



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

**“LA NECESIDAD DE ESTABLECER EL ACOSO LABORAL
COMO CAUSAL O MOTIVO DE DESPIDO INTEMPESTIVO EN
EL CÓDIGO DE TRABAJO”**

TESIS DE GRADO PREVIO
A LA OBTENCION DEL
TÍTULO DE ABOGADO.

AUTOR:

JUAN PABLO CHANCUSIG UNATAMBO

DIRECTOR:

Dr. Felipe Neptalí Solano Gutierrez

LOJA-ECUADOR

2015

CERTIFICACIÓN.

Dr. Felipe Neptalí Solano Gutierrez Mg. Sc.

DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICO:

Que el presente trabajo de Tesis, previo la obtención del título de abogado, titulado: **“LA NECESIDAD DE ESTABLECER EL ACOSO LABORAL COMO CAUSAL O MOTIVO DE DESPIDO INTEMPESTIVO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO”**. **JUAN PABLO CHANCUSIG UNATAMBO**. Ha sido dirigido, supervisado y revisado en todas sus partes, el mismo que cumple con los requisitos legales que exige la institución. Por lo que queda autorizada su presentación.

Loja, Diciembre de 2015



Dr. Felipe Neptalí Solano Gutierrez, Mg. Sc.

DIRECTOR DE TESIS



AUTORÍA

Yo, Juan Pablo Chancusig Unatambo, 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.

AUTOR: Juan Pablo Chancusig Unatambo

FIRMA:



CÉDULA: 171242675-6

FECHA: Loja, diciembre del 2015



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

Yo, Juan Pablo Chancusig Unatambo, declaro ser autor de la Tesis titulada: **“LA NECESIDAD DE ESTABLECER EL ACOSO LABORAL COMO CAUSAL O MOTIVO DE DESPIDO INTEMPESTIVO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO”**. Como requisito para optar al Grado de: **Abogado**: autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la 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 del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 10 días del mes de diciembre del dos mil quince, firma el autor.

FIRMA:.....



AUTOR: Juan Pablo Chancusig Unatambo

CÉDULA: 171242675-6

DIRECCIÓN: Quito, La Ferroviaria, Colinas del Sur, pasaje CH lote 18.

CORREO ELECTRÓNICO: juanchancusig@hotmail.com

TELÉFONO: 022642755 / 0995199929

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR DE TESIS: Dr. Felipe Neptalí Solano Gutierrez, Mg. Sc.

TRIBUNAL DE GRADO:

Dr. Mg. Marcelo Armando Costa Cevallos	(Presidente)
Dr. Mg. Augusto Patricio Astudillo Ontaneda	(Miembro)
Ab. PhD. Galo Stalin Blacio Aguirre	(Miembro)

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mi Dios, quién supo guiarme por el buen camino, darme las fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad, ni desfallecer en el intento y a todas las personas que han hecho posible que culmine mi carrera con éxito, mi familia, compañeros, amigos y docentes en especial a mis padres, quienes han sido mi guía, para que de la mejor manera culmine esta etapa trascendental en mi vida, y así poder ser un hombre de provecho, honesto, honorable, respetable y responsable ante la sociedad como ellos con su ejemplo me inculcaron.

JUAN PABLO



AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios por haberme dado la oportunidad de estudiar, en tan digna y distinguida Universidad, como lo es la Universidad Nacional de Loja, a mis padres por su apoyo, consejos comprensión, amor y ayuda en los momentos difíciles y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar, ellos me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, principios, carácter, empeño, perseverancia, y coraje para conseguir mis objetivos y meta planteada.

Y demás familiares por estar siempre presentes, acompañándome en todo este transcurso de mi carrera universitaria.

El Autor

TABLA DE CONTENIDOS.

PORTADA

CERTIFICACIÓN.

AUTORÍA

CARTA DE AUTORIZACIÓN

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

TABLA DE CONTENIDOS.

1. TÍTULO.

2. RESUMEN

2.1. ABSTRACT.

3. INTRODUCCIÓN.

4. REVISION DE LITERATURA.

4.1. MARCO CONCEPTUAL.

4.1.1. EL DERECHO.

4.1.2. DERECHO LABORAL O DE TRABAJO.

4.1.3. EL TRABAJO.

4.1.4. CONTRATO DE TRABAJO.

4.1.5. TRABAJADOR Y EMPLEADOR.

4.1.6. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

4.1.7. FORMAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL.

4.1.8. ACOSO LABORAL

4.2. MARCO DOCTRINARIO.

4.2.1. DERECHO AL TRABAJO.

4.2.2. PRINCIPIOS LABORALES

4.2.3. PRINCIPIO PROTECTOR.

4.2.4. ESTABILIDAD LABORAL

4.2.5. DESPIDO INTEMPESTIVO

4.2.6. LA ESTABILIDAD LABORAL Y EL DESPIDO INTEMPESTIVO

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL.

4.3.2. NIVEL JERARQUICO CONSTITUCIONAL.

4.3.3. PROCEDIMIENTO LABORAL ORAL.

- 4.3.4. TRATADOS INTERNACIONALES.
 - 4.3.5. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR FRENTE AL TRABAJADOR
 - 4.3.6. CÓDIGO DE TRABAJO.
 - 4.3.7. LEGISLACION COMPARADA.
 - 5. MATERIALES Y MÉTODOS.
 - 5.1. MATERIALES.
 - 5.2. MÉTODOS Y TÉCNICAS A UTILIZAR:
 - 5.2.1. MÉTODO CIENTÍFICO.
 - 5.2.2. MÉTODO INDUCTIVO Y DEDUCTIVO.
 - 5.2.3. MÉTODO HISTÓRICO.
 - 5.2.4. MÉTODO DESCRIPTIVO.
 - 5.2.5. MÉTODO ANALÍTICO.
 - 5.2.6. MÉTODO SINTETICO.
 - 5.2.7. MÉTODO EXEGÉTICO.
 - 5.2.8. MÉTODO ESTADISTICO.
 - 5.3. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS.
 - 6. RESULTADOS.
 - 6.1. ENCUESTAS.
 - 6.1.1. ESTADÍSTICAS Y GRÁFICOS.
 - 6.2. ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO.
 - 6.3. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS.
 - 7. DISCUSIÓN.
 - 7.1. VERIFICACION DE OBJETIVOS.
 - 7.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS.
 - 7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA DE REFORMA
 - 8. CONCLUSIONES
 - 9. RECOMENDACIONES
 - 9.1. PROPUESTA DE REFORMA LEGAL.
 - 10. BIBLIOGRAFÍA.
 - 11. ANEXOS.
- ÍNDICE

