclavo que realizaba sus tareas, mientras que hoy en día es el motor de la empresa o institución.

La función principal del trabajador es vender su fuerza de trabajo de diferente manera, para eso debemos tener claro que el trabajador se lo conceptúa de dos maneras; como empleado cuando su actividad laboral lo desarrolla de forma intelectual sea esta en una oficina, estudio u otro, y como obrero cuando la actividad que realiza es física.

Para que el trabajador o trabajadora preste sus servicios a una institución o empresa, debe cumplir con los requisitos legales que exige la Ley, como es capacidad de contraer obligaciones, edad, tener los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones, entre otros; al no cumplir con ello se esta infringiendo las leyes que regulan el trabajo.

El trabajador posee derechos básicos como es la libre elección de su profesión, la negociación colectiva, la libre sindicalización, la ocupación efectiva, la promoción y formación profesional, a la percepción de la remuneración pactada en el contrato de trabajo, al respeto de su intimidad, a no ser discriminados de forma directa o indirecta, a una jornada de trabajo razonable con descansos y vacaciones, a estabilidad laboral de forma que no este sometido a que se le despida sin causa justa.

La obligación principal del trabajador es realizar el trabajo con intensidad, cuidado y esmero en la forma, tiempo y lugar convenidos en el contrato de trabajo; conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo; cumplir las disposiciones de los reglamentos; demostrar buena conducta durante el trabajo; avisar al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo, en caso de enfermedad, muerte de un familiar u otro; guardar escrupulosamente secretos técnicos, comerciales o de fabricación de productos y otros que se deriven de su actividad.

4.1.5 Contrato de Trabajo.

Todas las condiciones a las que llegan las partes se las debe manifestar a través del contrato de trabajo que es:

"Contrato de Trabajo: Es el convenio verbal o escrito por el cual una persona se obliga a realizar actos, obras o servicios para otra, bajo su dependencia y por un tiempo determinado. Es fundamental que como contraprestación el empleador se obligue a pagar un salario".

⁶ RUBINSTEIN, Santiago, Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Argentina, Ediciones Depalma, 1983, Pág. 54.

21

Para que se pueda celebrar un contrato es necesario que exista el consentimiento de las dos partes, como tener el suficiente conocimiento para evitar problemas o abusos del empleador o trabajador.

El contrato de trabajo es el convenio al cual llega el empleador y el empleado u obrero, el que debe estar permitido por la ley, actividad que debe ser realizada de forma personal bajo las directrices del empleador, quien debe pagar la remuneración pactada en los plazos previstos.

Es necesario resaltar que para que la relación laboral se de con normal funcionamiento, tanto el empleador como el trabajador debe respetar y cumplir sus derechos y obligaciones estipulados en el contrato de trabajo y en la Ley, ya que al no hacerlo ocasionará problemas de diferente índole, que perjudicaran a las dos partes de diferente forma.

4.1.6 Ambiente Laboral.

"Ambiente Laboral.- Generalmente se refiere a las políticas de recursos humanos que afectan directamente a los empleados, tales como compensaciones y beneficios, proyección profesional, diversidad, balance trabajo-tiempo libre, horarios flexibles,

programas de salud y bienestar, seguridad laboral, planes y beneficios para sus familias y dependientes"⁷.

Dentro del Ambiente Laboral las diferentes políticas a adoptarse en la institución o empresa deben estar acordes con los seres humanos que allí laboran, ya que de ellos depende el obtener resultados positivos o negativos.

El Ambiente Laboral es de suma importancia en el desarrollo de las actividades laborales, este radica en los resultados que se desea obtener de los trabajadores. Para que un trabajador dé los mejores resultados, no basta con que tenga potencial ni brindarle las herramientas necesarias; para que este produzca de manera favorable es importante brindarle un ambiente de trabajo cómodo, no sólo con sus compañeros, sino también con sus jefes.

Varias empresas o instituciones descuidan este aspecto y tratan a sus empleados como productos olvidando que son seres humanos; por ello la tarea principal del jefe o empleador es su liderazgo, el que debe producir en cada trabajador confianza, respeto y comunicación. Así mismo debe proporcionar igualdad a todos los trabajadores sin perjudicar ni discriminar a

_

⁷ DERECHO LABORAL DICCIONARIO Y GUÍA DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA, Ecuador, Tomo I, Fondo de la Cultura Ecuatoriana, 2009, Pág. 171.

nadie, la falta de criterio, el amiguismo, familiarismo u otro, lo único que hacen es poner en riesgo el ambiente de trabajo sembrando la antipatía y la desconfianza.

Tanto las condiciones físicas como el reconocimiento se ha demostrado científicamente que repercute en la calidad del trabajo, estas aumentan la productividad y mejoran el ambiente de trabajo; no se puede olvidar que las remuneraciones cumplen un rol principal en esta temática, pues al existir salarios bajos, los trabajadores cumplen sus funciones sin poner importancia, y al tener salarios merecedores, sus labores aumentan en calidad y calidez.

4.1.7 Estabilidad Laboral.

"Estabilidad Laboral.- La estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias. También se define como Estabilidad Laboral el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada".

 $^{^{8}\} http://www.buenastareas.com/ensayos/Concepto-De-Estabilidad-Laboral/390657.html$

La estabilidad laboral le otorga al trabajador el derecho de conservar su puesto de trabajo de despidos arbitrarios y garantizar sus ingresos para satisfacer las necesidades individuales y familiares;

El objetivo principal de la estabilidad laboral es proteger el empleo y la permanencia de la relación laboral, pero para que esto ocurra es necesario que tanto el empleador como el trabajador cumpla sus roles, ya que al hacerlo aseguran la relación laboral.

En la estabilidad laboral existen pilares fundamentales para que la relación laboral no termine, uno de ellos es que el empleado aporte a su trabajo innovación y valor agregado a sus actividades; y que el empleador o la empresa premien el talento de sus trabajadores con acciones que les beneficien y se vean valorados, puesto que ello aportará a una producción mejor y de calidad, ya que una persona al obtener un trato adecuado y agradable se sentirá tranquila y a gusto en el lugar que se encuentra.

La responsabilidad para que se de la estabilidad laboral es del empleador y trabajador, las dos partes son quienes aportan a que este fin se cumpla, tanto para el beneficio de la empresa o institución como para el trabajador.

4.1.8 Despido Intempestivo.

"Aquel en que, previamente a suscitarse el hecho, no ha probado el patrono la existencia de causa legal para prescindir de los servicios del trabajador".

El despido intempestivo como se observa, es la ruptura del contrato de trabajo que lo realiza unilateralmente el patrono, quien al momento de despedir intempestivamente a un trabajador está afectando la estabilidad laboral que garantizan las leyes, así como su medio de ingreso para satisfacer sus necesidades.

El despido intempestivo que utiliza el patrono hacia un trabajador es una figura injusta, debido a que se lo realiza sin causa legal que establece la ley para dar por terminado el contrato de trabajo; es necesario mencionar que no sólo la ruptura unilateral de la relación laboral por parte del patrono se la considera como despido intempestivo, también el cambio de ocupación, es decir, la disposición del patrono para que el trabajador realice actividades distintas a las convenidas en el contrato de trabajo que no sean reclamadas dentro de sesenta días siguientes a la orden de cambio.

También se puede hablar de despido intempestivo al existir la suspensión del trabajo, cuando el patrono no proporciona al trabajador los materiales

-

⁹ http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=4174

necesarios para la ejecución de su trabajo o a su vez los disminuye, pero siempre y cuando los materiales a utilizar consten en el contrato de trabajo. Todos estos hechos van en contra de la integridad y la estabilidad laboral del trabajador; actualmente la forma más común de despedir intempestivamente a un trabajador y a su vez disfrazada, es el cambio de ocupación que en muchos de los casos esta alternativa es aceptada por los trabajadores debido a que no tienen otra opción, mientras que los pocos empleados que demandan la indemnización por despido intempestivo que la Ley prescribe obtienen al menos algún recurso económico para solventar en poco sus necesidades.

4.1.9 Hostigamiento Laboral.

"Toda aquella situación de conflicto interpersonal o grupal en la que, como medio para poner fin al mismo, una persona o grupo de personas, deciden formal o informalmente, expresa o tácitamente, ejercer sobre otra persona, prevaleciéndose de cualquier relación de poder asimétrico instaurada en el lugar de trabajo, una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, con el fin de conseguir su estigmatización o aislamiento respecto del grupo, haciéndole perder su autoestima personal y su reputación profesional, bien para ensayar las ventajas competitivas de un estilo autoritario de gestión afirmando su poder, bien para provocar su dimensión

mediante una fórmula alternativa que cree la apariencia de autoexclusión"¹⁰.

El término mobbing laboral proviene del verbo inglés to mob, que significa hostigar, acosar, asaltar, atropellar, o atacar en masa a alguien.

En la relación de trabajo, el hostigamiento laboral se lo determina por actividades laborales que tienden al acoso psicolódigo del empleado, mediante conductas humillantes y agresivas que lo realizan sus compañeros de trabajo y/o jefes o superiores; los efectos de este trato afectan a varios ámbitos de la vida familiar, laboral y social.

El hostigamiento laboral, se debe a numerosas causas como envidia, celos, competencia, problemas personales, amenazas verbales o escritas, gestos de rechazo, calumnias, menosprecio, las que se encaminan a obstaculizar el trabajo de su compañero o compañera para deteriorar su imagen.

El mobbing o hostigamiento en el trabajo es un fenómeno conocido desde la antigüedad pero muy poco estudiado, este problema tiene autores intelectuales, materiales y cómplices, puesto que muestra aspectos de delito como sucede con el acoso sexual u otros delitos, por lo que es de

_

¹⁰ ROMERO RODENAS, María José, Protección Frente al Acoso en el Trabajo, España, Editorial Bomarzo, 2004, Pág. 14.

suma urgencia normar no solo en el derecho laboral sino también desde el derecho penal para evitar graves daños en los trabajadores.

4.1.10 Indemnización por Despido Intempestivo

"Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado. Suma o cosa con que se indemniza. En general, reparación, compensación, satisfacción." 11.

La indemnización es el pago en efectivo o en bienes a un trabajador que el patrono entrega por concepto de despido intempestivo o injustificado con el fin de resarcir los daños producidos durante la duración de su trabajo; cuando el trabajador renuncia, no cumple sus funciones, acaba el período de prueba o cuando existe mutuo acuerdo de terminar la relación laboral no goza del beneficio de indemnización.

Al momento de retirar a un empleado de la empresa, el patrono debe entregar la notificación de despido con la fecha, lugar y especificar el motivo del despido; luego se procederá a la liquidación que consiste en rubros que hasta ese momento no han sido cancelados al trabajador como utilidades, vacaciones y otros beneficios, como también el valor respectivo a la indemnización.

-

¹¹ CABANELLAS Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Edición 2012, Editorial Heliasta, Pág. 195.

Existen también indemnizaciones por accidentes laborales, cuando el trabajador adquiere lesiones a causa o en el sitio de trabajo que le producen incapacidad o muerte; las indemnizaciones de este tipo varían de acuerdo al tipo de lesiones.

4.2 MARCO DOCTRINARIO

4.2.1 Antecedentes Históricos del Hostigamiento Laboral

El hostigamiento laboral o conocido como mobbing, es un término inglés que Konrad Lorenz lo utilizó por primera vez para referirse al ataque de un grupo de animales pequeños gregarios acosando a un animal solitario mayor; posteriormente el médico sueco Heinemann tomó prestado de Lorenz este término para identificar el comportamiento altamente destructivo de pequeñas pandillas de niños dirigido en contra de un único niño o niña.

A principios de los años 80', Heinz Leymann adoptó este término al estudiar la conducta de las personas en el mundo laboral y lo definió de la siguiente manera:

"El terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalijamiento tiene lugar de manera frecuente y durante largo tiempo. A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicosomática y social" 12.

¹² LEYMANN Heinz, Mobbing: La Persécution au Travail. Editorial Seuil, Paris, European Journal of Work and Organizacional Psychology, vol. 5, núm. 2, 1996, Pág. 72.

En sus inicios este tema se lo trataba desde el ámbito psicológico debido a que se lo veía como una enfermedad proveniente del estrés laboral; Leymann resalta que esta problemática no se deriva del conflicto entre personas, sino más bien es un proceso de destrucción que lo realiza un solo individuo hacia otro con el fin de provocarle daño evitando las señales contundentes del mismo.

Otra autora que se destaca en este tema es la francesa Marie-France Hirigoyen quien se pronuncia de la siguiente forma:

"Al hablar de acoso moral, no en el sentido ético o cuasi religioso del término, ni haciendo referencia a normas o reglamentos, sino en el vinculado con el emocional, entendiendo el acoso moral como un proceso, en si mismo, de desmoralización, deliberado y continuado. Es decir, se busca un efecto de soledad, incomprensión, desilusión y desesperanza" ¹³.

El acoso u hostigamiento laboral como observamos anteriormente es un comportamiento negativo entre los compañeros o jefes hacia otro compañero, el que se debe a diversas causas como envidia, problemas

¹³ HIRIGOYEN, Marie-France, (en español) El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso, España, Ediciones Paidós Ibérica S.A., 2006, Pág. 19.

personales, celos, los que se encaminan a dañar la imagen del trabajador no solo en el plano laboral sino también a nivel familiar, económico y social.

El Profesor de la Universidad Henares, Iñaqui Piñuel y Zabala, realizó estudios sobre el hostigamiento laboral y llegó a la conclusión que los acosadores tienen personalidades psicopáticas de narcisistas perversos puesto que su único fin es causar daño, a lo que se le denomina asesinato psíquico, por lo que el trabajador adquiere diferentes trastornos que incluso le pueden llevar a la muerte.

Los primeros países en normar este problema fueron Estados Unidos de América, España, Canadá, Finlandia, Noruega y los Países Bajos, alrededor del año 2000, debido a que tenían denuncias sobre hostigamiento laboral las que sirvieron para regular este aspecto muy importante que se da en las relaciones laborales.

Por otro lado la Unión Europea se refieren a este tema manifestando que el hostigamiento laboral es un "comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante

mucho tiempo, de manera directa o indirecta, de parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío" 14.

En las relaciones laborales el hostigamiento laboral demuestra que el fin del acosador es hacer méritos ante sus jefes en base a esta problemática, quienes tienen actitudes agresivas y polémicas, en las que denotan el ineficaz trabajo que realizan, a su vez demuestran gran interés en la vida privada de sus compañeros-as, cuestiona los progresos de otros, adula a sus jefes y es critico en todo lo que sucede; todo ello con la única finalidad de afectar diferentes ámbitos de la vida del trabajador, terminando en la salida de este de la empresa o institución.

En nuestro país, este problema de gran importancia no se encuentra normado, siendo urgente la regulación del mismo debido a que los derechos de los trabajadores que se encuentran consagrados en la Constitución y demás leyes pertinentes no son respetados.

4.2.2 Características del Hostigamiento Laboral

Existen diferentes formas a través de las cuales se materializa el hostigamiento laboral, las que de acuerdo a varios tratadistas las especifican de la siguiente manera:

_

¹⁴ LEGISLACIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA. 2001.

a) "Destruir las redes de la comunicación de la víctima" 15.

- Prohibir al trabajador utilizar diferentes medios de comunicación.
- Ignorarlo o excluirlo, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia.
- Tratarle de una manera diferente o discriminatoria.

b) "Destruir las relaciones sociales de la víctima" 16.

- Aislar al acosado del resto de compañeros de trabajo.
- Prohibir al trabajador relacionarse con las demás personas.
- Invadir la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc.

c) "Destruir la reputación, vida personal o profesional del acosado" 17.

- Abusar, insultar o gritar al trabajador cuando esté solo o en presencia de otras personas.
- Amenazar de manera continuada al trabajador
- Difamar al trabajador, extendiendo por la empresa u organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Atacar sus convicciones personales, ideología o religión.

AGRA VIFORCOS, Beatriz, FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto, TASCÓN LÓPEZ, Rodrigo, La respuesta Jurídico-Laboral frente al Acoso Moral en el Trabajo, España, Ediciones Laborum, 2004, Pág. 69.
BÍDEM, Pág. 73.

¹⁷ ROMERO RODENAS, María José, Protección Frente al Acoso en el Trabajo, España, Editorial Bomarzo, 2004, Pág. 29.

d) "Destruir la labor profesional de la víctima" 18.