1. TÍTULO.

**“LA NECESIDAD DE ESTABLECER EL ACOSO LABORAL COMO CAUSAL
O MOTIVO DE DESPIDO INTEMPESTIVO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO”**

2. RESUMEN

El presente proyecto de tesis denominado: **“LA NECESIDAD DE ESTABLECER EL ACOSO LABORAL COMO CAUSAL O MOTIVO DE DESPIDO INTEMPESTIVO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO”**, el cual representa una problemática de interés actual y cotidiano razón por la cual influye en el diario vivir de las personas. Sin embargo a más de ello al hablarse de acoso laboral, se está tocando conflictos que en primera instancia se ven manifestados en el hogar, llegando en la mayoría de los casos a rupturas familiares, no sin antes pasar por la depresión de quienes han sido objeto o víctimas del acoso laboral.

Durante la historia de nuestro país han existido muchos cambios de las leyes laborales siendo testigos de todas las reformas a esta norma jurídica, las cuales van encaminadas a buscar el bienestar de la clase trabajadora y su entorno familiar, sin embargo en la actualidad en la legislación laboral aún siguen existiendo vacíos legales los cuales crean conflictos los mismos que vulneran los derechos de los trabajadores u obreros como lo es la estabilidad, la integridad personal y un sinnúmero de derechos fundamentales que durante el desarrollo de la presente tesis podremos ir evidenciando.

En nuestra Carta Magna en el art. 33 manifiesta que el trabajo es un derecho y un deber social y que el Estado será quien garantice a los trabajadores en general el pleno respeto a su dignidad, derechos que deben ser respetados para así de esta manera se cumpla con el Principio Constitucional del Buen Vivir,

La falta de regulación y vigilancia, el abuso de poder y el acoso laboral son las modalidades que utiliza el empleador para dar por terminado la relación laboral, razones que en forma totalitaria vulneran los derechos de los trabajadores y contradiciendo el mandato del pueblo, plasmado en la Constitución del 2008, por lo que es urgente una reforma de ley al código del trabajo para precautelar los derechos de los trabajadores que han sido vulnerados por parte de los empleadores.

2.1. ABSTRACT.

The present so called thesis project: "**THE NEED TO ESTABLISH THE LABOR HARASSMENT(HOUNDING) AS GROUNDS OR MOTIVE OF UNTIMELY DISMISSAL IN THE CODE OF WORK**", which(who) represents a problems of current and daily interest reason for which it influences in the newspaper to live of the persons. Nevertheless to more of it, on having spoken to him about labor harassment (hounding), one is touching conflicts that in the first instance turn out to be shown in the hearth, coming in most cases to familiar (family) ruptures, not without earlier happening (passing) for the depression of those who have been an object or victims of the labor harassment (hounding).

During the history of our country many changes of the laws have existed you will work being witnesses of all you reform it to this juridical norm, which(who) are directed to look for the well-being(comfort) of the hard-working class and its family circle, nevertheless at present in the labor legislation still there keep on existing legal gaps which create conflicts the same ones that damage the rights of the workpeople or workers as it is the stability, the personal integrity and a sin number of fundamental rights that during of the development of the present thesis we will be able to be demonstrating.

In our Constitution in the art. 33 shows that the work is a right and a social duty and that the State will be who guarantees to the workpeople in general the full respect to its dignity(rank), rights that must be respected for this way this way to Live is fulfilled by the Constitutional Beginning of the Good one,

The absence of regulation and alertness, the abuse of authority and the labor harassment (hounding) are the forms that the employer uses to give for finished the labor relation, reasons that in totalitarian form damage the rights of the workpeople and contradicting the order of the people, taken shape of the Constitution of 2008, therefore a law reform is urgent to the code of the work to prevent the rights of the workpeople who have been damaged on the part of the employers.

3. INTRODUCCIÓN.

La presente tesis o investigación jurídica titulada, “**LA NECESIDAD DE ESTABLECER EL ACOSO LABORAL COMO CAUSAL O MOTIVO DE DESPIDO INTEMPESTIVO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**”, se apega mucho a la realidad de nuestro país, ya que, desde el 20 de Octubre de 2008, fecha en la cual se puso en vigencia nuestra actual Constitución de la República del Ecuador, se sostiene que hemos ingresado a un nuevo sistema de administración de justicia y formación de derechos, más aun cuando nuestro país es un Estado Social de Derecho Constitucionales, con las implicaciones que conlleva, convirtiéndose la Constitución en la suprema ley, por ello es necesario realizar un análisis jurídico-laboral y constitucional de lo que es el acoso laboral, figura que no está contemplada en nuestro Código de Trabajo, figura que está siendo usada mayormente por el empleador para generar hostigamiento y que el trabajador abandone su puesto, con esto el empleador busca la manera de no realizar las indemnizaciones que por ley le correspondería hacer.

Es por esto que vale la pena considerar que el acoso laboral, genera en el trabajador disminución de su rendimiento, inseguridad, problemas familiares, entre los principales; viendo esto es necesario realizar una inserción jurídica en pro del trabajador con respecto al acoso laboral.

4. REVISION DE LITERATURA.

4.1. MARCO CONCEPTUAL.

4.1.1. EL DERECHO.

Es muy importante hacer la definición de conceptos claves como lo que es derecho, antes de adentrarse al estudio de lo que es derecho a la intimidad. Ya que, al derecho se lo puede concebir desde una perspectiva de que es privilegio de las personas, o se lo puede concebir como una materia jurídica protectora de las personas; en este caso es importante recalcar que en el siguiente análisis se lo realizará como un privilegio nato de cada una de las personas. Así “derecho, es la norma que rige, sin torcerse hacia ningún lado, la vida de las personas para hacer posible la convivencia social”¹, es decir, el derecho faculta al ser humano lo que debe hacer, o no hacer. Teniendo una asociación con la libertad de ser y hacer, sin embargo la libertad es un derecho, por lo tanto este último es una categoría más grande, es la potestad de desarrollar actividades tangibles o intangibles que tiene una persona. Vale la oportunidad para expresar que nuestra libertad termina donde comienza la de los demás.

La palabra Derecho, o más aún, toda la concepción y noción derivada de esta palabra, representa hoy por hoy un aspecto de gran amplitud en cuanto a su entendimiento y aplicación se refiere, engloba muchas generalidades para un convivir social, esto es para las personas naturales y las personas jurídicas.

La principal causa que dificulta obtener una conceptualización universal del Derecho es su naturaleza cultural, ya que éste no se manifiesta como un concepto establecido por ciencias exactas, como la física o la matemática. Más bien, el Derecho proviene de las ideas filosóficas y sociológicas que históricamente han emanado y evolucionado de las distintas sociedades humanas.

¹ OSSORIO, Manuel. “*Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*”. Editorial Heliasta S.R.L. 1986. Buenos Aires, Argentina. Pág. 88.

Luis María Olaso emite en su obra *Introducción a la teoría general del Derecho* una primera aproximación del Derecho como un "sistema de normas que, coexistiendo con otras normas diferentes, limitan la libertad del hombre y ordenan su comportamiento en la sociedad, con miras a conseguir un orden social indispensable para su desarrollo y perfeccionamiento"².

Empíricamente, todos reconocemos que algo derecho indica una idea de rectitud, sin quebrantamientos o desviaciones. Etimológicamente, la palabra derecho contiene un significado de dirección, rectitud, estabilidad, así como un significado de mandato y norma. En este sentido, y trasladando estas acepciones hacia la conducta humana, se puede precisar una mejor definición del Derecho. Presenta una definición del Derecho la cual incorpora todos sus elementos esenciales. Según Yuri Naranjo "El Derecho es la recta ordenación de las relaciones sociales, mediante un sistema racional de normas de conducta declaradas obligatorias por la autoridad competente por considerarla soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica"³. Este concepto del Derecho expresa la idea de poner orden en las relaciones humanas a través del establecimiento de un conjunto de reglas o normas, cuya estructura de carácter obligatorio debe evitar la contradicción entre ellas, siendo velado su cumplimiento por una entidad que representa la autoridad, con el objeto final de lograr justicia.

Es muy difícil saber con exactitud cuándo se originó el derecho, porque nos remontamos a épocas muy antiguas, específicamente la Edad Media, de las cuáles solo quedan vestigios, pero se debe hacer una concepción acerca de su origen, es cierto que pudo ser por la fuerza, pero también es cierto que pudo derivarse de esos principios universales e inmutables que son el Derecho Natural.

² OLASO, Luis María; Ob. Cit. Pág. 458.

³NARANJO, Yury, "*Introducción al Derecho*". Ediciones Librería Destino. 1985. Caracas, Venezuela. Pág. 123.

En cuanto al fundamento del Derecho, es cierto que se han formulado diversas teorías en muchos puntos del Derecho; sin embargo, lo importante es pensar en las razones que motivaron al hombre a crear el Derecho.

El Derecho surge y se fundamenta por el bien de la colectividad, (el bien común), la seguridad jurídica, y sobre todo por la justicia. Es un producto de la sociedad y para la sociedad, que una vez en vigencia se convierte en la forma de vida que esa sociedad aspira tener.

4.1.2. DERECHO LABORAL O DE TRABAJO.

También conocido con el nombre de Derecho Laboral, el Derecho del Trabajo es una de las ramas más relevantes del derecho a nivel social. Esto es así ya que el conjunto de leyes, normativas y legislaciones que lo componen hacen del Derecho del Trabajo uno de los derechos que mayor impacto tienen en la calidad de vida de la población. Podemos decir que el Derecho del Trabajo, tal como lo dice su nombre, es aquel que se encarga de regular, controlar y legislar sobre los diferentes temas relativos al mundo laboral tales como los derechos y las obligaciones de las partes que componen el mundo laboral (tanto empleados como empleadores), las condiciones de pago y de remuneración, los servicios que deben ser incluidos en el pago, etc.

El derecho Laboral según Trueba Urbina, citado por Jorge Vásquez López⁴ es: “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico”.

En nuestro país el trabajo o el trabajador es poseedor de principios los cuales tienden a salvaguardar o a prestar equidad dentro de la relación laboral; nuestro ordenamiento jurídico como normativa de mayor jerarquía legal es la Constitución, la cual reconoce lo expresado en líneas anteriores en dos artículos, que son los siguientes:

⁴ VÁSQUEZ LÓPEZ Jorge, “*derecho Laboral Práctico*”, editorial Cevallos Quito Ecuador, 2013, pág. 17 - 18

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

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”⁵.

Jorge Vásquez define al Derecho del trabajo como: “el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, sus modalidades y condiciones de trabajo. Ciencia que con criterio social, vela por la justicia en las relaciones de trabajo”⁶

El Estado es aquella Institución la cual debe garantizar un trabajo pleno, plasmando los principios que están establecidos en la normativa, para que ésta no quede como como el simple enunciado o letra muerta, aplicar las conquistas laborales por las que tanto se luchó en años anteriores. En fin, el Estado a través de nuestros representantes es quien debe velar por cada trabajador y sea público o privado.

4.1.2.1. EL DERECHO LABORAL EN EL ECUADOR.

El derecho laboral hace un siglo atrás no existía en nuestro país. Breves rasgos trataba la Constitución sobre el trabajo. En el año de 1861 en el Código Civil basándose en el Código Civil de Napoleón, hace referencia del trabajo como un contrato cualquiera y lo reglamenta como tal. Alfaro se preocupa por amparar al hombre en el año de 1899 y el 12 de abril del mismo año, decreta un

⁵ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Registro oficial 449, 20 de octubre del 2008, art. 33

⁶ VÁSQUEZ LÓPEZ Jorge, Ob. Cit. Pág. 18

reglamento del arrendamiento de servicios indígenas, pero el mismo Alfaro más se relacionaba con un derecho civil no como un derecho de trabajo.