- Asignarle tareas con plazos que son inalcanzables o imposibles de cumplir en el tiempo solicitado.
- Sobrecargar selectivamente al trabajador con mucho trabajo.
- Quitarle áreas de responsabilidad, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias,
 sin interés o trabajo que realizar.
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Bloquear administrativamente a la persona, sin darle traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan.
- No valorar el esfuerzo realizado por el trabajador, negándose a evaluar periódicamente su trabajo.
- Bloquear la carrera profesional, limitando, retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.

¹⁸ AGRA VIFORCOS, Beatriz, FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto, TASCÓN LÓPEZ, Rodrigo, La respuesta Jurídico-Laboral frente al Acoso Moral en el Trabajo, España, Ediciones Laborum, 2004, Pág. 77.

- Controlar malintencionadamente su trabajo.
- Modificar sin decir nada al trabajador las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones.
- Robar, destruir o sustraer elementos clave para su trabajo.
- Animar a otros compañeros o jefes a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad

Las diferentes características de hostigamiento laboral que se mencionan anteriormente, son las que materializan el acto, las que a más de producir daño psicológico en la víctima, lesionan la parte física, puesto que debido a los cuadros de ansiedad y estrés que obtienen, se hacen dependientes de diferentes fármacos, los que en ocasiones ayudan a reducir los diferentes síntomas, pero en otras no son de ayuda y el problema aumenta en gran escala, causando daños graves a su salud y a su vida en general.

4.2.3 Tipos de Hostigamiento Laboral

Existen diferentes tipos de hostigamiento laboral, los que se detallan a continuación:

- 1. Acoso Horizontal.- "Se presenta en trabajadores de igual nivel de jerarquía en la empresa, también puede presentarse en la incorporación de personal nuevo, el cual crea resquebrajamiento en las relaciones obrero patronales, temor en los trabajadores antiguos por cambios de patrones de trabajo establecidos lo que en cierta medida imponen los trabajadores nuevos incorporados; los trabajadores antiguos consideran que estos cambios repercuten en los logros obtenidos en sus años de trabajo, generalmente este tipo de comportamiento está reflejado por la envidia, dotes, sabiduría y otros aspectos eficaces del trabajo que desempeña" 19.
- 2. Acoso Descendiente.- "Se presenta generalmente del jefe, gerente, representante legal, u otros cargos de jerarquía, hacia el trabajador o entre inferiores jerárquicos; el ejercer este tipo de cargos de responsabilidad es aprovechado por éste a lo cual se crea la autorización de llevar adelante acciones exageradas e ilegalidades en las actividades permanentes del trabajo, al infringir temor en los trabajadores e incluso por cualquier motivo a amenazarlos con perder su puesto de trabajo"²⁰.

¹⁹ ROMERO RODENAS, María José, Protección Frente al Acoso en el Trabajo, España, Editorial Bomarzo, 2004, Pág. 22.

²⁰ AGRA VIFORCOS, Beatriz, FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto, TASCÓN LÓPEZ, Rodrigo, La respuesta Jurídico-Laboral frente al Acoso Moral en el Trabajo, España, Ediciones Laborum, 2004, Pág.. 51.

3. Acoso Ascendente.- "Generalmente se presenta desde el personal permanente antiguo hacia el jerárquico nuevo el cual ocupa un cargo temporal en la empresa o determinada posición en la organización, los cuales son acosados encontrando motivos confusos y discutibles"²¹.

Los diferentes tipos de hostigamiento laboral descritos anteriormente, pretenden provocar miedo en el trabajador, obligándolo a abandonar su trabajo y así asegurar sus intereses personales, sin darse cuenta que esto no sólo afecta a la vida del trabajador sino también a la institución; ya que como se observa el único fin del hostigamiento es la terminación de la relación laboral.

4.2.4 Perfiles de las Partes Implicadas en el Hostigamiento Laboral

Las partes implicadas en el hostigamiento laboral son el sujeto activo y el sujeto pasivo; es decir el acosador o empleador y el trabajador o acosado; las que se han analizado mediante bibliografía para determinar sus características que se detallan a continuación:

- Perfil del Sujeto Activo (Hostigador):

El Sujeto Activo es "Aquella persona que llevan a cabo, individual o colectivamente, contra una o varias personas de la empresa, de

²¹ ABAJO OLIVARES Francisco Javier, Hostigamiento Acoso Psicológico en el Ámbito Laboral, Argentina, Editorial Lexis Nexis, 2004, Pág. 38.

manera consciente o inconsciente, una actividad de acoso psicológico para conseguir marginarlas o descalificarlas frente a otros" ²²; este puede ser el jefe o compañero de trabajo, el que busca provocar en su compañero, humillación, menosprecio de sus labores, con el fin de que se retire de la empresa; sus características sobresalientes son:

- Persona con miedo e inseguridad a sus carreras profesionales.
- El sujeto tiene una idea grandiosa de su propia importancia.
- Le absorben fantasías ilimitadas de éxito y de poder.
- Se considera especial y único.
- Tiene una necesidad excesiva de ser admirado.
- Piensa que se le debe todo.
- Explota al otro en sus relaciones interpersonales.
- Carece de empatía aunque pueden ser muy brillantes socialmente.
- Puede fingir que entiende los sentimientos de los demás.
- Tiene actitudes y comportamientos arrogantes.
- Personas que dan lecciones de rectitud a los demás, hacen juicios equivocados, interpretan acontecimientos neutros como si fueran adversos.
- Tienen rigidez psicológica, obstinación, intolerancia, racionalidad fría, dificultad para mostrar emociones positivas y desprecio al otro.

²² RODRÍGUEZ LÓPEZ, Pedro, Mobbing El Acoso Moral en el Trabajo, España, Ediciones Jurídicas, 2004, Pág. 24.

 Muestran desconfianza, un temor exagerado de la agresividad ajena, sensación de ser el afectado de la crueldad del otro, celos, suspicacia.

- Perfil del Sujeto Pasivo (Trabajador):

El sujeto pasivo en cambio es la "persona o grupo de personas sobre las cuales recaen los actos del hostigador, los que son voluntarios, sistemáticos y reiterados de acosador afectando su vida profesional"

23; estas se encuentran en estado de riesgo o en un grupo vulnerable; dentro de su perfil observamos lo siguiente:

- Personas envidiadas que tienen características de éxito, buena fama,
 inteligencia, prosperidad en la vida personal, social o familiar.
- Trabajador con gran capacidad creativa que son valorados en la empresa.
- Personas que presentan factores de vulnerabilidad como discapacitados, mujeres u hombres atractivos, afectados de violencia familiar, entre otros.
- Otro perfil de la persona acosada, se da cuando esta conoce o ha presenciado actos ajenos y prohibidos a la actividad laboral del hostigador.

41

²³ RODRÍGUEZ LÓPEZ, Pedro, Mobbing El Acoso Moral en el Trabajo, España, Ediciones Jurídicas, 2004, Pág. 24.

- Trabajadores ingenuos o de buena fe que no pueden ponerles un alto y los manipulan a su antojo.
- Las personas hostigadas también se eligen por su orientación sexual, juventud. Religión, ideología política, procedencia, popularidad.

4.2.5 Consecuencias del Hostigamiento Laboral

El hostigamiento laboral acarrea diferentes consecuencias en las personas hostigadas, las que de acuerdo al trabajo de campo realizado se las puede destacar así:

- Lento deterioro de la confianza en sí misma y en sus capacidades profesionales por parte del trabajador.
- Proceso de desvaloración personal.
- Desarrollo de la culpabilidad en el trabajador.
- Creencia de haber cometido verdaderamente errores, fallos o incumplimientos.
- Somatización del conflicto: enfermedades físicas.
- Insomnio, estrés, ansiedad, irritabilidad, angustia, depresión, fatiga,
 cambios de personalidad, problemas de relación con la pareja.
- Inseguridad emocional, torpeza, indecisión, conflictos con otras personas e incluso familiares.

- Pérdida de su autoestima.
- Trastorno por estrés agudo.
- Bajas laborales que el acosador suele aprovechar contra el trabajador, acusándolo de bajo rendimiento.

4.2.6 Profesiones más afectadas por el Hostigamiento Laboral

Las profesiones que frecuentemente son afectados por el hostigamiento laboral de acuerdo a las encuestas y entrevistas realizadas son:

- Funcionarios y personal contratado en la administración pública.
- Profesores de universidades públicas y privadas.
- Profesores de escuelas y colegios.
- Personal que labora en el ámbito de la salud.
- Personal de hoteles y turismo.
- Persona de bancos e instituciones financieras.
- Miembros de organizaciones ideológicas.

Vemos que el hostigamiento laboral, se da tanto en instituciones públicas como privadas, ningún campo laboral se encuentra libre de este hecho, con lo que se vulnera los derechos de las y los trabajadores en todo el país; a través de las diferentes medidas hostigadoras producidas por el empleador o compañeros de trabajo, se causa graves daños en el ambiente laboral y al

mismo tiempo se genera pérdidas, no sólo en las víctimas, sino también a la empresa o institución.

4.2.7 Análisis sobre el Hostigamiento Laboral como forma de Despido Intempestivo.

Es interés del trabajador contar con un trabajo seguro por razones de orden personal y social; de orden personal por cuanto el hombre tiene derecho al trabajo como tiene derecho a la vida, porque le permite su seguridad económica y conquistar su dignidad humana; y de orden social, porque al proteger al trabajador se ampara a la familia, puesto que el medio natural y núcleo constitutivo de la sociedad es la familia y en una realidad socioeconómica como la nuestra donde el único medio con que cuenta la mayoría de ciudadanos para conseguir los ingresos hacia la satisfacción de sus necesidades es el trabajo; por ello la protección al trabajador implica la protección a la familia.

En nuestra legislación la Constitución de la República del Ecuador como el Código de Trabajo regulan las relaciones laborales, con la finalidad de velar por el cumplimiento de los derechos y obligaciones entre el empleador y trabajador; por lo que dentro de un contrato de trabajo es de suma importancia que las dos partes intervinientes contribuyan para que la relación laboral no se vea afectada o incluso termine.

En la relación de trabajo tanto el ambiente como la estabilidad laboral juegan un papel indispensable, ya que al referirnos al ambiente laboral se refiere "generalmente a las políticas de recursos humanos que afectan directamente a los empleados, tales como compensaciones y beneficios, proyección profesional, diversidad, balance trabajo-tiempo libre, horarios flexibles, programas de salud y bienestar, seguridad laboral, planes y beneficios para sus familias y dependientes"24; mientras que a la estabilidad laboral "consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias. También se define como Estabilidad Laboral el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada",25.

Los términos mencionados anteriormente poseen estrecha relación, ya que al existir un ambiente de trabajo adecuado con la estabilidad que el trabajador necesita, se genera en la empresa resultados positivos y mejores, debido a que ambas partes son beneficiarias en la relación laboral; mientras que si en una institución se genera por el contrario actividades

DERECHO LABORAL DICCIONARIO Y GUÍA DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA. Ecuador, Tomo I, Fondo de la Cultura Ecuatoriana, 2009, Pág. 171.

25 http://www.buenastareas.com/ensayos/Concepto-De-Estabilidad-Laboral/390657.html

degenerativas entre sus miembros sus resultados van a ser negativos, puesto que el trabajador o trabajadores al sufrir diferentes actos negativos como es en el caso del hostigamiento laboral que se manifiesta como "la existencia de conductas hostiles frente a uno o varios trabajadores, ejercida de forma reiterada y sistemática, que persigue producir un daño psicológico al trabajador, al que se le coloca en posición de indefensión y desvalimiento y todo ello con el objeto de conseguir su autoeliminación"²⁶ lo único que se va a lograr es que el trabajador decida abandonar o salir de su trabajo por la presión negativa que se ejerce en él.

De allí que es significativo mencionar que el Código de Trabajo en su Capítulo X, trata sobre la terminación del Contrato de Trabajo mediante la figura del desahucio y el despido, donde solo define al desahucio, olvidándose de definir el despido intempestivo como que si su definición estuviera demás; podríamos decir entonces que si el artículo 169 del Código de Trabajo establece las causas legales como se puede poner fin a la relación laboral, todas las demás formas que no estén allí contempladas se las puede calificar como despido intempestivo.

El Dr. Guillermo Cabanellas en su obra "Diccionario Jurídico Elemental, expresa: "en Derecho Laboral, se entiende estrictamente por despido,

²⁶ ROMERO RODENAS, María José, Protección Frente al Acoso en el Trabajo, España, Editorial Bomarzo, 2004, Pág. 14.

la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario"²⁷; así mismo en relación a este tema el Dr. Galo Espinoza manifiesta que "existe el despido intempestivo cuando es la voluntad unilateral del empleador que rompe el vínculo laboral, caracterizándose generalmente por una acción inesperada y violenta"²⁸.

Por las definiciones dadas anteriormente al despido intempestivo lo definimos como la terminación de las relaciones laborales de manera intempestiva, súbita, violenta, sin previo aviso y sin respetar las causas legales previstas en el Código de Trabajo, violando de esta manera los principios de estabilidad y continuidad laboral del trabajador.

Al ser el despido intempestivo una demostración de voluntad por parte del empleador de dar fin al contrato de trabajo, este puede expresarse obligando al trabajador a que presente la renuncia hostigándolo constantemente, mediante modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que perjudiquen su vida laboral y personal. El trabajador que se vea afectado por diferentes conductas hostigadoras debe tener derecho a

²⁷ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Argentina, Editorial Heliasta, 2006, Pág. 127.

²⁸ ESPINOZA MERINO, Galo, Diccionario de Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Tomo II, Ecuador, Editorial Don Bosco, 1974

su indemnización puesto que el empleador esta violando los derechos fundamentales que la ley le otorga.

Toda conducta de hostigamiento laboral supone una lesión del derecho a la integridad moral y a la dignidad del trabajador, debido a que el empleador no está garantizando un ambiente de trabajo estable, libre de tratos humillantes y denigrantes, puesto que como se observo anteriormente el hostigamiento laboral posee varias características que tienen como único fin causar daño en el trabajador; todo ello le impulsa a abandonar su trabajo, cumpliendo con su finalidad, puesto que así no cancela los valores que por despido intempestivo le corresponden.

El incumplimiento de las obligaciones del patrono es una causa justificada para exigir la indemnización por despido intempestivo, debido a que los derechos del trabajador se mantienen, pues si es despedido sin justa causa debe remunerársele hasta que le corresponda los derechos de jubilación. El contrato puede sólo disolverse si se acreditan las causas indicadas en la ley, de lo contrario la elección que al efecto toma el empleador es nula.

En nuestro país no existe ninguna norma legal que regule este hecho, que por lo analizado posee aspectos de delito ya que tiene autores intelectuales, materiales, cómplices e incluso encubridores, generando en el trabajador consecuencias físicas y psíquicas que generan cuadros de dolor, ansiedad,

depresión, y otros estados de ánimo que afectan la integridad personal de los trabajadores; por lo que es de suma importancia regular este acto antijurídico contrario a lo que prescribe la Constitución de la República del Ecuador en sus artículos 33, 66 numerales 18, 19, 20 y 21, y el 326 numeral 5, puesto que estas garantizan a los trabajadores el respeto a su dignidad, a una vida decorosa, a remuneraciones y retribuciones justas, al desarrollo de sus labores en un ambiente saludable y adecuado; la introducción de una reforma legal que tipifique el delito de hostigamiento laboral permitirá que se respeten la integridad y la estabilidad laboral de los trabajadores.

4.3 MARCO JURÍDICO

4.3.1 Constitución de la República del Ecuador

Los diferentes derechos y obligaciones que tenemos los ecuatorianos, se encuentran establecidos jurídicamente en nuestro país en la Constitución de la República; para el ejercicio de estos, es necesario mencionar que en su artículo 11, numeral 2, y 7, se rige por los principios de igualdad de derechos, deberes y oportunidades para todas las personas, sin que nadie pueda ser discriminado por varias razones, como edad, sexo, estado de salud, filiación política, discapacidad, diferencia física, entre otros; así mismo reconoce los derechos y garantías que se establece no solo en nuestra Carta Magna, sino también en los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Dentro de la base jurídica de la presente problemática planteada, es preciso analizar diferentes aspectos fundamentales que regula nuestra Constitución:

"Artículo 33.- Derecho al Trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida

decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado²⁹.