En el año de 1914 a secuelas de la primera guerra mundial, se dicta una ley monetaria para evitar que la fuga de oro salga del país, con esta ley la misma burguesía bancaria se enriqueció enormemente. El dinero acumulado dio buenos beneficios, ya que por medio de esta ley se fortaleció la burguesía industrial que era contra los terratenientes que en esa fecha predominaban en el país, formando así una nueva clase social, la misma que trata de frenar la explotación.

En el año 1916 es la iniciación del Derecho de Trabajo en el Ecuador, en este año en el gobierno de Baquerizo Moreno se dicta la “Ley sobre Reglamentación de Horas de Trabajo para Empleados, Jornaleros, etc.” En la misma establecía un horario de trabajo de 8 horas diarias y 6 días a la semana.

El Presidente de la República José Luis Tamayo y el Ministro de Instrucción Pública y Trabajo Pablo A. Vásconez fueron los que decretaron una ley más completa la cual se dictó el 22 de septiembre de 1921. “Esta ley reconocía la indemnización a las personas imposibilitadas ya sea parcial o total para trabajar y las que sufran daño a la persona, por enfermedad, explotación y varias más.

En la misma gobernación del Presidente de la República Tamayo dicta una Ley sobre Accidentes de Trabajo, la cual establecía que después del accidente sufrido por el trabajador, tendría una atención médica y luego se proyectaba un cuadro de incapacidades laborales.”⁷

Después de 100 años después de la independencia Ecuatoriana, el proletariado especialmente en la ciudad de Guayaquil ha empezado su organización y manifestarse para exigir sus derechos. En el mandato de Isidro Ayora es el que encabeza la dictadura, con mucha sabiduría y conocimiento es el que dicta algunas leyes de trabajo. Es el mismo presidente Ayora quien crea “La Junta Consultiva del Trabajo” el 15 de julio de 1926. Siendo Ayora un

⁷ CFR. GORDILLO, Lautaro, Derecho de Trabajo al alcance de los Trabajadores, Quito 1960, pag. 118.

luchador de los derechos del trabajador dictando el 4 de marzo 1927 la “Ley sobre Previsión de accidentes de Trabajo”, la misma que velaba por la seguridad del trabajador el cual no tenga ni sufran ningún tipo de riesgo que ponga en juego su vida, indicando un poco de condiciones. El 6 de octubre de 1928 en la misma gobernación de Ayora se dicta la “LEY SOBRE EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO”. La cual establece cuestiones muy parecidas al código y sobre todo limitando el plazo máximo de un año de contrato.

Y es así que todas estas leyes fueron dando forma y acoplándose más al trabajador para evitar la explosión de los mismos empleadores, los cuales día tras día, exigían sus derechos ante manifestaciones, huelgas y derramando sangre para poder así ser tomados en cuenta y disminuya la explotación en el país como en el resto del mundo, tomando ejemplo de muchos países que han ido desarrollándose y surgiendo cada día mejor.

4.1.3. EL TRABAJO.

En nuestra actualidad el trabajo es tomado como un hecho social, el trabajo ha evolucionado con el pasar del tiempo y ha jugado un papel central en la vida de los seres humanos, y ha evolucionado con el transcurrir de la historia humana.

Etimológicamente el “trabajo viene del latín = tras, trabis, que significa traba, dificultad, impedimento. El trabajo es una actividad humana; como eje central de la vida supone relaciones entre los hombres. El trabajo es un hecho social e histórico. La concepción social del trabajo busca resaltar el carácter personal y humano que este tiene”⁸

El trabajo al igual que la humanidad ha ido evolucionando, y se ha convertido en uno de los pilares fundamentales para el progreso de nuestro país, pero con su desarrollo también las normas legales que lo regulan han surgido y han ido progresando, y este progreso ha ido encaminado a regular todas las

⁸ Jaime M., Héctor et al., en Hernández Álvarez, Óscar (coord.), Comentarios a la Ley Orgánica de Trabajo, 1999.

actividades producidas por el trabajo realizado por el hombre, para evitar conflictos y en el caso de existirlos prever su solución, además sus normas tienen carácter protector tanto para el trabajador y el empleador, y al igual que estos dos entes importantes dentro de la actividad del trabajo también poseen obligaciones que versan en el bien común de la sociedad en la que se desenvuelven.

Por otro lado el trabajo es fuente de superación personal del individuo, permite la superación personal y familiar, al darse ésta se está contribuyendo a un pleno desarrollo de la sociedad porque recordemos que la familia es el núcleo de toda sociedad, entonces la actividad laboral realizada por cualquier sujeto es la principal fuente para la superación o para el realce social.

4.1.4. CONTRATO DE TRABAJO.

Es importante realizar un preámbulo en torno a lo que es el contrato en forma general, por lo que considero importante mencionar a nuestro Código Civil el cual en su artículo 1454, nos define lo que es el contrato a continuación un breve análisis de esta conceptualización:

*“**Art.1454.-** Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas.”⁹*

El contrato en si es un acuerdo de las partes, donde cada una se compromete a respetar lo pactado y estipulado, este puede ser verbal o escrito y tiene como finalidad satisfacer una necesidad o alcanzar una cosa, y la función fundamental o vital de los contratos es generar efectos jurídicos es decir obligaciones jurídicas o exigibles.

Luego de haber dado una explicación general de lo que es el contrato, enunciare en forma específica lo que es el Contrato de Trabajo, el cual por la

⁹ Código Civil Ecuatoriano, R.O. 46, 24 de junio 2005, artículo 1454.

problemática que estamos tratando en la presente tesis es importante mencionar.

La Legislación Laboral en el artículo *“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 remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.”*¹⁰

El contrato de trabajo es aquél que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.

Lo que quiere decir que el contrato de trabajo supone derechos para el trabajador, que se convierten en obligaciones para el empleador. Al mismo tiempo, las obligaciones que contrae el trabajador se convierten en derechos de su empleador.

4.1.5. TRABAJADOR Y EMPLEADOR.

4.1.5.1. EL TRABAJADOR.

De manera general podemos definir al trabajador como aquella persona que presta sus servicios lícitos y personales, es decir, está bajo la dependencia de una persona, ésta se convierte automáticamente en el empleador.