Como observamos el derecho al trabajo es al mismo tiempo un derecho y deber social, que permite a las personas su realización personal y que sirve como medio para solventar sus necesidades y las de su familia; en este suceso el Estado tiene un papel fundamental, puesto que es el órgano que vela por el cumplimiento de los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores.

Al establecerse una relación laboral, las dos partes deben aportar y mantener dicha relación con el cumplimiento de sus responsabilidades, ya que al hacerlo estarán asegurando la misma; pero en varias ocasiones esta analogía no tiene resultados positivos, debido a las diferentes medidas hostigadoras que son impuestas mediante actos abusivos y violentos, impidiendo el normal desenvolvimiento de las actividades por parte del trabajador; por lo que es significativo resaltar los derechos de libertad, los que reconocen y garantizan en el artículo 66 lo siguiente:

"(...) 2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura

_

²⁹ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Publicación Oficial de la Asamblea Constituyente, Actualizada al 2008, Pág. 29 Art. 33.

física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.

- 3. El derecho a la integridad personal, que incluye:
- a) La integridad física, psíquica, moral y sexual.
- b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.
- 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.
- 17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.
- 18. El derecho al honor y al buen nombre. La ley protegerá la imagen y la voz de la persona.
- 22. El derecho a la inviolabilidad de domicilio. No se podrá ingresar en el domicilio de una persona, ni realizar inspecciones o registros sin su autorización o sin orden judicial, salvo delito flagrante, en los casos y forma que establezca la ley (...)³⁰.

52

³⁰ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Publicación Oficial de la Asamblea Constituyente, Actualizada al 2008, Pág. 47-50 Art. 66.

En el desarrollo del Marco Doctrinario vimos como las diferentes formas de hostigamiento laboral afectan a los trabajadores y dentro de la Constitución que se mencionó anteriormente, encontramos la regulación para prevenir, sancionar y eliminar toda forma de acoso, discriminación y violencia contra personas vulnerables o en desventaja; puesto que como se conoció el hostigador al encontrarse en situación de ventaja hacia el trabajador, este se aprovecha de ello, con el fin de destruirla a través de diferentes medidas; me pregunto, ¿si al estar este hecho regulado en la Carta Magna de nuestra nación, porque esta situación de riesgo a la que están sometidos muchos trabajadores, no se encuentra regulado también en el Código de Trabajo?. Situación que se torna urgente con el fin de hacer respetar este aspecto que afecta a muchas personas, puesto que como ciudadanos y ciudadanas tenemos deberes y responsabilidades que cumplir.

"Artículo 83.- Deberes y Responsabilidades.- Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley:

(...) 5. Respetar los derechos humanos y luchar por su cumplimiento.

12. Ejercer la profesión u oficio con sujeción a la ética (...) "31

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Publicación Oficial de la Asamblea Constituyente, Actualizada al 2008, Pág. 59-60 Art. 83.

53

Como se expone todos estamos llamados a respetar lo derechos humanos y a luchar por el cumplimiento de los mismos, por ello es importante establecer el objeto de la acción de protección que manifiesta:

"Artículo 88.- Objeto de la Acción de Protección.- La acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución, y podrá interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales, por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial; contra políticas públicas cuando supongan la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales; y cuando la violación proceda de una persona particular, si la violación del derecho provoca daño grave, si presta servicios públicos impropios, si actúa por delegación o concesión, o si la persona afectada se encuentra en estado de subordinación, indefensión o discriminación"³².

Todas las personas en especial los trabajadores tienen el amparo directo y eficaz contra el hostigamiento, la discriminación y la violencia, y a ello se suma que dentro de las formas de trabajo y su retribución se encuentra regulado lo siguiente:

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Publicación Oficial de la Asamblea Constituyente, Actualizada al 2008, Pág. 64 Art. 88

"Artículo 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Artículo 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

- 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
- 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
- 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.
- 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
- 11. Será valida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente"

55

³³ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Publicación Oficial de la Asamblea Constituyente, Actualizada al 2008, Pág. 152-153, Art. 325-326.

Vemos que está claro dentro de los principios del derecho al trabajo los diversos derechos que tiene el trabajador, dentro de los cuales el más relevante para nuestro estudio es el numeral 3 y 5 los que garantizan en materia legal el sentido más favorable a los trabajadores, por lo que al producirse el hostigamiento laboral debe ser protegido por los funcionarios públicos aunque no exista una regulación expresa; así mismo se encuentra regulado el ambiente adecuado que se les debe proporcionar, el que debe garantizar su integridad a nivel general; el hecho de garantizar a los trabajadores diferentes aspectos que les facilite desarrollar sus actividades laborales en un ambiente adecuado, permite a la empresa o institución adquirir mejores beneficios, puesto que sus trabajadores aportan de mejor manera al trabajo realizado porque no están asechados de medidas acosadoras que dañan su vida laboral, familiar y social.

Así mismo es preciso mencionar que en las relaciones laborales, el Estado es quien tiene un papel fundamental, ya que su responsabilidad se encuentra regulada en el artículo 363, el que manifiesta:

" (...)Formular políticas públicas que garanticen la promoción, prevención, curación, rehabilitación y atención integral en salud y fomentar prácticas saludables en los ámbitos familiar, laboral y comunitario (...)"³⁴.

³⁴ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Publicación Oficial de la Asamblea Constituyente, Actualizada al 2008, Pág. 166, Art. 363.

Como se observa todas las políticas públicas deben estar encaminadas a proteger a las personas en los diferentes ámbitos, al mismo tiempo deben garantizar el desarrollo de su promoción y superación, como también la estabilidad laboral que debe tener todo trabajador ya que su trabajo es el medio primordial e indispensable para solventar sus necesidades y las de su familia.

4.3.2 Declaración Universal de Derechos Humanos.

Diferentes normas internacionales reconocen el derecho al trabajo, a un trato digno y de respeto, con el único fin de velar por el bienestar de la sociedad, especialmente de los trabajadores puesto que son seres humanos con diferentes capacidades y necesidades.

Es así que el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece:

- "1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada,

en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (...)"³⁵.

En este sentido tal declaración, se refiere de manera general al derecho al trabajo del que gozan las personas, el mismo que debe cumplir ciertos requisitos indispensables para el desarrollo de las relaciones laborales; con el objetivo de que el trabajador preste sus servicios y a la par este sea reconocido y recompensado, de igual manera garantiza la estabilidad y el trato adecuado como lo debe recibir un ser humano.

4.3.3 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Por otra parte tenemos a la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la que presenta una estrecha relación con la norma legal anterior; en esta se establece:

"(...) ARTÍCULO V.- Toda persona tiene derecho a la protección de la Ley contra los ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada y familiar.

ARTÍCULO XIV.- Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.

_

³⁵ http://es.wikisource.org/wiki/Declaraci%C3%B3n_Universal_de_los_Derechos_Humanos

Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

ARTÍCULO XXXVII.- Toda persona tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad (...)"³⁶.

Es preciso mencionar que dentro de esta declaración, a más de enfocarse en lo relacionado al derecho al trabajo, resalta un aspecto importante para el estudio realizado, debido a que se enfoca en el respeto contra diferentes ataques abusivos a la honra, reputación, vida familiar y social de las personas, lo que implica que todos los seres humanos tenemos derecho a ser respetados y no ser tratados con diferentes formas de humillación, desprecio o menoscabo, como con lo que sucede con los trabajadores que sufren de hostigamiento laboral, al ser tratados con diferentes medidas denigrantes los que le provocan varios daños a su vida en general.

4.3.4 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Así mismo es importante mencionar que el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en la parte III, vela por el bienestar del trabajador; por ello establece que:

³⁶ http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp

"(...) Artículo 8, Numeral 3:

a) Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio;

Artículo 17

- 1. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación.
- 2. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.

Artículo 19

- 1. Nadie podrá ser molestado a causa de sus opiniones.
- 2. Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión; este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección.
- 3. El ejercicio del derecho previsto en el párrafo 2 de este artículo entraña deberes y responsabilidades especiales. Por consiguiente, puede estar sujeto a ciertas restricciones, que deberán, sin embargo, estar expresamente fijadas por la ley y ser necesarias para:

- a) Asegurar el respeto a los derechos o a la reputación de los demás;
- b) La protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral pública (...)"³⁷.

Lo que se destaca del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, para nuestro estudio respecto al trabajo, tiene vital importancia; debido a que este menciona no sólo el derecho al trabajo que tenemos los seres humanos, este norma el respeto que debe existir hacia la persona, hacia el trabajador, ya que regula la protección ante la ley que tenemos contra injerencias arbitrarias o ilegales a la vida privada, familiar, al domicilio, correspondencia, honra y reputación. Con ello vemos que al ser el trabajador hostigado de diferentes formas se está atropellando contra este derecho internacional, que tiene como finalidad proteger al ser humano en sus diferentes ámbitos, siendo ilegal este trato que debe ser regulado en nuestro país de forma urgente ya que lo único que se consigue es destruir a las personas que sufren este hecho.

4.3.5 Organización Internacional de Trabajo

Por otra parte es preciso mencionar que la Organización Internacional de Trabajo fue creada en 1919 como parte del Tratado de Versalles que

_

³⁷ http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm

terminó con la Primera Guerra Mundial con el fin de alcanzar paz universal y permanente; su Constitución fue elaborada por una Comisión de Trabajo compuesta por representantes de países como Estados Unidos, Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Japón, Italia, Polonia y Reino Unido, es la única organización que posee representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.

Su misión está agrupada en torno a varios objetivos estratégicos que son:

- "Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo"38.
- "Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos"39.
- "Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos"40.
- "Fortalecer el tripartismo y el diálogo social" 41.

Todos estos objetivos se encaminan a promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional; por ello el Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación) C111 de la mencionada organización, considerando que todos los seres humanos sin distinción alguna, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad; y considerando

³⁸ http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm

⁴⁰ IBÍDEM

⁴¹ IBÍDEM

además, que la discriminación constituye una violación de los derechos, por lo que establece:

"ARTÍCULO 1.- A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.
- 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

ARTÍCULO 4.- No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se

dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional (...)³².

La Organización Internacional de Trabajo, defiende y regula las relaciones laborales con el único fin de proteger los derechos que por ley les corresponden a los trabajadores; al mismo tiempo norma las diferentes medidas discriminatorias, las que afectan a la vida de los trabajadores, prevaleciendo el derecho a ser tratado de forma adecuada en donde se respete su dignidad y capacidad, ya que lo único que se logra con el hostigamiento laboral es destruir las expectativas profesionales y de vida del personal del negocio, empresa o institución.

A lo mencionado anteriormente, se une el ambiente adecuado y la estabilidad laboral, que se debe garantizar a los trabajadores, con el fin de que no terminen las relaciones laborales, puesto que en el caso de que el trabajador sea despedido de forma injusta, ya no puede solventar sus necesidades y las de su familia, y es en donde el Estado cumple un papel fundamental porque es el organismo que debe salvaguardar estos derechos.

_

⁴²http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_108_es.pdf

Todos los convenios, tratados y pactos internacionales que se mencionó anteriormente poseen estrecha relación, puesto que el objetivo primordial de estas normas jurídicas es regular las relaciones laborales, asegurándoles un ambiente adecuado, estabilidad laboral y respeto ante tratos o abusos inadecuados a los trabajadores por parte de los empleadores, con lo que también aseguran beneficios a la empresa o institución para la cual trabajan.

4.3.6 Código de Trabajo de la República del Ecuador

El Código de Trabajo, regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, como aplica a las diversas modalidades y condiciones de trabajo, así como la Constitución de nuestro país regula la obligatoriedad del trabajo, esta norma legal también lo ratifica en su artículo 2.

Para nuestro estudio y para que se establezca una relación laboral es preciso definir al contrato individual de trabajo y las partes que intervienen en el mismo:

"Artículo 8.- Contrato individual.- 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 personales, bajo su

dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre^{,,43}.

"Artículo 9.- Concepto de Trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero".

"Artículo 10.- Concepto de Empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador,"⁴⁵.

Tanto el trabajador como el empleador en el contrato de trabajo se comprometen el uno con el otro, el primero a prestar sus servicios y en consecuencia de ello el siguiente a retribuirlo; cada una de las partes posee un perfil específico y al mismo tiempo se encuentran amparados por las diversas leyes, por lo tanto están sujetos a deberes y derechos.

En este caso al hablar de los derechos del trabajador vemos que estos son irrenunciables y es nula toda estipulación en contrario; por lo que se le debe

⁴³ CÓDIGO DE TRABAJO DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Actualizado a julio de 2012, Pág. 7, Art. 8.

⁴⁴IBÍDEM, Pág. 8, Art. 9.

⁴⁵IBÍDEM, Pág. 8, Art. 10.

garantizar los mismos como lo estipula las diferentes normas nacionales e internacionales que les amparan; una garantía que ostentan los trabajadores es la estabilidad laboral, la que ratifica que:

Artículo 14.- Estabilidad Mínima y Excepciones.- Establécese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes. Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

- a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- c) Los de servicio doméstico;
- d) Los de aprendizaje;
- e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios;
- f) Los contratos a prueba;
- g) Nota: Literal derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008; y,

h) Los demás que determine la ley "46.

Se menciona en la parte anterior que el lapso mínimo de estabilidad laboral en un contrato de trabajo por tiempo fijo o indefinido es de un año, y se exceptúan de esta normativa los contratos de trabajo por obra cierta, eventuales, a prueba, entre otros, los que únicamente duran el lapso de tiempo para el cual fueron contratados. Pero ante esta circunstancia muchos trabajadores son víctimas del atropello a sus derechos, puesto que se los contrata y si el jefe observa que no está al agrado de él, realiza actos con el fin de hostigarlo para que renuncie a su trabajo, y así evita que se constituya visiblemente la figura del despido intempestivo.

Es una obligación del trabajador indemnizar al empleador por cualquier daño que sufra, pero al hostigarlo está motivándolo a que renuncie de su trabajo, puesto que no es tratado con respeto y consideración como ser humano, violando también lo que reza varios numerales del artículo 42 respecto a las obligaciones del empleador, el cual expone lo siguiente:

"(...) 8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;

⁴⁶ IBÍDEM, Pág. 10-11, Art. 14.

- 13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;
- 15. Atender las reclamaciones de los trabajadores.
- 16. 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 cualquier otro motivo (...)"⁴⁷.

En las diferentes medidas hostigadoras se observó que los acosadores no suministran a las persona acosadas los implementos necesarios para que puedan cumplir sus labores y en ocasiones en donde les proporcionan un lugar donde guardar sus pertenencias su sitio no es respetado, con lo que se está violando el artículo precedente; y la situación empeora aún más, cuando aparte de no proporcionarles lo que necesitan, violar su privacidad, no atender sus reclamaciones, los maltratan psicológicamente, humillándolos y dejando su autoestima baja, con el fin de causarles daño.

Por otra parte es preciso mencionar que el trabajador tiene varias obligaciones que debe cumplir según los literales del artículo 45 del Código de Trabajo, de las cuales enfatizamos de acuerdo a nuestro estudio las siguientes:

_

⁴⁷ IBÍDEM, Pág. 23-32, Art. 42

- "a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- d) Observar buena conducta durante el trabajo.
- e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal (...)"48.

El trabajador al cumplir con lo que dicta el Código de Trabajo en lo referente a sus obligaciones, está asegurando de una u otra forma, su estabilidad laboral; y aunque algunos trabajadores cumplen a cabalidad sus responsabilidades, pero no son de satisfacción de su jefe, son hostigados para conseguir que abandonen su labor, pero el hostigamiento no se puede realizar a través de desigual o diferente remuneración, puesto que la normativa ampara lo siguiente:

"Artículo 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

⁴⁸IBÍDEM, Pág. 35-36, Art. 45

especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración^{7,49}.

Dentro del estudio del problema es indispensable mencionar que el las diferentes causas para la terminación del contrato de trabajo se encuentran reguladas en los numerales del artículo 169 del Código de Trabajo, las que establecen:

- "1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
- 2. Por acuerdo de las partes;
- 3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
- 4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
- 5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.
- 6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario

⁴⁹IBÍDEM, Pág. 50-51, Art. 79.

que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;

- 7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
- 8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
- 9. Por desahucio",50.

En lo que se refiere a las causa por las que el empleador puede terminar las relaciones laborales previo visto bueno, es por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o asistencia al trabajo, por indisciplina, por conducta inmoral, por injurias graves contra el empleador, por ineptitud, por no acatar medidas de seguridad, etc.; mientras que el trabajador puede dar por terminado el contrato cuando ha existido injurias inferidas por el empleador, por disminución o falta de pago de la remuneración pactada, por exigirle que ejecute una labora distinta a la estipulada.

En el caso del desahucio es aviso con el cual una de las partes hace saber a la otra la voluntad de de dar por terminado el contrato, mientras que al despido intempestivo, se lo expone así:

_

⁵⁰ IBÍDEM, Pág. 100-101, Art. 169.

"Artículo 188.- Indemnización por Despido Intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y,

De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.

Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones. Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.

El Código de Trabajo es muy claro respecto a la indemnización por despido intempestivo, pero es preciso regular al hostigamiento laboral, que como vimos es "un comportamiento agresivo, que se concreta en actos crueles, vindicativos, insidiosos o humillantes, tendientes a debilitar a

DÍDEM D'. 440 A

⁵¹ IBÍDEM, Pág. 110-112, Art. 188.

las personas o grupo de empleados por el procedimiento de hacer difícil la vida de quienes pueden hacer mejor el trabajo que el déspota"⁵².; los trabajadores que son víctimas de este trato, abandonan su trabajo o en otras ocasiones siguen soportando dichas medidas porque no tienen otra opción para solventar sus necesidades y más aún las de su familia; al suceder este hecho vemos que el empleador tiene toda la responsabilidad sobre este acto, comportándose como hostigador o cómplice.

Son varias las consecuencias del hostigamiento laboral, las que deben ser valoradas por un especialista, para que se proceda de acuerdo a lo que dispone la normativa legal vigente, ya que el Código de Trabajo no establece como despido intempestivo o como causal de la terminación del contrato de trabajo el hostigamiento laboral; viendo en su mayoría que con frecuencia el empleador encubre el acoso con la terminación del contrato de trabajo o el visto bueno, con lo que se evita el pago de indemnizaciones, jubilaciones, y otros derechos que la ley garantiza al trabajador, por lo que es de suma urgencia normar este aspecto por parte de las autoridades pertinentes.

⁵² ABAJO OLIVARES Francisco Javier, Hostigamiento Acoso Psicológico en el Ámbito Laboral, Argentina, Editorial Lexis Nexis, 2004, Pág. 201.

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA

Varias legislaciones en el mundo regulan el hostigamiento laboral, Suecia fue el país pionero en afrontar esta materia, luego siguieron países como Bélgica, Francia, Finlandia, Holanda y Estados Unidos de América; pero por el idioma de cada una de las naciones no es posible exponer lo que dictan sus normativas.

Dentro de América Latina tenemos varios países que regulan este hecho como Colombia, Bolivia, y España del continente europeo.

4.4.1 Legislación Colombiana

De acuerdo a la Ley N° 1010 del 23 de enero del 2006, el Congreso de Colombia adopta diferentes medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales, la que expresa:

"(...) ARTÍCULO 20.- DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL.- Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un

subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- 1. Maltrato Laboral.- Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- 2. Persecución laboral.- Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- 3. Discriminación laboral: <Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013.
- 4. Entorpecimiento laboral.- Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con

perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

- 5. Inequidad laboral.- Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- 6. Desprotección laboral.- Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 60. SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY.-Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;
- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;
- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;

- Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;
- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral:
- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

ARTÍCULO 10. TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO LABORAL. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

- 1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Unico, cuando su autor sea un servidor público.
- 2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

- 3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
- 4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
- 5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
- 6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno (...)^{,,53}.

80

⁵³ http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2006/ley_1010_2006.html

El cuerpo legal analizado en referencia al hostigamiento laboral de nuestro vecino país Colombia es competente y claro, ya que sanciona las diferentes formas de hostigamiento o acoso, diferencia al maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección en materia laboral; así mismo especifica los sujetos que intervienen en este proceso, como las conductas que constituyen o no actos de discriminación o maltrato, y no olvida las diferentes medidas preventivas que tienen como finalidad prevenir conductas de acoso laboral y establecer diferentes procedimientos para evitar que este hecho se de.

4.4.2 Legislación Boliviana.

La Constitución Política del Estado de Bolivia del 2008 en su sección III, del Derecho al Trabajo y al Empleo, también estipula el hostigamiento laboral, la que dicta lo siguiente:

"(...) Artículo 46. I. Toda persona tiene derecho:

- 1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.
- 2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.
- II. El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

III. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución.

Artículo 48. I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio.

II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.

III. Los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.

VI. Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad.

Artículo 49. I. Se reconoce el derecho a la negociación colectiva. 14

III. El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes (...)^{7,54}.

En la Constitución Política de la República de Bolivia observamos que todas las personas tienen derecho al trabajo digno sin discriminación y bajo condiciones equitativas y satisfactorias; las normas laborales que se estipulan dentro de esta normativa, son interpretadas y aplicadas a favor de los trabajadores, puesto que son la fuerza productiva de la sociedad y sobre todo tienen primacía en al relación laboral. Así mismo es el Estado el que prohíbe el despido injustificado y las diferentes medidas acosadoras hacia los trabajadores, con las sanciones pertinentes al darse este hecho, con el fin de que no se vulneren sus derechos y se cumpla lo que dicta la Carta Magna.

4.4.3 Legislación Española.

El Código Penal de España, en su Título XV, referente a los delitos contra los derechos a los trabajadores regula los abusos o injusticias por las que se ven afectados, las que son sancionadas de la siguiente manera:

" (...) Artículo 311.- Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses:

_

⁵⁴ http://eju.tv/2008/10/nueva-constitucion-politica-del-estado-de-bolivia/

- 1.º Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.
- 2.º Los que en el supuesto de transmisión de empresas, con conocimiento de los procedimientos descritos en el apartado anterior, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro.
- 3.º Si las conductas reseñadas en los apartados anteriores se llevaren a cabo con violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado.

Artículo 312.

Artículo 314.-Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la Ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses.

Artículo 316.- Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses (...)⁵⁵.

Vemos que en esta normativa son castigados con pena de prisión de seis meses a dos años las personas que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por diferentes razones y no restablezcan la situación de igualdad ante la Ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado; así mismo los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años.

⁵⁵ http://www.ub.edu/dpenal/CP_vigente_2013_01_17.pdf

5. Materiales y Métodos

5.1 Materiales

Los materiales que se utilizaron en el desarrollo de la presente tesis son:

- Materiales de escritorio: papel bon, impresora, tinta, flash memory, computadora, modem para internet, copiadora.
- Material bibliográfico: Constitución de la República del Ecuador,
 Código de Trabajo, Diccionarios Jurídicos, Doctrina de varios autores.

5.2 Métodos

He utilizado en el desarrollo de la presente tesis, diferentes métodos como: el Método Científico con sus consecuentes derivados Inductivo-Deductivo.

Utilicé así mismo el Método Dialéctico y Materialista Histórico, que me permitió realizar un estudio de todos los fenómenos en sus relaciones con otros y en su estado de continuo cambio, ya que nada existe como un objeto aislado.

El Análisis y la Síntesis son complementarios, en el sentido de que la mayor parte de los métodos se sirven de ellos conjuntamente, de modo que el uno verifique o perfeccione al otro. Ambos forman una unidad: son dos aspectos, dialécticamente unidos, del ser y del pensamiento.

5.3 Procedimientos y Técnicas

Las técnicas utilizadas para el desarrollo del presente trabajo fueron fichas bibliográficas y nemotécnicas, las que sirvieron para el desarrollo de la revisión de literatura.

Las técnicas para la investigación de campo fueron aplicadas en la ciudad de Cuenca; la encuesta fue realizada a treinta Empleados y Abogados que acuden al Ministerio de Relaciones Laborales y tres entrevistas, las cuales fueron aplicadas a los Jueces de Trabajo; las que se concretan a consultas de opción a personas conocedoras de la problemática, las que fueron realizadas aplicando los procedimientos y técnicas de investigación correspondientes, que permitieron el análisis de la información, orientado a verificar los objetivos formulados, para tomar como base jurídica los fundamentos para la reforma legal.

Los resultados de la investigación se presentan de forma ilustrada mediante barras estadísticas y en forma discursiva con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que sirvieron para

la verificación de objetivos e hipótesis y para arribar a conclusiones y recomendaciones, así como para formular la propuesta jurídica de reforma legal.

6. Resultados

6.1 Resultados Obtenidos en la Encuesta

PRIMERA PREGUNTA: ¿Conoce Usted en que consiste el hostigamiento laboral?

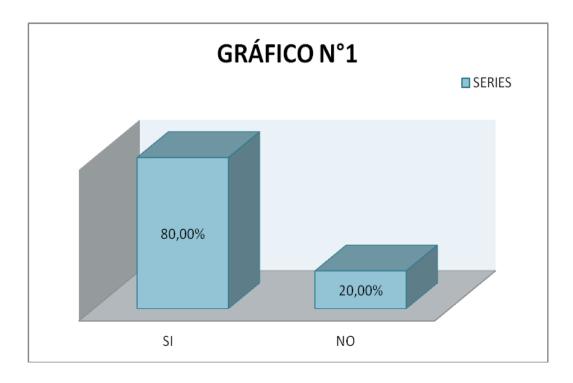
CUADRO Nº 1

CRITERIO	FRECUENCIA	SERIES
SI	24	80,00%
NO	6	20,00%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a Abogados y Empleados que acuden al

Ministerio de Relaciones Laborales del Azuay

Autora: Pamela Nataly Ulloa Romero



INTERPRETACIÓN.- De la interrogante planteada a treinta Empleados y Abogados que acuden al Ministerio de Relaciones Laborales del Azuay, el 80% manifiestan que si conocen en que consiste el hostigamiento laboral, pues a través de las diferentes medidas discriminatorias logran en los trabajadores, diferentes consecuencias como miedo, baja autoestima, soledad, etc.; mientras que el 20% exponen que no tienen conocimiento sobre este aspecto, pues solo conocen del abuso sexual que esta estipulado en nuestra legislación.

ANÁLISIS.- Las personas investigadas que en su mayoría afirman que si conocen en que consiste el hostigamiento laboral, expresan que las diferentes medidas acosadoras u hostigadoras que realiza el empleador o compañero de labores al trabajador acarrea varias consecuencias a su vida familiar, social, laboral y cultural, y que en ocasiones este continua en su trabajo porque no puede renunciar al mismo, ya que tiene que solventar sus necesidades y las de su familia, mientras que en pocos casos al no aguantar tal discriminación se ven obligados a renunciar.

Pienso que el hostigamiento laboral es muy antiguo, pero en la actualidad su figura se da de manera no muy visible, puesto que las diferentes medidas acosadoras son sutiles al ser aplicadas, pero al final causan graves daños en la vida de las víctimas que sufren este atropello; por otro lado es evidente que las personas que desconocen de este hecho como

ellas mismo lo mencionaron es porque no se da la debida importancia que se merece este aspecto y porque no se encuentra regulado en las leyes pertinentes.

SEGUNDA PREGUNTA: En su trabajo en alguna ocasión, ha sufrido hostigamiento laboral, por parte del empleador o compañeros de trabajo.

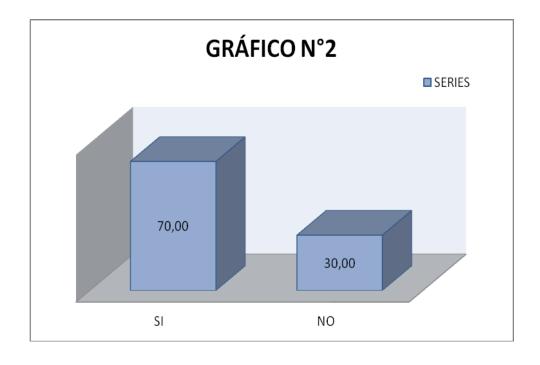
CUADRO N° 2

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	21	70,00
NO	9	30,00
TOTAL	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a Abogados y Empleados que acuden al

Ministerio de Relaciones Laborales del Azuay

Autora: Pamela Nataly Ulloa Romero



INTERPRETACIÓN.- En esta pregunta planteada, a varios Empleados y Abogados que acuden al Ministerio de Relaciones Laborales del Azuay, observamos que el 70% de las personas encuestadas exponen que si han sufrido diferentes medidas hostigadoras por parte de los empleadores o compañeros de trabajo, las que han afectado sus vidas no sólo en el ámbito laboral sino también en lo personal, social, económico y moral; mientras que el 30% no ha sufrido este hecho o no han dado a conocer el mismo.

ANÁLISIS.- Podemos observar que en esta interrogante la mayoría de la población encuestada manifiestan que han sufrido hostigamiento laboral en sus lugares de trabajo, las que han sido efectuadas en gran cantidad por parte del empleador y en otros casos a través de sus compañeros de trabajo; las diferentes medidas hostigadoras que han sufrido las víctimas no son denunciadas con frecuencia debido al miedo de perder su empleo el que es base de su sustento y el de su familia por lo que no se puede parar este atropello de derechos que tienen las y los trabajadores. Así mismo vemos que solo un pequeño grupo de las personas encuestadas no han sufrido este hecho que denigra al ser humano y acaba por terminar con su vida.

A mi criterio creo conveniente que al ser víctima de hostigamiento laboral, se debe denunciar este hecho ante las autoridades competentes, puesto que existe gran cantidad de empleados que sufren este maltrato y con el

silencio lo único que se logra es aumentar los problemas y no buscar una solución a los mismos.

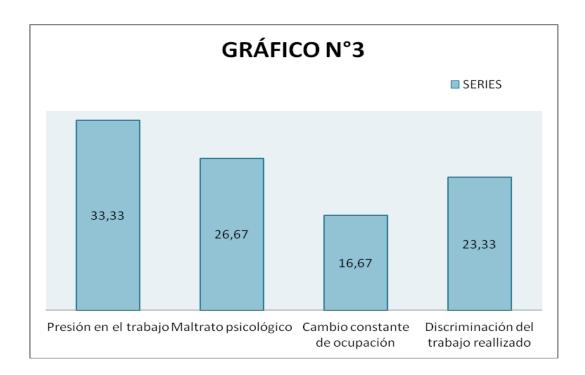
TERCERA PREGUNTA: Dentro de estas medidas de hostigamiento laboral, señale por orden jerárquico cuál de ellas se realiza con mayor frecuencia.

CUADRO N° 3

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Presión en el trabajo	10	33,33
Maltrato psicológico	8	26,67
Cambio constante de ocupación	5	16,67
Discriminación del trabajo realizado	7	23,33
TOTAL	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a Abogados y Empleados que acuden al

Ministerio de Relaciones Laborales del Azuay Autora: Pamela Nataly Ulloa Romero



INTERPRETACIÓN.- Dentro de esta interrogante, podemos evidenciar que la medida hostigadora con mayor grado de frecuencia es la presión en el trabajo con un 33.33%; luego se ve que en un 26.67% son afectados mediante maltratos psicológicos; la discriminación del trabajo realizado se observa en un 23.33%, y en tal solo el 16.67% son cambiados constantemente de ocupación con el fin de que los trabajadores se cansen de sus labores.

Todas las medidas hostigadoras que se detallan anteriormente tienen el único fin de causar daño al trabajador, provocándolo a abandonar su trabajo y en otras ocasiones al no contar con otro medio económico que sustente sus necesidades se encuentran obligados a seguir soportando este hecho.

ANÁLISIS.- Las diferentes formas de hostigamiento laboral que se expusieron anteriormente, afectan a la vida del trabajador, su único fin es destruir a la persona hostigada, causándole daños en su familia, trabajo y sociedad; puesto que al sufrir este acto doloso se está denigrando al ser humano en todo su ser. En su mayoría las y los trabajadores que sufren este atropello a sus derechos, no se atreven a denunciar ante las autoridades competentes este hecho, puesto al miedo que tienen de perder su trabajo o su vez, se continúe con el hostigamiento en otro lugar donde deseen trabajar, dañando su imagen ante los demás.