En toda relación de trabajo existen dos sujetos entre los cuales se genera una serie de derechos y obligaciones, estos son el patrón y trabajador. Es importante que cada uno de ellos conozca sus compromisos al momento de establecer una relación de trabajo con la empresa donde va a estar laborando. Muchas ocasiones, el desconocimiento de esto provoca una serie de problemas que afecta al patrón y al trabajador, en el ámbito legal y económico.

¹⁰ Código Laboral, R.O. 16 de Diciembre 2005, artículo 8.

Nuestro Código de Trabajo nos da una definición de lo que es el trabajador, en su art 9 se expresa “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”¹¹. El trabajador puede prestar servicios dentro del ámbito de una organización bajo dirección de una persona física o jurídica, en el caso de que sea con fines de lucro, o institucional o social si es sin fin de lucro. O en el caso de que el trabajador puede desempeñar sus funciones por cuenta propia, autónomo.

El sector trabajador ha sido desde siempre el más revolucionario de la sociedad, aquel que siempre luchó por sus derechos y por lograr mejoras en sus condiciones de vida, a pesar de no lograrlo siempre. En las sociedades modernas los trabajadores suelen agruparse en gremios o sindicatos que son organizaciones cuyo objetivo principal es la defensa y protección de los derechos de cada trabajador. A través suyo y gracias a la acción de muchos gobiernos interesados por el bienestar de este sector social es que los trabajadores han logrado desarrollar importantes avances en sus condiciones de vida.

4.1.5.2. EMPLEADOR

Para que exista la dependencia laboral, necesariamente, debe existir un empleador y éste es aquel que brinda trabajo, o necesita contratar los servicios de una persona para una determinada actividad. El empleador no sólo puede ser una persona física, sino que puede ser una persona jurídica, cualquiera de estas personas se puede convertir en empleador.

Es muy importante considerar que no por ser empleador puede realizar actos los cuales estén en contraposición del ordenamiento jurídico o vayan contra los derechos del trabajador. Por ello el empleador debe respetar los derechos de los trabajadores y garantizarles trabajo decente y condiciones de salud y seguridad en su desempeño. Los derechos internacionales y nacionales de los trabajadores están incluidos en el derecho laboral

¹¹ CÓDIGO DE TRABAJO Ley. Cit.

Nuestro Código nos proporciona una clara definición de lo que es un empleador, “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. (...) También tienen la calidad de empleadores: la empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de Bomberos respecto de sus obreros”¹². Se puede decir que en algunas ocasiones se confunde "empleador" con "empresa", aunque estrictamente los términos difieren considerablemente, porque la empresa también está integrada por los trabajadores que pertenecen a ella, a la vez que la expresión incluye los activos de la misma y empleados jerárquico (gerentes y directores) que no son empleadores.

4.1.6. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

La historia laboral indica que la mayor aspiración de los trabajadores es conseguir la estabilidad, que es contraria a la intención de los empleadores de poder remover de los puestos de trabajo a sus empleados o trabajadores.

“La legislación laboral con el carácter de protector, ha procurado evitar que con facilidad un trabajador pueda ser separado de su cargo, ya que las consecuencias generalmente son preocupantes, no sólo para él, sino para su familia, ya que al perder su fuente de ingresos, la estabilidad emocional y social de su núcleo familiar, se agrava y las dificultades económicas son mayores”¹³.

En términos generales, el Código de Trabajo tiende a proteger la estabilidad del trabajador. El Art.14¹⁴ determina que el contrato tendrá una duración como mínimo de un año.

El Código de Trabajo regula cuidadosamente los casos en que el contrato puede darse por terminado, los trámites que debe observarse en cada caso y los efectos que se producen, si la relación de trabajo se ha dado por concluida

¹² CÓDIGO DE TRABAJO, ley. Cit.

¹³ Vásquez López Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano, editorial Jurídica Cevallos, Quito, 2004, pág. 219.

¹⁴ Código de Trabajo Ecuatoriano, R.O. 167, 16 de Diciembre 2005, artículo 14. Estabilidad Mínima y excepciones.- Establecese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebre 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.

sin haberse seguido estos procedimientos, se dará paso a conflictos entre empleador y trabajador, y justamente este tipo de situación es lo que nuestra ley Laboral trata de evitar, mediante el contrato de trabajo, por medio de la voluntad de las dos partes se pacta todo la actividad contractual.

4.1.7. FORMAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL.

Existen dos formas de terminar las relaciones laborales, entre las cuales indicamos:

➤ Legalmente

La terminación del contrato por causa es legal cuando, el contrato puede terminar, en aquellos cuya duración es menor a la estabilidad mínima de un año previstas en la ley, como en el caso de los contratos ocasionales, eventuales, de temporada, obra cierta, aprendizaje, etc., cuya forma de terminación está directamente ligada a su duración, como el caso del contrato de aprendizaje.

Las formas de terminar una relación laboral, están determinadas por las siguientes:

- Por las causas legalmente previstas en el contrato.- Según su tipo, puede ser por vencimiento del plazo fijo o indefinido, también puede ser porque se cumpla la condición para el mismo, la ocasionalidad, la eventualidad, etc.
- Por acuerdo de las partes: Las partes por mutuo acuerdo pueden dar por concluido el contrato que han celebrado entre ellos, por ejemplo, cuando el trabajador presenta la renuncia, que es aceptada por el empleador.

Sin embargo podría producirse un acuerdo tácito entre las partes, pero en este caso debería haber actos claros e inequívocos, el consentimiento mutuo para la terminación del contrato. Cuando hubo

mutuo acuerdo entre las partes, ninguna de las dos está obligada a indemnización.

- Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto de contrato: El contrato de trabajo termina cuando el objeto el mismo ha sido la realización de una obra cierta, la prestación de un servicio concreto o el trabajo por un período determinado de labor sin que para ello sea necesario la interposición del desahucio. Al entregarse la obra, cumplirse el servicio o período, el contrato concluye, a menos que se trate de obras o servicios habituales en la actividad del empleador o empresa, en cuyo caso el contrato será a tiempo fijo o a tiempo indefinido, según se haya previamente señalado. (Artículo 170 el Código de Trabajo).
- Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, sino hubiere representante legal o sucesor en continuo en empresa o negocio.