Pienso que las diferentes medidas hostigadoras, sin darle mucha importancia a la que sea, al ser aplicadas a las y los trabajadores tienen como único fin causarles daño, pero no se da cuenta el empleador que al tratar así al empleado no sólo pierde la víctima, sino también su empresa, negocio o institución.

CUARTA PREGUNTA: Qué consecuencias cree Usted que se puede dar al sufrir de hostigamiento laboral constantemente.

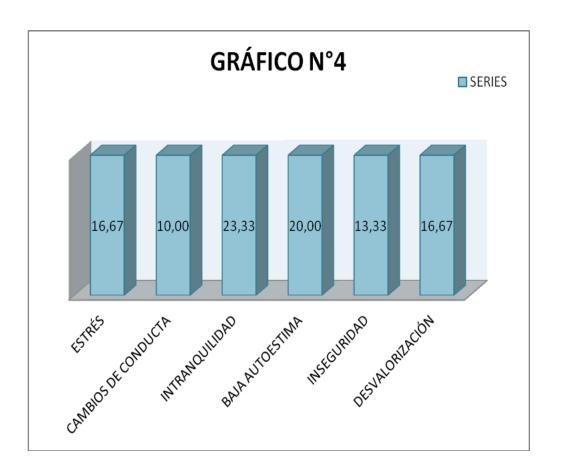
CUADRO Nº 4

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ESTRÉS	5	16,67
CAMBIOS DE CONDUCTA	3	10,00
INTRANQUILIDAD	7	23,33
BAJA AUTOESTIMA	6	20,00
INSEGURIDAD	4	13,33
DESVALORIZACIÓN	5	16,67
TOTAL	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a Abogados y Empleados que acuden al

Ministerio de Relaciones Laborales del Azuay

Autora: Pamela Nataly Ulloa Romero



INTERPRETACIÓN.- Como se evidencia al ser víctimas de hostigamiento laboral, se sufren varias consecuencias que las personas encuestadas nos pudieron manifestar así: intranquilidad 23.33%, baja autoestima 20%, estrés y desvalorización en un porcentaje igual de 16.67%, inseguridad 13.33%, cambios de conducta 10%.

Todas las consecuencias que se sufren a cambio del hostigamiento laboral producen graves daños al trabajador, debido que al causarle intranquilidad y baja autoestima, se desencadenan varias manifestaciones negativas que

perjudican no solo al agredido sino también a la empresa para la cual trabajan.

ANÁLISIS.- Las diversas medidas hostigadoras que son aplicadas a las víctimas, producen diferentes consecuencias como intranquilidad, baja autoestima, inseguridad, cambios de conducta, entre otros, las que causan graves daños a su vida laboral, personal y familiar.

El hostigador, al realizar sus actos, no se da cuenta que no solo esta dañando al trabajado, sino con ello acarrea diversos problemas a su empresa, ya que disminuye los beneficios para la misma, pierde prestigio, y aumenta la empatía de otras personas al conocer que se da este hecho en esa empresa o institución.

Considero que las consecuencias que se produce al pasar por diferentes medidas hostigadoras a más de ser problemas en ese instante, dejan grandes huellas en la vida de las y los trabajadores que han pasado por este acto, puesto que su confianza no vuelve a ser la misma y su autoestima y dignidad de ser humano cambia por completo.

QUINTA PREGUNTA: Piensa Usted que el hostigar constantemente al trabajador es una manera de que este abandone su trabajo.

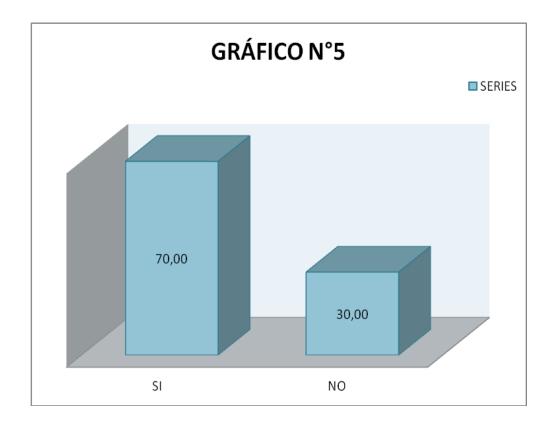
CUADRO N° 5

CRITERIO	FRECUENCIA	SERIES
SI	21	70,00
NO	9	30,00
TOTAL	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a Abogados y Empleados que acuden al

Ministerio de Relaciones Laborales del Azuay

Autora: Pamela Nataly Ulloa Romero



INTERPRETACIÓN.- Los Abogados y Empleados que acuden al Ministerio de Relaciones Laborales en un 70% creen que el empleador al hostigar constantemente al trabajador están buscando que él abandone su trabajo al no soportar las medidas hostigadoras que causan graves daños a sus víctimas. Mientras que el 30% exponen que eso no tiene nada que ver con que el trabajador abandone sus labores, puesto que hay leyes que le amparan con el fin de evitar estos atropellos, ante las cuales debe ampararse si se da este hecho.

ANÁLISIS.- Observamos que el trabajador al estar bajo medidas hostigadoras y no soportar las mismas, prefiere abandonar su trabajo, ya que no aguanta la presión y las diferentes consecuencias que le trae con ello el hostigamiento laboral.

Otros trabajadores no abandonan sus laborales porque no poseen un ingreso económico con el que pueda solventar sus necesidades y las de su familia, o su vez tienen miedo de que al abandonar su trabajo y buscar otro, las medidas hostigadoras continúen con el fin de dañar su imagen y en pocas ocasiones hacen caso omiso a las actitudes denigrantes que sufre, puesto que a su carácter y su actitud, ha dejado de importarle dichos actos.

Pienso que al ser víctima de hostigamiento laboral existe trabajadores que aquantan estas medidas, pero en cambio hay otros que no, porque la

situación cada vez se agrava más al no denunciar este hecho y reclamar sus derechos que por ley les corresponde.

SEXTA PREGUNTA: ¿Por qué piensa Usted que el hostigamiento laboral no es denunciado ante las autoridades competentes?.

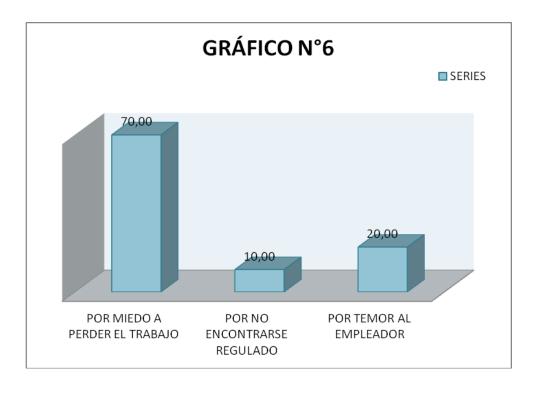
CUADRO N°6

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
POR MIEDO A PERDER EL TRABAJO	21	70,00
POR NO ENCONTRARSE REGULADO	3	10,00
POR TEMOR AL EMPLEADOR	6	20,00
TOTAL	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a Abogados y Empleados que acuden al

Ministerio de Relaciones Laborales del Azuay

Autora: Pamela Nataly Ulloa Romero



INTERPRETACIÓN.- En esta interrogante es muy claro lo manifestado por la población encuestada, ya que creen que el hostigamiento laboral no es denunciado ante las autoridades pertinentes por miedo a perder el trabajo, la que se encuentra representada en un 70%; en un 20% manifiestan que no denuncian este hecho por miedo al empleador y tan solo el 10% creen que no es expuesto ante las autoridades porque no se encuentra regulado en el Código de Trabajo y no saben como actuar ante la ley por ser de difícil comprobación este atropello.

ANÁLISIS.- De una u otra forma vemos que si existe hostigamiento laboral, en las diferentes empresas o instituciones de nuestro país, pero no es denunciado por parte de las y los trabajadores que sufren este atropello por cuando su mayor temor es perder el empleo que este es su fuente de vida y la de su familia, y en tiempos como en el que vivimos no se puede encontrar fácilmente una forma de ganarse la vida debido a la competencia y a las múltiples exigencias que se presentan.

Considero que al no denunciar este hecho, se evita parar de una u otra forma las diferentes discriminaciones que sufren las víctimas, las que vulneran los derechos de las y los trabajadores, el silencio no lleva a ningún beneficio, más bien oculta el sufrimiento continúo de seres humanos que deben ser protegidos, respetados y escuchados.

SÉPTIMA PREGUNTA: Cree que es necesario regular en el Código Laboral el hostigamiento para evitar el maltrato o discriminación al trabajador.

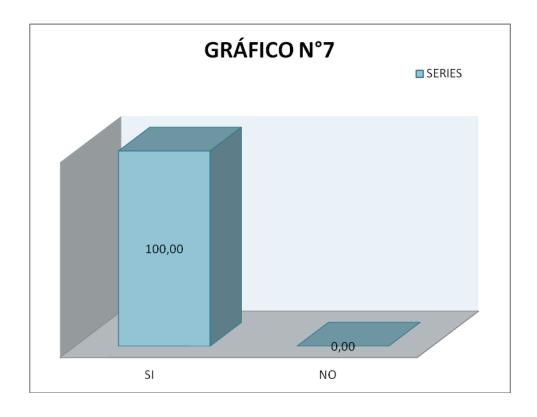
CUADRO Nº 7

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100,00
NO	0	0,00
TOTAL	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a Abogados y Empleados que acuden al

Ministerio de Relaciones Laborales del Azuay

Autora: Pamela Nataly Ulloa Romero



INTERPRETACIÓN.- Los Abogados y Empleados que acuden al Ministerio de Relaciones Laborales que fueron encuestados en su totalidad, es decir el 100%, nos dicen que es necesario y urgente regular el hostigamiento laboral, ya que así se evitaría los múltiples atropellos que sufren los trabajadores de este hecho, al no ser tratados como lo que son, seres humanos que necesitan ser motivados para que den mejores resultados.

ANÁLISIS.- Al regular el hostigamiento laboral en las leyes pertinentes, se estaría evitando graves atropellos contra los derechos que tienen las y los trabajadores, lo que permitiría que muchas víctimas que se encuentran en silencio denuncien los hechos a los cuales son sometidos de forma continua.

Al normar el hostigamiento laboral en las leyes pertinentes, los daños que sufren las y los trabajadores y las pérdidas que se generan para las instituciones o empresas, disminuirían y se verían beneficiadas; logros que deben alcanzarse con el fin de evitar que se siga vulnerando los derechos que se encuentran consagrados en nuestra Carta Magna.

A mi criterio es necesario regular en el Código de Trabajo el hostigamiento laboral, ya que al estar estipulado en la presente normativa, los trabajadores que sufren esta vulneración a sus derechos, van a sentirse protegidos y al mismo tiempo seguros de denunciar este acto.

6.2 Presentación y Análisis de los Resultados de la Entrevista

Entrevista dirigida al Sr. Juez de la I Sala Laboral del Azuay.

PRIMERA PREGUNTA: Existe denuncias sobre el hostigamiento

laboral, en caso de haberlo por parte de quien es denunciado.

En el transcurso que llevo dentro del Juzgado de Trabajo se ha recibido

pocas denuncias sobre hostigamiento o acoso laboral, las que han sido

denunciadas por los trabajadores y una que recuerdo en particular fue

denunciada por parte de una trabajadora.

SEGUNDA PREGUNTA: Cuál de estas formas de hostigamiento laboral

se realiza con mayor frecuencia, señale por orden jerárquico.

Presión en el trabajo _____

Maltrato psicológico _____

Cambio constante de ocupación _____

Discriminación del trabajo realizado

De las diferentes formas de hostigamiento laboral a mi parecer y por la

experiencia que tengo, la que se realiza con mayor frecuencia es la presión

en el trabajo, seguida por el maltrato psicológico, luego la discriminación del

trabajo realizado y por último el cambio constante de ocupación, este último

104

factor no se lo realiza de forma constante debido a que se encuentra regulado en el Código de Trabajo.

TERCERA PREGUNTA: Por qué piensa Usted que el hostigamiento laboral en algunas ocasiones no es denunciado ante las autoridades competentes.

Se puede decir que el hostigamiento laboral no es denunciado en un gran porcentaje ante las autoridades pertinentes por miedo a perder su empleo, porque esa es la base de muchos trabajadores para su sustento diario.

CUARTA PREGUNTA: Piensa Usted que el hostigar constantemente al trabajador es una manera de que este abandone su trabajo y el empleador no pague la indemnización correspondiente.

Claro, porque el trabajador que no resiste más las medidas hostigadoras, le queda como último recurso renunciar y al hacerlo, el empleador no abstiene de pagar las indemnizaciones pertinentes.

QUINTA PREGUNTA: Cree que es necesario regular en el Código Laboral el hostigamiento para evitar el maltrato o discriminación al trabajador.

Si, es de suma urgencia regular en el Código de Trabajo al hostigamiento laboral, puesto que así se estaría amparando a muchos trabajadores que sufren este atropello.

Entrevista dirigida a la Sra. Jueza de la II Sala Laboral del Azuay

PRIMERA PREGUNTA: Existe denuncias sobre el hostigamiento

laboral, en caso de haberlo por parte de quien es denunciado.

Si existen denuncias por diferentes medidas discriminatorias, como

hostigamiento laboral, no debido a que no se encuentra regulado en las

normas pertinentes.

SEGUNDA PREGUNTA: Cuál de estas formas de hostigamiento laboral

se realiza con mayor frecuencia, señale por orden jerárquico.

Presión en el trabajo _____

Maltrato psicológico _____

Cambio constante de ocupación _____

Discriminación del trabajo realizado _____

La que se realiza con mayor frecuencia es el maltrato psicológico y la

presión en el trabajo, ya que de ellas se desencadenan muchos aspectos

más por su gran impacto.

TERCERA PREGUNTA: Por qué piensa Usted que el hostigamiento

laboral en algunas ocasiones no es denunciado ante las autoridades

competentes.

106

No es denunciado porque no se encuentra regulado como tal en nuestra legislación, las denuncias que existen siempre se ampara en las normas internacionales, más no en el Código de Trabajo.

CUARTA PREGUNTA: Piensa Usted que el hostigar constantemente al trabajador es una manera de que este abandone su trabajo y el empleador no pague la indemnización correspondiente.

Si pienso que es una manera de que abandone el trabajo, pero en otras ocasiones los trabajadores que son hostigados no tienen otra opción que soportar esas medidas.

QUINTA PREGUNTA: Cree que es necesario regular en el Código Laboral el hostigamiento para evitar el maltrato o discriminación al trabajador.

Claro que es necesario regular en el Código Laboral el hostigamiento, puesto que las denuncias que son presentadas se amparan en normas internacionales más no en nuestra legislación.

Entrevista dirigida al Sr. Juez de la III Sala Laboral del Azuay.

PRIMERA PREGUNTA: Existe denuncias sobre el hostigamiento

laboral, en caso de haberlo por parte de quien es denunciado.

Si existen denuncias sobre hostigamiento laboral, las que son amparadas

mediante las normas internacionales; y son denunciadas por parte del

trabajador.

SEGUNDA PREGUNTA: Cuál de estas formas de hostigamiento laboral

se realiza con mayor frecuencia, señale por orden jerárquico.

Presión en el trabajo _____

Maltrato psicológico _____

Cambio constante de ocupación _____

Discriminación del trabajo realizado

La que se realiza con mayor frecuencia es la presión en el trabajo y el

maltrato psicológico, ya que a muchos trabajadores les exigen que cumplan

ciertas tareas en plazos que son imposibles de cumplir, y a parte de ello les

agreden con palabras que destruyen su dignidad de ser humano.

TERCERA PREGUNTA: Por qué piensa Usted que el hostigamiento

laboral en algunas ocasiones no es denunciado ante las autoridades

competentes.

108

Claro que no es denunciado ante las autoridades competentes por miedo a represarías de los empleadores, y también porque no se encuentra regulado en nuestro país.

CUARTA PREGUNTA: Piensa Usted que el hostigar constantemente al trabajador es una manera de que este abandone su trabajo y el empleador no pague la indemnización correspondiente.

Si es una forma de que el trabajador abandone su trabajo, porque como existe el dicho que se ajusta al hostigamiento laboral, más duelen las palabras que los golpes, y es así porque la víctima sufre agresiones verbales que le causan graves daños a su vida; y con ello el empleador logra su fin, primero de destruir a la persona hostigada y luego de evitarse el pago de indemnizaciones.