El contrato termina sino hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio. La muerte del empleador, físicamente termina el contrato de trabajo. En el caso de una empresa con personería jurídica, si fallece el gerente seguirá la relación laboral con el funcionario que sustituya al empleador fallecido, salvo que se extinga o quiebre la empresa.

Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo; la muerte termina la relación laboral, y cuando disminuye la capacidad física para laborar, por enfermedad o accidentes de trabajo, en este último caso si decide el afiliado deberá optar por la jubilación por incapacidad.

- Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y,

en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no pudieron evitar;

- Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 del Código de Trabajo, es decir, mediante el trámite de Visto Bueno, en la Inspectoría de Relaciones Laborales.
- Por voluntad del trabajador de conformidad con el artículo 173 del Código de Trabajo. El trabajador puede recurrir a este tipo de trámite y solicitar el visto bueno, para dar por terminadas las relaciones laborales, y obtener una indemnización por tal separación a costa del empleador culpable de los hechos. Esto lo puede hacer en base a las tres causales previstas en dicha norma.
- Por desahucio. Es el aviso previo mediante el cual, una de las partes comunica a la otra, su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo.

El desahucio tiene por objeto evitar que el trabajador pueda encontrarse inesperadamente sin trabajo, es decir sin una remuneración que le permita hacer frente a sus necesidades vitales, o que el empleador pueda verse repentinamente sin alguno o algunos de sus colaboradores.

Sin embargo, no siempre el contrato concluye por el sólo vencimiento del plazo. Salvo las excepciones legalmente estipuladas, hace falta que cada parte notifique a la otra su voluntad de terminar el contrato en la fecha previamente señalada. El empleador lo hará con treinta días de anticipación y el trabajador con quince días ante la Inspectoría de Relaciones Laborales.

Esta notificación se conoce con el nombre de Desahucio, como ya lo señalamos anteriormente (Art. 184 y 185 del Código del Trabajo)¹⁵.

¹⁵ Código de Trabajo. Ley CIT. Art. 184 Desahucio.- Desahucio es el aviso con la que una de las partes hace saber a la otra es la de dar terminado el contrato. Los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos 30 días de anticipación y de no serlo así, se convertirá en contrato de trabajo indefinido...

Para poder hacer efectivo el desahucio, u otras formas legales previstas en la ley para la terminación de la relación laboral, debemos utilizar esta figura jurídica de "Visto Bueno", que consiste en la resolución que da el Inspector de Relaciones Laborales, para que un contrato termine por alguna de las causales que establece la ley, y puede ser solicitado por el patrono o por el trabajador.

➤ **Ilegalmente.**

Existen formas ilegales de dar por terminado una relación Obre-Patronal mediante la orientación de normas jurídicas establecidas en el Código de trabajo como:

- 1.- Notificar mediante carta u oficio que ha dejado de pertenecer a la empresa o institución pública.
- 2.- No permitir el ingreso del trabajador a la oficina de la empresa o lugar de trabajo.
- 3.- Notificada verbalmente a través de terceros que no hay trabajo para el empleado o trabajador.
- 4.- Retirar los muebles de la oficina o despacho.

4.1.8. ACOSO LABORAL

Según la enciclopedia virtual Wikipedia, el acoso laboral o mobbing “es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles dentro o fuera del trabajo por parte de grupos sociales externos, de sus compañeros ("acoso horizontal", entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente, también llamado bossing, del inglés boss, jefe). Dicha violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un

tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y a la misma en ocasiones se añaden "accidentes fortuitos" y hasta agresiones físicas, en los casos más graves. Una situación de acoso muy prolongada en el tiempo, además de enfermedades o problemas psicológicos, puede desembocar, en situaciones extremas, en el suicidio de la víctima.¹⁶

Y ante esta situación injusta, ¿qué se puede hacer desde el campo del derecho? Poco o nada. En nuestro Código del Trabajo, las causas para que el trabajador –previo visto bueno- pueda dar por terminado el contrato son tres, al tenor de lo que dispone el artículo 173.

1. Injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes en contra del propio trabajador, su cónyuge o conviviente, ascendientes o descendientes¹⁷
2. Disminución o falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y¹⁸,
3. Cuando el empleador exige que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida.¹⁹

Pero ninguna de estas causales se enmarca, al menos de un modo claro, en lo que constituye el mobbing; lo usual es que el acosador utilice artimañas sutiles para cumplir su cometido, acciones que no dejan rastro, menos frecuente será que agrede con improperios o agresiones físicas al trabajador, a sabiendas que más temprano que tarde éste lo denuncie ante las autoridades.

Por ello, es muy necesario realizar una reforma a nuestro Código de Trabajo, en donde se inserte el acoso laboral como factor primordial para la terminación del contrabajo de trabajo, y conjuntamente como despido intempestivo.

¹⁶ WIKIPEDIA, Acoso Laboral, es.wikipedia.org/wiki/Acoso_laboral

¹⁷ CÓDIGO DE TRABAJO DEL ECUADOR Ob. Cit.

¹⁸ Ibidem

¹⁹ Ibidem

4.2. MARCO DOCTRINARIO.

4.2.1. DERECHO AL TRABAJO.

4.2.1.1. EL TRABAJO COMO FUENTE DE ENRIQUECIMIENTO PERSONAL.

El trabajo es un derecho fundamental y un bien para el hombre: un bien útil, digno de él, porque es idóneo para expresar y acrecentar la dignidad humana. La Iglesia enseña el valor del trabajo no sólo porque es siempre personal, sino también por el carácter de necesidad. El trabajo es necesario para formar y mantener una familia, adquirir el derecho a la propiedad y contribuir al bien común de la familia humana. La consideración de las implicaciones morales que la cuestión del trabajo comporta en la vida social, lleva a la Iglesia a indicar la desocupación como una “verdadera calamidad social”,²⁰ sobre todo en relación con las jóvenes generaciones.

El trabajo es un bien de todos, que debe estar disponible para todos aquellos capaces de él. La “plena ocupación” es, por tanto, un objetivo obligado para todo ordenamiento económico orientado a la justicia y al bien común. Una sociedad donde el derecho al trabajo sea anulado o sistemáticamente negado y donde las medidas de política económica no permitan a los trabajadores alcanzar niveles satisfactorios de ocupación, “no puede conseguir su legitimación ética ni la justa paz social”.²¹ Una función importante y, por ello, una responsabilidad específica y grave, tienen en este ámbito los “empresarios indirectos”, es decir aquellos sujetos que son capaces de orientar, a nivel nacional o internacional, la política del trabajo y de la economía.

La capacidad propulsora de una sociedad orientada hacia el bien común y proyectada hacia el futuro se mide también, y sobre todo, a partir de las perspectivas de trabajo que puede ofrecer. El alto índice de desempleo, la presencia de sistemas de instrucción obsoletos y la persistencia de dificultades

²⁰ Juan Pablo II, Carta enc. *Laborem exercens*, 18: AAS 73 (1981) 623.

²¹ Juan Pablo II, Carta enc. *Centesimus annus*, 43: AAS 83 (1991) 848; Cf. *Catecismo de la Iglesia Católica*, 2433.

para acceder a la formación y al mercado de trabajo constituyen para muchos, sobre todo jóvenes, un grave obstáculo en el camino de la realización humana y profesional. Quien está desempleado o subempleado padece, en efecto, las consecuencias profundamente negativas que esta condición produce en la personalidad y corre el riesgo de quedar al margen de la sociedad y de convertirse en víctima de la exclusión social. Además de a los jóvenes, este drama afecta, por lo general, a las mujeres, a los trabajadores menos especializados, a los minusválidos, a los inmigrantes, a los ex-reclusos, a los analfabetos, personas todas que encuentran mayores dificultades en la búsqueda de una colocación en el mundo del trabajo.

La conservación del empleo depende cada vez más de las capacidades profesionales.²² El sistema de instrucción y de educación no debe descuidar la formación humana y técnica, necesaria para desarrollar con provecho las tareas requeridas. La necesidad cada vez más difundida de cambiar varias veces de empleo a lo largo de la vida, impone al sistema educativo favorecer la disponibilidad de las personas a una actualización permanente y una reiterada cualifica. Los jóvenes deben aprender a actuar autónomamente, a hacerse capaces de asumir responsablemente la tarea de afrontar con la competencia adecuada los riesgos vinculados a un contexto económico cambiante y frecuentemente imprevisible en sus escenarios de evolución. Es igualmente indispensable ofrecer ocasiones formativas oportunas a los adultos que buscan una nueva cualificación, así como a los desempleados. En general, la vida laboral de las personas debe encontrar nuevas y concretas formas de apoyo, comenzando precisamente por el sistema formativo, de manera que sea menos difícil atravesar etapas de cambio, de incertidumbre y de precariedad.

4.2.1.2. EL ESTADO Y LA SOCIEDAD FRENTE AL TRABAJADOR.

Los problemas de la ocupación reclaman las responsabilidades del Estado, al cual compete el deber de promover políticas que activen el empleo, es decir, que favorezcan la creación de oportunidades de trabajo en el territorio nacional,

²² Concilio Vaticano II, Const. past. *Gaudium et spes*, 66: AAS 58 (1966) 1087-1088.

incentivando para ello el mundo productivo. El deber del Estado no consiste tanto en asegurar directamente el derecho al trabajo de todos los ciudadanos, constriñendo toda la vida económica y sofocando la libre iniciativa de las personas, cuanto sobre todo en “secundar la actividad de las empresas, creando condiciones que aseguren oportunidades de trabajo, estimulándola donde sea insuficiente o sosteniéndola en momentos de crisis”²³

Teniendo en cuenta las dimensiones planetarias que han asumido vertiginosamente las relaciones económico-financieras y el mercado de trabajo, se debe promover una colaboración internacional eficaz entre los Estados, mediante tratados, acuerdos y planes de acción comunes que salvaguarden el derecho al trabajo, incluso en las fases más críticas del ciclo económico, a nivel nacional e internacional. Hay que ser conscientes de que el trabajo humano es un derecho del que depende directamente la promoción de la justicia social y de la paz civil. Tareas importantes en esta dirección corresponden a las Organizaciones Internacionales, así como a las sindicales: uniéndose en las formas más oportunas, deben esforzarse, ante todo, en el establecimiento de “una trama cada vez más compacta de disposiciones jurídicas que protejan el trabajo de los hombres, de las mujeres, de los jóvenes, y les aseguren una conveniente retribución”.²⁴

Para la promoción del derecho al trabajo es importante, hoy como en tiempos de la “Rerum novarum”, que exista realmente un “libre proceso de auto-organización de la sociedad”. Se pueden encontrar significativos ejemplos de auto-organización en las numerosas iniciativas, privadas y sociales, caracterizadas por formas de participación, de cooperación y de autogestión, que revelan la fusión de energías solidarias, estas iniciativas se ofrecen al mercado como un variado sector de actividades laborales que se distinguen por una atención particular al aspecto relacional de los bienes producidos y de los servicios prestados en diversos ámbitos: educación, cuidado de la salud,

²³ Juan Pablo II, carta enc. Centesimus annus, 48: AAS 83 (1991) 853.

²⁴ Pablo VI, Discurso a la Organización Internacional del Trabajo (10 de junio de 1969), 21: AAS 61 (1969) 500; Cf. Juan Pablo II, Discurso a la Organización Internacional del trabajo (15 de junio de 1982), 13: AAS 74 (1982) 1004-1005.

servicios sociales básicos, cultura. Las iniciativas del así llamado “tercer sector” constituyen una oportunidad cada vez más relevante de desarrollo del trabajo y de la economía.

4.2.1.3. LA FAMILIA Y EL DERECHO AL TRABAJO.

El trabajo es “el fundamento sobre el que se forma la vida familiar, la cual es un derecho natural y una vocación del hombre”.²⁵ El trabajo asegura los medios de subsistencia y garantiza el proceso educativo de los hijos. Familia y trabajo, tan estrechamente interdependientes en la experiencia de la gran mayoría de las personas, requieren una consideración más conforme a la realidad, una atención que las abarque conjuntamente, sin las limitaciones de una concepción privatista de la familia y economicista del trabajo. Es necesario para ello que las empresas, las organizaciones profesionales, los sindicatos y el Estado se hagan promotores de políticas laborales que no perjudiquen, sino favorezcan el núcleo familiar desde el punto de vista ocupacional. La vida familiar y el trabajo, en efecto, se condicional recíprocamente de diversas maneras. Los largos desplazamientos diarios al y del puesto de trabajo, el doble trabajo, la fatiga física y psicológica limitan el tiempo dedicado a la vida familiar; las situaciones de desocupación tienen repercusiones materiales y espirituales sobre las familias, así como las tensiones y las crisis familiares influyen negativamente en las actitudes y el rendimiento en el campo laboral.