QUINTA PREGUNTA: Cree que es necesario regular en el Código Laboral el hostigamiento para evitar el maltrato o discriminación al trabajador.

Si es necesario y hasta urgente regular el hostigamiento laboral en el Código de Trabajo, porque con ello se evitaría atropellar y violar los derechos que por ley tienen los trabajadores.

7. Discusión

7.1 Verificación de Objetivos

Al desarrollar la presente tesis, debo manifestar que he culminado con satisfacción mi investigación doctrinaria, empírica y jurídica, por lo que puedo expresar que pude verificar positivamente los objetivos planteados, que fueron uno general y cuatro específicos.

Objetivo General: Realizar un estudio jurídico, crítico y doctrinario al Código de Trabajo respecto del despido intempestivo; y, sobre el hostigamiento al trabajador.

Este objetivo fue verificado, mediante el desarrollo de la Revisión de la Literatura, como con las preguntas 2, 5 y 7 de la encuesta; y las preguntas número 1 y 5 de las entrevistas aplicadas, donde efectivamente se corrobora que mediante el hostigamiento laboral el trabajador abandona sus funciones, con lo que el empleador consigue su fin, que en primera instancia es destruir a la persona hostigada y luego evitarse el pago de indemnizaciones que por despido intempestivo le corresponde al trabajador.

Los objetivos específicos fueron:

Primer objetivo:

- Determinar que el hostigamiento laboral afecta la vida de los trabajadores de diferentes formas.

La verificación de este objetivo fue logrado mediante el estudio de la doctrina que se encuentra estructurada en el numeral 4.3 del Marco Doctrinario, como también en base a la pregunta N° 4 de la encuesta, donde se corroboró que las personas hostigadas en sus labores, sufren diferentes consecuencias tales como: intranquilidad, baja autoestima, estrés, desvalorización, inseguridad y hasta cambios en su conducta.

Segundo objetivo:

- Demostrar que el hostigamiento laboral se da por parte del empleador con el fin de que el trabajador salga del trabajo renunciado, para no pagar la indemnización por despido intempestivo.

Este objetivo específico por las diferentes versiones vertidas en el trabajo de campo, se lo pudo verificar mediante las preguntas N° 2 y 5 de la encuesta, ya que los encuestados expresaron que al hostigar constantemente al trabajador, están buscando que él abandone su trabajo al no soportar las medidas hostigadoras que les causan graves daños; así

mismo la pregunta N° 4 de la entrevista nos mencionaron que al hostigar constantemente al trabajador es una manera de que este abandone su trabajo porque sufre agresiones verbales que le causan daños a su vida familiar, social; y con ello el empleador logra su fin, primero de destruir a su víctima y luego de evitarse el pago de indemnizaciones.

Tercer objetivo:

- Establecer las causas más frecuentes del silencio de los trabajadores al no denunciar el hostigamiento laboral.

Para la comprobación de este objetivo específico, me base en los diferentes criterios vertidos por las personas encuestadas y entrevistadas.

En la pregunta N° 6 de la encuesta la población manifiesta que el hostigamiento laboral no es denunciado ante las autoridades pertinentes por miedo a perder el trabajo, por miedo al empleador y a las represarías que el tome y también porque no se encuentra regulado en el Código de Trabajo.

Así mismo en la pregunta N° 3 de la entrevista los Jueces de Trabajo de la ciudad de Cuenca, nos dicen que el hostigamiento laboral no es denunciado ante las autoridades competentes por miedo a represarías de los empleadores, y también porque no se encuentra regulado en nuestro país; concordancias entre estas dos técnicas aplicadas.

Cuarto objetivo:

- Realizar una propuesta de reforma al artículo 188 del Capítulo X, del Código de Trabajo estipulando el hostigamiento laboral como forma de despido intempestivo.

Por todo lo enunciado anteriormente, y en base a todas las consideraciones expuestas, ha sido posible la verificación de este objetivo específico, ya que mediante el análisis de la encuesta y entrevista pude idear de mejor manera la propuesta formulada.

7.2 Contrastación de la Hipótesis

La hipótesis del presente trabajo investigativo dice:

"El empleador para sacar a un trabajador utiliza el hostigamiento como medio para presionarlo a que renuncie, y con ello evitarse el pago por concepto de despido"

La hipótesis planteada a medida que se fue desarrollando el presente trabajo investigativo, se la ha podido comprobar de una manera positiva, ya que con el estudio realizado a través de la revisión de la literatura y a través del objetivo general y los específicos relacionados a su vez con el trabajo de campo, se logró evidenciar que el empleador para sacar del empleo a un

trabajador utiliza el hostigamiento como medida para presionarlo a que renuncie y con ello se evita el pago de las indemnizaciones correspondientes.

7.3 Fundamentación Legal de la Propuesta de la Reforma

Los diferentes derechos y obligaciones que tenemos los ecuatorianos, se encuentran establecidos jurídicamente en la Constitución de la República del Ecuador; para el ejercicio de estos, es necesario mencionar que en su artículo 11, numeral 2, y 7, se rige por los principios de igualdad de derechos, deberes y oportunidades para todas las personas, sin que nadie pueda ser discriminado por varias razones; así mismo reconoce los derechos y garantías que se establece no solo en nuestra Carta Magna, sino también en los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Según nuestra Constitución en su artículo 33, el derecho al trabajo "es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado"⁵⁶.

⁵⁶ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Publicación Oficial de la Asamblea Constituyente, Actualizada al 2008, Pág. 29, Art. 33.

Como observamos el derecho al trabajo es al mismo tiempo un derecho y deber social, que permite a las personas su realización personal y que sirve como medio para solventar sus necesidades y las de su familia; en este suceso el Estado tiene un papel fundamental, puesto que es el órgano que vela por el cumplimiento de los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores.

De allí que es significativo dar cumplimiento a los derechos de libertad que se encuentran consagrados en la Constitución, los que reconocen y garantizan a las personas en el artículo 66 lo siguiente: "(...)3. El derecho a la integridad personal, que incluye:

- b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.
- 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación(...)^{7,57}.

⁵⁷ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Publicación Oficial de la Asamblea Constituyente, Actualizada al 2008, Pág. 47-50, Art. 66.

115

Como observamos en la Constitución, encontramos la regulación para prevenir, sancionar y eliminar toda forma de acoso, discriminación y violencia contra personas vulnerables o en desventaja; puesto que como se conoció, el hostigador al encontrarse en situación de ventaja hacia el trabajador, se aprovecha de ello, con el fin de destruir a su víctima a través de diferentes medidas.

Por otra parte, las diferentes normas internacionales también regulan el derecho al trabajo, con un trato digno y de respeto, con el único fin de velar por el bienestar de los trabajadores; es así que encontramos que la Declaración Universal de Derechos Humanos establece en su Artículo 23 que "toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo" esta declaración se refiere de manera general al derecho al trabajo del que gozan las personas, el que debe cumplir ciertos requisitos indispensables para el desarrollo de las relaciones laborales.

Así mismo la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la que presenta una estrecha relación con la norma legal anterior, regula el derecho al trabajo, pero también la protección que tienen las

⁵⁸ http://es.wikisource.org/wiki/Declaraci%C3%B3n_Universal_de_los_Derechos_Humanos

personas a los diferentes tratos abusivos, tal regulación se encuentra establecida en el artículo V que dice: "toda persona tiene derecho a la protección de la Ley contra los ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada y familiar".59.

Como se observa, a más de enfocarse en lo relacionado al derecho al trabajo, resalta un aspecto importante para el estudio realizado, debido a que se enfoca en el respeto contra diferentes ataques abusivos a la honra, reputación, vida familiar y social de las personas, lo que implica que todos los seres humanos tenemos derecho a ser respetados y no ser tratados con diferentes formas de humillación, desprecio o menoscabo, como con lo que sucede con los trabajadores que sufren de hostigamiento laboral, al ser tratados con diferentes medidas denigrantes los que le provocan varios daños a su vida en general.

Por otra parte es puntual mencionar que la Organización Internacional de Trabajo es el organismo internacional que se encaminan a promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, por lo que se creo el Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación) C111, en el que se considera que todos los seres humanos sin distinción alguna, tienen derecho a perseguir su bienestar

⁵⁹ http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp

material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad; y considera además, que la discriminación constituye una violación de los derechos, por lo que establece en su Artículo 1 el término discriminación que comprende: "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación",60.

La Organización Internacional de Trabajo, defiende y regula las relaciones laborales con el único fin de proteger los derechos que por ley les corresponden a los trabajadores; al mismo tiempo norma las diferentes medidas discriminatorias, las que afectan a la vida de la víctima, prevaleciendo el derecho a ser tratado de forma adecuada en donde se respete su dignidad y capacidad, ya que lo único que se logra con el hostigamiento laboral es destruir las expectativas profesionales y de vida del personal del negocio, empresa o institución.

En nuestro país el Código de Trabajo, regula las relaciones entre empleadores y trabajadores; vemos que en el caso de los derechos del trabajador, estos son irrenunciables y es nula toda estipulación en contrario,

⁶⁰http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_108_es.pdf

a más de ello las diferentes normas nacionales e internacionales les amparan; y una garantía que ostentan los trabajadores dentro de este código, es el trato adecuado que deben tener, la que se ratifica en el artículo 42 numeral 13, respecto a las obligaciones del empleador, la que estipula: "(...) Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra (...)".61.

Tanto el empleador como el trabajador deben cumplir sus obligaciones y hacer respetar sus derechos, ya que al hacerlo están asegurando de una u otra forma la relación laboral y por ende el trabajador su estabilidad laboral; pero existe casos en los que el empleador para sacar a un trabajador que no es de su agrado utiliza el hostigamiento como medio para presionarlo a que renuncie, y con ello evitarse el pago de remuneraciones que le corresponden.

Es preciso regular dentro del Código de Trabajo al hostigamiento laboral, que como vimos es "un comportamiento agresivo, que se concreta en actos crueles, vindicativos, insidiosos o humillantes, tendientes a debilitar a las personas o grupo de empleados por el procedimiento de hacer difícil la vida de quienes pueden hacer mejor el trabajo que el

⁶¹ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Publicación Oficial de la Asamblea Constituyente, Actualizada al 2008, Pág. 25, Art. 42

déspota"⁶²; los trabajadores que son víctimas de este trato, abandonan su trabajo o en otras ocasiones siguen soportando dichas medidas porque no tienen otra opción para solventar sus necesidades y más aún las de su familia; al suceder este hecho vemos que el empleador tiene toda la responsabilidad sobre este acto, comportándose como hostigador o cómplice.

Son varias las consecuencias del hostigamiento laboral, y en el Código de Trabajo no se establece como despido intempestivo, este hecho; por lo que en su mayoría el empleador encubre el acoso con la terminación del contrato de trabajo o el visto bueno, con lo que se evita el pago de indemnizaciones y otros derechos que la ley garantiza al trabajador, por lo tanto, mi reforma tiende a cumplir con las disposiciones internacionales y constitucionales, con el fin de garantizar el derecho que tienen los trabajadores a ser tratados con respeto y dignidad, logrando de esta forma un mejor ejercicio del derecho al buen vivir consagrado en la Constitución de la República del Ecuador.

⁶² ABAJO OLIVARES Francisco Javier, Hostigamiento Acoso Psicológico en el Ámbito Laboral, Argentina, Editorial Lexis Nexis, 2004, Pág. 201.

8. Conclusiones

Del estudio realizado en la presenta investigación, puedo concluir manifestando lo siguiente:

PRIMERA:

En nuestro país si se conoce en que consiste el hostigamiento laboral y las diferentes medidas acosadoras que se aplican, las que acarrean varias consecuencias a la vida de las y los trabajadores, quienes no denuncian este hecho por miedo a represarías.

SEGUNDA:

En la mayoría de casos, el trabajador ha sufrido una serie de actos de hostigamiento provocados por el empleador, tales como presión en el trabajo, maltrato psicológico, cambio de ocupación, y discriminación del trabajo realizado; estas medidas discriminatorias no han sido denunciadas a las autoridades competentes, con la finalidad de hacer efectivos los derechos laborales de las y los trabajadores.

TERCERA:

Las consecuencias del hostigamiento laboral inciden gravemente en la salud de las y los trabajadores, como en el cambio de su conducta, intranquilidad, baja autoestima, inseguridad y desvalorización, daños que

desestabilizan y tienen el único propósito de que la víctima abandone su trabajo.

CUARTA:

Las personas que se encuentran sujetas a medidas hostigadoras al no soportar las mismas, prefiere abandonar su trabajo debido a la presión que con ello les acarrea, y en muchos casos no lo hacen porque deben solventar sus necesidades y las de su familia.

QUINTA:

A través del excesivo hostigamiento laboral se produce en el trabajador baja autoestima, estrés, miedo, frustración, cobardía; incidiendo en el rendimiento de su trabajo, por lo que disminuye la calidad y cantidad del mismo, afectando con ello los beneficios de la empresa o institución.

SEXTA:

El hostigamiento laboral y sus diferentes medidas acosadoras que aplica el empleador y/o sus compañeros en el lugar de trabajo a un empleado, debe ser denunciado, con el fin de mitigar y evitar impactos negativos en la salud de las y los trabajadores.

SÉPTIMA:

Al no estar regulado en el Código del Trabajo, el hostigamiento laboral, se genera inseguridad jurídica y social, por lo que es necesario plantear una reforma legal acorde con las disposiciones constitucionales y legales.

OCTAVA:

Del análisis e interpretación se evidencia que el hostigamiento laboral no se encuentra regulado en el Código del Trabajo, por ende debe incorporarse a continuación del artículo 195 un artículo innumerado sobre las medidas preventivas, correctivas y sancionadoras del hostigamiento laboral, las que ocasionan daños en la vida de las y los trabajadores a efecto de ser indemnizados, de acuerdo a los daños lesivos que generan las diversas medidas hostigadoras.

9. Recomendaciones.

PRIMERA:

Que el Estado, como garantista de los derechos constitucionales laborales, haga efectivo el cumplimiento de los derechos de las y los trabajadores, a fin de garantizar el pleno respeto a la dignidad, salud, vida decorosa, etc., de los trabajadores, evitando por todos los medios la vulneración de dichas normas.

SEGUNDA:

Que los Asambleístas, expidan leyes incluyentes, equitativas y armónicas, acordes a la realidad socioeconómica del país, priorizando los derechos de los trabajadores, estableciendo al hostigamiento laboral a efecto de ser indemnizados, para con ello hacer efectivos los derechos del buen vivir.

TERCERA:

Que las autoridades del Ministerio de Relaciones Laborales por medio de los Directores Regionales e Inspectores de Trabajo, realicen cursos de capacitación conjuntamente con la Dirección General de Riegos de Trabajo del IESS, a fin de crear conciencia en las y los trabajadores para vencer el miedo y denunciar los diversos actos de hostigamiento laboral.

CUARTA:

Que se legisle en el Código de Trabajo lo relacionado al hostigamiento laboral incorporándose a continuación del artículo 195 sobre las medidas preventivas correctivas y sancionadoras del hostigamiento laboral a efecto de que el trabajador sea indemnizado, de acuerdo a los daños lesivos que generan las medidas acosadoras.

9.1. Propuesta de la Reforma Jurídica

A través de los diferentes elementos adquiridos mediante la presente investigación puedo realizar la siguiente propuesta de reforma:



REPÚBLICA DEL ECUADOR LA ASAMBLEA NACIONAL LA COMISIÓN DE LEGISLACIÓN Y CODIFICACIÓN CONSIDERANDO:

Que, el numeral 2 del Artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador establece, que todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, 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.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promueva la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentran en situación de desigualdad.

Que, el numeral 3 del Artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador señala, que los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte;

Que, el artículo 33 de la Constitución consagra: El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Que, el artículo 66 del mismo cuerpo legal reconoce y garantizará a las personas:

(...) 2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación,

trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.

- 3. El derecho a la integridad personal, que incluye:
- a) La integridad física, psíquica, moral y sexual.
- b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.
- 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

Que, el artículo 326 del mismo cuerpo legal dice: El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Que, el Art. 1 del Código del Trabajo, señala que los preceptos del Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo (...)

Que, el Art. 3 del Código del Trabajo establece la libertad de trabajo (...)

Que, el Código del Trabajo, no establece el hostigamiento laboral como forma de despido intempestivo, por lo que es necesario regularlo a fin de tutelar los derechos de las y los trabajadores.

En ejercicio de sus funciones constitucionales y legales, contempladas en el artículo 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador expide la siguiente:

Ley Reformatoria al Código del Trabajo

Agréguese en el Capítulo X, a continuación del artículo 195 del Código de Trabajo los siguientes Artículos Innumerados que digan:

Artículo....Innumerado- Definición de Hostigamiento Laboral.- Para efectos de la presente ley se entenderá por hostigamiento laboral, toda conducta hostil, persistente y demostrable, ejercida sobre uno o varios trabajadores por parte del empleador, jefe o superior jerárquico inmediato, compañero de trabajo o un subalterno, que persigue producir perjuicio laboral al trabajador, generando desmotivación en el trabajo con el objeto de conseguir la renuncia del mismo.

Artículo....Innumerado- Modalidades y Presunción de Hostigamiento Laboral.- El hostigamiento laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- a. Maltrato Laboral.- Todo acto de violencia o expresión verbal injuriosa que lesione la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes del trabajador.
- b. Persecución Laboral.- Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad, provoquen en el trabajador su renuncia, mediante la desvalorización, carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- c. Discriminación Laboral.- Todo acto discriminatorio 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 laborales.
- d. Entorpecimiento Laboral.- Toda acción que obstaculiza, agrava o retarda el cumplimiento de las labores del trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, privación u ocultación de los insumos, destrucción o pérdida de información, ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos, entre otros.

e. Inequidad Laboral.- Asignación de funciones que menosprecian al

trabajador.

f. Desprotección Laboral.- Toda conducta que pone en riesgo la integridad y

la seguridad del trabajador, sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de

protección y seguridad que establece la Ley.

Artículo.... Innumerado. Sanciones.- Como terminación del contrato de

trabajo sin justa causa cuando de comprobarse que el trabajador ha

renunciado o abandonado su trabajo debido a hostigamiento laboral

comprobado, el empleador deberá indemnizarlo de acuerdo a lo que

dispone el artículo 188 del Código de Trabajo.

Juzgamiento al empleador o trabajador responsable de las acciones de

hostigamiento laboral, de acuerdo a lo que dispone el artículo 606 numeral

14 del Código Penal Ecuatoriano.

Dado en Quito, Distrito Metropolitano, a los......días del mes de...... del

año.....

EL PRESIDENTE

EL SECRETARIO

131

10. Bibliografía

ABAJO OLIVARES Francisco Javier, Hostigamiento Acoso Psicológico en el Ámbito Laboral, Argentina, Editorial Lexis Nexis, 2004.

AGRA VIFORCOS, Beatriz, FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto, TASCÓN LÓPEZ, Rodrigo, La respuesta Jurídico-Laboral frente al Acoso Moral en el Trabajo, España, Ediciones Laborum, 2004.

CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Argentina, Editorial Heliasta, 1998, 1983.

DERECHO LABORAL DICCIONARIO Y GUÍA DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA, Ecuador, Tomo III, Fondo de la Cultura Ecuatoriana, 2009.

DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL, Cabanellas Guillermo, Edición 2012, Editorial Heliasta.

ESPINOZA MERINO, Galo, Diccionario de Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Tomo II, Ecuador, Editorial Don Bosco, 1974.

HIRIGOYEN, Marie-France, (en español) El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso, España, Ediciones Paidós Ibérica S.A., 2006.

LEYMANN Heinz, Mobbing: La Persécution au Travail. Editorial Seuil, Paris, European Journal of Work and Organizacional Psychology, vol. 5, núm. 2, 1996.

RODRÍGUEZ LÓPEZ, Pedro, Mobbing El Acoso Moral en el Trabajo, España, Ediciones Jurídicas, 2004.

ROMERO RODENAS, María José, Protección Frente al Acoso en el Trabajo, España, Editorial Bomarzo, 2004.

RUBINSTEIN, Santiago, Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Argentina, Ediciones Depalma, 1983.

NORMATIVA:

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Publicación Oficial de la Asamblea Constituyente, Actualizada al 2008.

CÓDIGO DE TRABAJO DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Actualizado a julio de 2012.

LINCOGRAFÍA:

http://micarreralaboralenit.wordpress.com/2012/08/23/el-origen-de-lapalabra-trabajo-proviene-de-un-elemento-de-tortura/

http://www.buenastareas.com/ensayos/Concepto-De-Estabilidad-Laboral/390657.html

http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view &id=4174

http://es.wikisource.org/wiki/Declaraci%C3%B3n_Universal_de_los_Derech_os_Humanos

http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp

http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-es/index.htm

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_108_es.pdf

11. Anexos

11.1. Encuesta

"UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA" CARRERA DE DERECHO

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

ENCUESTA

Señor/a encuestado/a; dígnese contestar las siguientes interrogantes, las mismas que me servirán para sustentar mi tesis titulada: "EL HOSTIGAMIENTO LABORAL COMO FORMA DE DESPIDO INTEMPESTIVO"

1 ¿Conoce Usted en que consiste e	el hostigamiento laboral?
SI	VO
2 En su trabajo en alguna ocasión parte del empleador o compañeros o	n, ha sufrido hostigamiento laboral, por de trabajo.
SI N EMPLEADOR C	NO COMPAÑEROS DE TRABAJO
3 Dentro de estas formas de ho jerárquico cuál de ellas se realiza con Presión en el trabajo Maltrato psicológico Cambio constante de ocupación Discriminación del trabajo realizado	stigamiento laboral, señale por orden n mayor frecuencia.
4 Qué consecuencias cree Ust hostigamiento laboral constantement	ed que se puede dar al sufrir de e.

5 ¿Por qué piensa ante las autoridades d	Usted que el hostigamiento laboral no es denuncia competentes?.
•	esario regular en el Código Laboral el hostigamien o discriminación al trabajador.
S/	NO
7 Piensa Usted qu manera de que este a	e el hostigar constantemente al trabajador es u bandone su trabajo.
manera de que este a	-

Gracias por su colaboración

11.2. Entrevista

"UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA" CARRERA DE DERECHO

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

ENTREVISTA

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitarle se sirva dar contestación a la presente entrevista que tiene como objetivo recabar información para el desarrollo de la tesis titulada "EL HOSTIGAMIENTO LABORAL COMO FORMA DE DESPIDO INTEMPESTIVO"

 1 Existe denuncias sobre el hostigamiento laboral y por parte de quien es denunciado.
2 Dentro de estas formas de hostigamiento laboral, señale por orden jerárquico cuál de ellas se realiza con mayor frecuencia.
Presión en el trabajo
Maltrato psicológico
Cambio constante de ocupación Discriminación del trabajo realizado
 Por qué piensa Usted que el hostigamiento laboral en algunas ocasiones no es denunciado ante las autoridades competentes.

manera de que este abandone su trabajo y el empleador no pague
indemnización correspondiente.
5 Cree que es necesario regular en el Código Laboral el hostigamient para evitar el maltrato o discriminación al trabajador.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

11.3. Proyecto



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA CARRERA DE DERECHO

"EL HOSTIGAMIENTO LABORAL COMO FORMA DE DESPIDO INTEMPESTIVO"

PROYECTO DE TESIS PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE ABOGADA

AUTORA

Pamela Nataly Ulloa Romero

Loja – Ecuador

ENERO 2013

1. TEMA

"EL HOSTIGAMIENTO LABORAL COMO FORMA DE DESPIDO INTEMPESTIVO"

2. PROBLEMÁTICA

El incumplimiento de acuerdos que se pactan entre el Empleador y Trabajador, es uno de los limitantes para que un Contrato de Trabajo no surta los efectos legales que según el artículo 8 del Código de Trabajo establece; ya que en muchas ocasiones los derechos de los trabajadores son vulnerados debido a las circunstancias que acarrean las relaciones laborales. Una de ellas y de la que no se trata mucho es el hostigamiento laboral, que es la base de muchos problemas en el trabajo, el que no se puede identificar con claridad, tampoco afrontar su solución; ya que el trabajador posee dificultad para hacer pública la situación a la que se ve sometido y que en la mayoría de los casos jamás se llega a conocer por la situación delicada que atraviesa.

El hostigamiento laboral no solo se manifiesta en presionar y atemorizar al trabajador, este fenómeno se presenta asimismo cuando existe aumento de horas laborales, exceso de órdenes de trabajo o falta de servicios por parte de la empresa; es indispensable conocer que el acoso laboral no se da únicamente de empleador a trabajador, sino también por parte de sus

compañeros sean o no del mismo departamento, todo esto genera inconformismo en el trabajador, afectándole su vida social, laboral, intelectual, emocional, personal y familiar.

De allí que el Empleador puede conducir a una forma de despido intempestivo directa al Trabajador, porque no le brinda facilidades para el desarrollo de sus actividades, como tampoco estabilidad emocional; por lo que creo necesario reformar el artículo en 188, del Capítulo X del Código de Trabajo, en lo referente a que cuando el trabajador es hostigado con diferentes tratos o medidas por parte del empleador, se entenderá como una forma de despido intempestivo, de la cual el trabajador podrá reclamar una indemnización conforme lo establece la Ley.

3. JUSTIFICACIÓN

La Universidad Nacional de Loja en las diferentes áreas de estudio, está aplicando un sistema académico mediante la elaboración de la Investigación de la Problemática Social, Legal y Cultural que rodea nuestra realidad, y a base de esta investigación poder presentar alternativas de solución para vivir en un ambiente de paz, seguridad y tranquilidad que es lo que se encuentra consagrado en nuestra Constitución, mediante la correcta y ágil aplicación de las normas legales que se encuentran estipuladas en las Leyes de la República.

Justifica la elaboración de este proyecto orientado a poner en conocimiento una problemática que vive gran cantidad de trabajadores al pasar y vivir tratos o medidas que son formas de hostigamiento laboral, impidiéndole el normal desarrollo de su vida ya que ello le afecta en diferentes ámbitos, incumpliendo con la Constitución de la República, Leyes y Reglamentos que regulan las relaciones laborales.

Es importante la elaboración de este proyecto el mismo que me sirve como preparación académica e intelectual, y a su vez como requisito que dispone la Universidad Nacional de Loja, ya que me encuentro en capacidad de poder discernir asuntos relacionados con la Administración de Justicia, sabiendo que es el deber de todos hacer conocer a la sociedad los conocimientos y experiencias adquiridas mediante el desarrollo del trabajo investigativo y que sin lugar a duda constituye en una fuente de consulta para estudiantes y ciudadanía en general.

Con esta investigación se quiere sacar a flote un ajuste necesario para una mejor ejecución de las leyes existentes y de una manera especial al Código de Trabajo, que a pesar de tener muchos beneficios para el trabajador, en muchos casos sus derechos son vulnerados.

Este proyecto es factible desde todo punto de vista, ya que se cuenta con los recursos necesarios como documentos, guías, material bibliográfico,

servicio de biblioteca, la colaboración de profesionales del derecho, la orientación del Tutor Docente, sobre todo la dedicación y la voluntad para cumplir metas trazadas. La presente investigación está regida por los preceptos de la Carrera de Derecho, para la identificación de esta problemática se siguió los pasos respectivos y los requerimientos académicos de la Universidad Nacional de Loja.

4. OBJETIVOS

Objetivo General: Realizar un estudio jurídico, crítico y doctrinario al Código de Trabajo respecto del despido intempestivo; y, sobre el hostigamiento al trabajador.

Objetivos Específicos:

- Determinar que el hostigamiento laboral afecta la vida de los trabajadores de diferentes formas.
- Demostrar que el hostigamiento laboral se da por parte del empleador con el fin de que el trabajador salga del trabajo renunciado, para no pagar la indemnización por despido intempestivo.

- Establecer las causas más frecuentes del silencio de los trabajadores al no denunciar el hostigamiento laboral.
- Realizar una propuesta de reforma al artículo 188 del Capítulo X, del Código de Trabajo estipulando el hostigamiento laboral como forma de despido intempestivo

5. HIPÓTESIS

El empleador para sacar a un trabajador utiliza el hostigamiento como medio para presionarlo a que renuncie, y con ello evitarse el pago por concepto de despido.

6. MARCO TEÓRICO

Trabajo.- Es toda actividad humana lícita, remunerada, que expresa la capacidad creativa del hombre, manifestada como esfuerzo físico, intelectual o artístico. Extensivamente puede usarse el término para designar la acción de la herramienta, utensilio, o máquina que la persona utiliza para realizar su propio trabajo personal.⁶³

 $^{63}\ http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content\&task=view\&id=4124$

144

Empleador.- Patrono, empresario o dador de trabajo. Persona o entidad, de cualquier que fuere por cuenta u orden de la cual se ejecuta una obra o a quien se presta un servicio.⁶⁴

Trabajador.- El empleado, obrero, servidor público y toda persona que presta un servicio o ejecuta una obra, mediante un contrato de trabajo o un poder especial o en virtud de un nombramiento.⁶⁵

Derecho de Trabajo.- Conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, y en materia de salarios, jornada, despido y vacaciones, las de los artesanos con sus operario y aprendices, y las de todos ellos con el Estado y sus organizaciones para proveer de protección y tutela al trabajo en sus diferentes modalidades y condiciones.⁶⁶

Contrato de Trabajo.- 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.⁶⁷

67 IRIDEM

⁶⁴ IBIDEM

⁶⁵ IBIDEM

⁶⁶ http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=4124

Estabilidad Laboral.- La estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias. También se define como Estabilidad Laboral el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada.⁶⁸

Abandono de Trabajo.- Actitud unilateral tomada por el trabajador, que consiste en dejar de concurrir al trabajo sin previo aviso y sin causa justificada.⁶⁹

Despido Intempestivo.- Aquel en que, previamente a suscitarse el hecho, no ha probado el patrono la existencia de causa legal para prescindir de los servicios del trabajador.⁷⁰

Hostigamiento Laboral.- situaciones en las que una persona o un grupo personas ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos como tales), de forma sistemática (al menos una

.

⁶⁸ IRIDEM

⁶⁹ http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=4124

⁷⁰ IRIDEM

vez por semana), durante un <u>tiempo</u> prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de.⁷¹

Indemnización.- Resarcir los daños y perjuicios. Compensar con dinero males irreparables de otra forma.⁷²

Indemnización por despido.- La disolución del contrato de trabajo por voluntad exclusiva y sin justificativo de una de las partes, es un suceso que, además de causar una perturbación a la parte inculpable, produce una alteración de carácter social. En los regímenes que adoptaron la estabilidad absoluta, el despido se nulifica y el patrono debe reintegrar al cargo al trabajador despedido; en los que no han seguido este sistema, la lesión económica se cubre con una indemnización. La obligación de indemnizar surge por el simple hecho de despido sin causa, que es lícito. Por lo tanto, la obligación pertinente existe con prescindencia de otra obligación de indemnizar, de acuerdo con las reglas de Derecho común, cuando el despido implica una violación imputable del contrato o un acto ilícito. Así, la obligación de indemnizar en el caso del despido sin justa causa se desdobla a veces en dos obligaciones distintas: una que se adeuda por el solo hecho de la denuncia y otra por el acto de infracción, contractual o extracontractual, que va unido al despido. Uno de los casos más frecuentes,

¹² IBIDEM

⁷¹ http://www.monografias.com/index.php?Hostigamiento psicológico en el trabajo

en que la indemnización es adeudada por la infracción de un deber emanado del mismo contrato, es aquel del despido declarado sin observación de los plazos de preaviso establecidos por la ley. Según García Martínez, la indemnización por falta de preaviso constituye el resarcimiento del daño ocasionado por la ruptura arbitraria, sin aviso previo, de la relación jurídica de trabajo. La indemnización representa el quantum de daños que sufre la parte que se ve privada, por voluntad de la otra, del período de preaviso que legalmente le corresponde; de ahí que la indemnización consiste en una suma igual a la que el empleado u obrero habría ganado durante dicho período. No debe olvidarse que, sin la percepción del salario, el trabajador no podría subsistir, y que el preaviso tiende precisamente a hacer posible la continuidad de esa percepción.⁷³

Código de Trabajo.- Conjunto de preceptos que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores. Fue expedido por el General Alberto Enríquez el 5 de Agosto de 1938.⁷⁴

El Código de Trabajo en su Capítulo X, trata sobre la terminación del Contrato de Trabajo mediante la figura del desahucio y el despido, donde solo define al desahucio, olvidándose de definir el despido intempestivo como que si su definición estuviera demás. Podríamos decir entonces que

⁷³ http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=4124

⁷⁴ http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=4124

si el Art. 169 del Código de Trabajo establece las causas legales como se puede poner fin a la relación laboral, todas las demás formas que no estén allí contempladas se las puede calificar como despido intempestivo.

El Dr. Guillermo Cabanellas en su obra "Diccionario Jurídico Elemental, expresa: Despido significa privar de ocupación, empleo, ocupación o trabajo⁷⁵. En lo que se refiere al derecho laboral despido es la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario; en relación a este tema el Dr. Galo Espinoza manifiesta que "existe el despido intempestivo cuando es la voluntad unilateral del empleador que rompe el vínculo laboral, caracterizándose generalmente por una acción inesperada y violenta". Entonces es una demostración de voluntad de dar fin al contrato, que puede expresarse obligando al trabajador a que presente la renuncia, cerrando el local de trabajo, realizando cambio de ocupación maliciosa para degradar al trabajador a funciones que no pueda desempeñar o indicándole que no es requerido o disminuyéndole la remuneración⁷⁷.

⁷⁵ Diccionario jurídico Elemental del Dr. Guillermo Cabanellas

⁷⁶ Dr. Galo Espinoza M. T. II, Diccionario de Jurisprudencia de la Corte suprema de Justicia, Editorial Don Bosco, Quito- Ecuador. 1974

⁷⁷ EDUARDO GARCÍA DE ENTERRÍA, TOMÁS-RAMÓN FERNÁNDEZ, Curso de derecho tributario, THOMSON CIVITAS, Reimpresión de la duodécima edición, edición, Madrid, 2005, pág. 40

En consecuencia a lo dicho por el Dr. Galo Espinoza, el despido intempestivo es un acto unilateral ejecutado por el empleador, dando por terminada la relación laboral existente con el trabajador, impidiendo que siga prestando sus servicios, por ejemplo: El empleador le manifiesta que no hay más trabajo para él y no le deja ingresar a la empresa.

En la sentencia N° 14-IV-75.- se hace una definición del despido intempestivo, señalando que consiste en cualquier procedimiento directo o indirecto que de hecho utilice el patrono con el propósito de terminar unilateralmente la relación laboral.⁷⁸.

Por las definiciones dadas anteriormente al despido intempestivo lo definimos como la terminación de las relaciones laborales de manera intempestiva, súbita, violenta, sin previo aviso y sin respetar las causas legales previstas en el Código de Trabajo, violando de esta manera los principios de estabilidad y continuidad laboral del trabajador.

El concepto de Estabilidad deviene de la cualidad de establece, que en la primera acepción del Diccionario de la Lengua Española alude a lo que se mantiene sin peligro de cambiar, caer o desaparecer; en el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas, encontramos que en el ámbito laboral, "estabilidad consiste en el derecho de un

⁷⁸ Sentencia Recopilación Diccionario

trabajador a conservar su puesto de trabajo indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer especialísimas circunstancias, es un factor que se deriva de la característica de tracto sucesivo propio del Contrato de Trabajo"79, Cabanellas al abordar la estabilidad absoluta y la relativa las asocia con las nociones de perdurabilidad y de durabilidad respectivamente y planea las siguientes diferencias: Los derechos del trabajador se mantienen, pues si es despedido sin justa causa debe remunerársele hasta que le corresponda los derechos de jubilación, en la estabilidad relativa se resarce por el pasado, es decir, se indemniza en función a los años de servicios prestados por el trabajador. Se denomina como perdurabilidad, que consiste en la posesión o posición vitalicia del empleado hasta la jubilación o retiro por parte del trabajador de su cargo o función laboral. El contrato puede sólo disolverse si se acreditan las causas indicadas en la ley; de lo contrario la elección que al efecto toma el empleador es nula. Según Jorge Rendón Vásquez nos dice: hay estabilidad absoluta cuando el trabajador no puede perder el empleo por ninguna causa.

La estabilidad relativa presenta un carácter personal, en tanto la absoluta acompaña a las profesiones u oficios que han conquistado esta especie de privilegio laboral. Es la durabilidad que da lugar la subsistencia normal o

⁷⁹ Diccionario jurídico Elemental del Dr. Guillermo Cabanellas

indefinida de un Contrato de Trabajo y permite al patrono o empresario poner término al vínculo contractual abandonando una indemnización.

Cualquiera que sea la posición doctrinal al respecto, no cabe duda que la estabilidad laboral es una institución requerida por la justicia en provecho del trabajador, del patrono y de la sociedad en general; Mario de la Cueva anota con especial acierto las ventajas que de la estabilidad se derivan para los empleadores, pues dice: "el sistema mexicano de asegurar a los trabajadores su permanencia en la empresa, es benéfico para la misma empresa. El trabajador que sabe que su permanencia en el trabajo está asegurada se esforzará por desarrollar un servicio mejor, pues esta actitud le permitirá obtener un mejoramiento en su posición dentro de la empresa, una posibilidad de ascenso, un aumento de salarios, y en su caso una pensión jubilatoria. El obrero que se vio obligado a cambiar frecuentemente ocupación, no puede interesarse en esas distintas actividades y rendirá un servicio menos eficiente" 60.

Es interés del trabajador contar con un trabajo seguro por razones de orden personal y social. De orden personal por cuanto el hombre tiene derecho al trabajo como tiene derecho a la vida, porque le permite su seguridad económica y conquistar su dignidad humana; de orden social, porque al proteger al trabajador se ampara a la familia, puesto que el medio natural y

⁸⁰ De la cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, quinta edición, editorial Porrúa, México, 1960

núcleo constitutivo de la sociedad es la familia y en una realidad socioeconómica como la nuestra donde el único medio con que cuenta la mayoría de ciudadanos para conseguir los ingresos para la satisfacción de sus necesidades es el trabajo; la protección al trabajador implica la protección a la familia.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR81

Art. 3. Son deberes primordiales del Estado:

Nral. 8.- Garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

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

1.- El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

2.- Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

⁸¹Constitución de la República del Ecuador.

- 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.
- 6.- Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
- 7.- Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
- 8.- El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
- 9.- Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
- 10.- Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

- 11.- Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
- 12.- Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
- 13.- Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
- 14.- Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
- 15.- Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.
- 16.- En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

CÓDIGO DE TRABAJO

Título Preliminar

Disposiciones Fundamentales⁸²

Art. 3.- La libertad de trabajo y contratación.- El Trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a labor lícita que a bien tenga.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación contraria.

TITULO I - Del Contrato Individual de Trabajo⁸³

CAPITULO I - De su Naturaleza y Especies84

Parágrafo 1ro. - Definiciones y reglas generales

Art. 8.- Contrato Individual.- 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

-

⁸² Legislación del Código de Trabajo Ecuador

⁸³ Legislación del Código de Trabajo Ecuador

⁸⁴ Legislación del Código de Trabajo Ecuador

remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Art. 9.- Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

Art. 10.- Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

El Fisco, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares, aún cuando se decrete el monopolio.

También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado, de conformidad con lo establecido en el Decreto No. 183 del 4 de agosto de 1970; y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.

Art. 13.- Formas de remuneración.- En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo.

Contrato en participación es aquel en que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.

La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

Art. 14.- Estabilidad mínima y excepciones.- Establecese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

- a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- c) Los de servicio doméstico;
- d) Los de aprendizaje;
- e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios;
- f) Los contratos a prueba; y,
- g) Los demás que determine la Ley.

Art. 16.- Contratos por obra cierta, por tarea y a destajo.- El contrato es por obra cierta, 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 invierta en ejecutarla.

En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

En el contrato a destajo, 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.

Art. 18.- Contrato Escrito.- El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado.

Constará de un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare.

- Art. 19.- Contrato Escrito Obligatorio.- Se celebrarán por escrito los siguientes contratos:
- a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;
- b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales generales vigentes;
- c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;
- d) Los a prueba;
- e) Los de enganche;
- f) Los por grupo o por equipo;
- g) Los eventuales, ocasionales y de temporada;
- h) Los de aprendizaje;
- i) Los que se estipulan por uno o más años; y,
- j) En general, los demás que se determinen en la Ley.

Art. 20.- Autoridad Competente y Registro.- Los contratos que deben celebrarse por escrito se registrarán dentro de los treinta días siguientes a su suscripción ante el Inspector del Trabajo del lugar en el que preste sus

servicios el trabajador, y a falta de éste, ante el Juez de Trabajo de la misma jurisdicción. En esta clase de contratos se observará lo dispuesto en el artículo 18 de este Código.

Art. 21.- Requisitos del contrato escrito.- En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, clausulas referentes a:

- 1. La clase o clases de trabajo objeto del contrato;
- 2. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.;
- 3. La cuantía y forma de pago de la remuneración;
- 4. Tiempo de duración del contrato;
- 5. Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y,
- 6. La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad. Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.

Capítulo X

Del desahucio y del despido⁸⁵

Art. 184.- Del desahucio.- Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato. ⁸⁶

⁸⁵ Legislación del Código de Trabajo Ecuador

⁸⁶ Legislación del Código de Trabajo Ecuador

En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

El desahucio se notificará en la forma prevista en el capítulo "De la Competencia y del Procedimiento".

Art. 185.- Bonificaciones por desahucio.- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el artículo anterior pedido por el empleador, y de quince días en el caso del desahucio solicitado por el trabajador, el inspector de trabajo procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado.

Lo dicho no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador. ⁸⁷

Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y,

De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente,

⁸⁷ Legislación del Código de Trabajo Ecuador

adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.

Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores. ⁸⁸

Art- 190.-Indemnización al empleador por falta de desahucio.- El trabajador que sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador, abandonare intempestivamente el trabajo, es decir sin previo desahucio,

-

⁸⁸ Legislación del Código de Trabajo Ecuador

pagará al empleador una suma equivalente a quince días de la remuneración. 89

Art. 192.- Efectos del Cambio de Ocupación.- Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aún cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador.

7. METODOLOGÍA

Entre los métodos a utilizar se encuentran:

Inductivo y Deductivo.- Este método permitirá, primero conocer la realidad del problema a investigar partiendo desde lo particular para llegar a lo general, y segundo partiendo de lo general para abordar de lo particular y singular del problema.

٠.

⁸⁹ Legislación del Código de Trabajo Ecuador

⁹⁰ Legislación del Código de Trabajo Ecuador

Método Histórico Comparado.- Permitirá conocer el pasado del problema sobre su origen y evolución; y, así realizar una diferenciación con la realidad en la que actualmente nos desenvolvemos.

Método Descriptivo.- Este método compromete a realizar una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema y así demostrar los problemas existentes en nuestra sociedad.

Método Analítico.- Permite, estudiar el problema enfocándolo desde el punto de vista social, político y económico; y analizar así sus causas y efectos.

Entre las técnicas a utilizar se encuentran:

La Encuesta.- Aplicaremos esta técnica a personas que estén involucradas dentro del problema a investigar.

La Entrevista.- Esta técnica se aplicará a profesionales del derecho conocedores del tema.

El Fichaje.- Elaboraremos fichas bibliográficas de toda fuente de consulta que seleccionaremos, esto permitirá ordenar y presentar la bibliografía en el Ítem respectivo.

Observación.- Durante todo el proceso investigativo observaremos la realidad del problema a investigar.

8. ESQUEMA PROVISIONAL DE LA TESIS

I) Portada
II) Certificación
III) Autoría
IV) Agradecimiento
V) Dedicatoria
VI) Tabla de Contenidos
1. Titulo
2. Resumen
2.1 Abstracto
3. Introducción
4. Revisión de Literatura
4.1. Marco Doctrinario
4.2. Marco Conceptual
4.3. Marco Jurídico

4.4. Legislación Comparada

- 5. Materiales y Métodos
- 6. Resultados
- 6.1. Análisis de los resultados obtenidos mediante la encuesta
- 6.2. Análisis de los resultados obtenidos mediante la entrevista
- 7. Discusión
- 7.1. Verificación de Objetivos
- 7.2. Contrastación de Hipótesis
- 8. Conclusiones
- 9. Recomendaciones
- 10. Propuesta de reforma
- 11. Bibliografía
- 12. Anexos

Índice.

9. CRONOGRAMA

TIEMPO EN MESES	E	ENE	RC)	FE	ΞBF	REF	₹0	MARZO			ABRIL			MAYO				JUNIO)		
		20	13			20	13			2	2013	3	2013			2013				2013				
TIEMPO EN 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. Selección Objeto de estudio	Х	Х	х																					
2. Definición del problema				Х	Х																			
3. Elaboración del proyecto						Х	Х																	
4. Elaboración del marco teórico								Х	Х															
5. Aplicación de encuestas y entrevistas										Х	х	X												
6. Análisis de casos													Х	Х										
7. Análisis de resultados															X	X								
8. Redacción del informe																	Х	X	X					
9. Corrección del Informe																				X	Х	X		
10. Presentación del informe																							X	
11. Disertación de la tesis																								х

10. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

Recursos Humanos:

Director del Proyecto: Dr. Roberto Ochoa

Proponente del Proyecto: Pamela Nataly Ulloa Romero.

Población investigada: Profesionales del derecho, empleadores

y trabajadores.

Recursos Materiales y Económicos

- Elaboración del proyecto	\$ 400
- Materiales de escritorio	\$ 60
- Bibliografía especializada	\$ 60
- Elaboración del primer informe	\$ 200
- Reproducción de cinco ejemplares de borrador	\$ 50
- Elaboración y reproducción de tesis de grado	\$ 150
- Imprevistos	\$ 300
TOTAL	\$ 1.220

El total de gastos al que aproximadamente asciende la investigación es de MIL DOSCIENTOS VEINTE DÓLARES.

11. BIBLIOGRAFÍA

- Constitución de la República del Ecuador 2008
- Código de Trabajo, Corporaciones de Estudios y Publicaciones, actualizado al 2012.
- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Quinta edición, Tomo
 I, editorial Porrúa, México, 1960.
- Bustamante Fuentes Colón, Manual de Derecho Laboral, Editorial
 Jurídica del Ecuador. Primera Edición 2008.
- Trujillo Cesar, Derecho del Trabajo, Tercera edición, Tomo I, Editorial
 Quality Cía. Ltda. Quito 2008.
- Cabanellas Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual,
 Tomo III, Editorial Heliasta, 1997, 25 Edición Buenos Aires-Argentina.
- Vela Monsalve Carlos, Derecho Ecuatoriano del Trabajo, Too 32, Vol. V,
 segunda Edición, Fondo de Cultura Ecuatoriana, 1983.
- Blancas Bustamante, Carlos. El despido en el derecho Laboral Peruano.
 ARA. Editores. Lima Perú. 2005.
- Robalino Isabel, Manual de Derecho del Trabajo, segunda Edición,
 Editorial Méndez. Quito. 1998.
- Ochoa Andrade Guillermo Dr. Compendio practico del contrato individual del Contrato de Trabajo en el Ecuador, Tomo 2, segunda Edición 2003,
 Del Arco Editores Cuenca-Ecuador.

- Dr. Galo Espinoza M. T. II, Diccionario de Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Editorial Don Bosco, Quito- Ecuador 1974.
- Larrea Holguín Juan, Derecho Constitucional Ecuatoriano, Volumen I,
 Editorial Talleres Gráficos de U.T.P.L Loja, 1998.

Pamela Ulloa Romero

C.I. 010392838-8

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada	1
Certificación	II.
Autoría	III
Carta de Autorización	IV
Agradecimiento	V
Dedicatoria	VI
TABLA DE CONTENIDOS	VII
1. Título	1
2. Resumen	2
2.1 Abstract	6
3. Introducción	9
4. Revisión de la Literatura	12
4.1 Marco Conceptual	12
4.2 Marco Doctrinario	31
4.3 Marco Jurídico	50
4.4Legislación Comparada.	76
5 Materiales y Métodos.	86
6. Resultados.	89
7. Discusión.	110
8. Conclusiones	121
9. Recomendaciones	124

9.1.	Propuesta de Reforma Jurídica	126
10.Bi	ibliografía	132
11.A	nexos	135
ĺn	dice	173