4.2.1.4. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

4.2.1.4.1. DIGNIDAD DE LOS TRABAJADORES Y RESPETO DE SUS DERECHOS

Los derechos de los trabajadores, como todos los demás derechos, se basan en la naturaleza de la persona humana y en su dignidad trascendente. Entre estos tenemos: el derecho a una justa remuneración; el derecho al descanso; el derecho a ambientes de trabajo y a procesos productivos que no comporten perjuicio a la salud física de los trabajadores y no dañen su integridad; el

²⁵ Juan Pablo II, Carta enc. Laborem exercens, 10: AAS 73 (1981) 600.

derecho a que sea salvaguardada la propia personalidad en el lugar de trabajo; el derecho a subsidios adecuados e indispensables para la subsistencia de los trabajadores desocupados y de sus familias; el derecho a la seguridad social, la enfermedad y en caso de accidentes relacionados con la prestación laboral; el derecho a provisiones sociales vinculadas a la maternidad; el derecho a reunirse y a asociarse. Estos derechos son frecuentemente desatendidos, como confirman los tristes fenómenos del trabajo infraremunerado, sin garantías ni representación adecuadas. Con frecuencia sucede que las condiciones de trabajo para hombres, mujeres y niños, especialmente en los países en vías de desarrollo, son tan inhumanas que ofenden su dignidad y dañan su salud.

4.2.1.4.2. EL DERECHO A LA JUSTA REMUNERACIÓN

La remuneración es el instrumento más importante para practicar la justicia en las relaciones laborales. El “salario justo es el fruto legítimo del trabajo”;²⁶ comete una grave injusticia quien lo niega o no lo da a su debido tiempo y en la justa proporción al trabajo realizado. El salario es el instrumento que permite al trabajador acceder a los bienes de la tierra: “La remuneración del trabajo debe ser tal que permita al hombre y a su familia una vida digna en el plano material, social, cultural y espiritual, teniendo presentes el puesto de trabajo y la productividad de cada uno, así como las condiciones de la empresa y el bien común”.²⁷ El simple acuerdo entre el trabajador y el patrono acerca de la remuneración, no basta para calificar de “justa” la remuneración acordada, porque ésta “no debe ser en manera alguna insuficiente”²⁸ para el sustento del trabajador: la justicia natural es anterior y superior a la libertad del contrato.

El bienestar económico de un país no se mide exclusivamente por la cantidad de bienes y producidos. Una justa distribución económica debe establecerse no sólo en base a los criterios de justicia conmutativa, sino también de justicia social, es decir, considerando, además del valor objetivo de las prestaciones

²⁶ Pío XI, Carta enc. Quadragesimo anno: “El salario justo” es el título del capítulo 4 de la Parte II.

²⁷ Concilio Vaticano II, Const. Past. Gaudium et spes, 67: AAS 58 (1966) 1088-1089.

²⁸ León XIII, Carta enc. Rerum novarum: Acta Leonis XIII, 11 (1892) 131

laborales, la dignidad humana de los sujetos que las realizan. Un bienestar económico auténtico se alcanza también por medio de adecuadas políticas sociales teniendo en cuenta las condiciones generales, consideren oportunamente los méritos y las necesidades de todos los ciudadanos

4.2.1.5. IMPORTANCIA DEL DERECHO AL TRABAJO

- Porque uno de sus fines es proteger al trabajador. Está inspirado en criterios de humanismo y protección.
- Porque su desarrollo está ligado al movimiento trabajador. Su conocimiento es un deber, incluso para los independientes y los campesinos. En menor medida para los empresarios.
- Porque la historia del hombre también ha sido la historia por conseguir mejores condiciones de trabajo.
- Porque la prosperidad de una empresa también lleva a conseguir mejores salarios.
- Porque las instituciones del Derecho Del Trabajo se acomodan a la realidad laboral, que está en constante cambio.
- Porque los factores económico y lo social siempre se oponen. Porque los trabajadores siempre están pidiendo mejoras salariales que son cargas económicas para el empleador.

4.2.2. PRINCIPIOS LABORALES

El derecho al trabajo se sustenta en varios principios, y así lo establece nuestra Constitución de la República en el Art. 326, en dieciséis numerales, a saber:

“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.
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 dialogo 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 garantiza 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 combustible, 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, o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyan en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.”²⁹

Estos principios reconocidos y jerarquizados en nuestra Norma Suprema, tienen como finalidad proteger a los trabajadores que son la parte débil del contrato laboral, los mismos establecen ciertas garantías y derechos laborales que deben ser observados por todos los empleadores y por el propio Estado

²⁹ Constitución de la República del Ecuador. 2008.

cuyas políticas públicas deben estar encaminadas a la tutela, protección y a hacer efectivos estos derechos.

Por tanto el Estado y toda persona que actúe en ejercicio de una potestad pública están obligados a tutelar estos derechos laborales; y, corresponde a las autoridades administrativas o judiciales, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las trabajadoras y los trabajadores.

Normativa jurídica constitucional que es fuente de derechos y que prevalecen sobre las demás disposiciones legales por la jerarquía que la misma tiene, de tal forma que, el Código del Trabajo y demás normativa jurídica legal debe guardar conformidad con la misma, para el efecto, le corresponde a la Asamblea Nacional, y a todo organismo con potestad normativa adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normativa jurídica a los derechos laborales previstos en la Constitución de la República y los Tratados Internacionales.

4.2.3. PRINCIPIO PROTECTOR.

Este es el que traduce la inspiración primordial del Derecho del Trabajo: la protección al trabajador. Mientras otras ramas del Derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, ésta, desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral: el trabajador. Así nació precisamente el Derecho del Trabajo; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido este principio en sus leyes positivas.

La explotación del trabajador que carecía de los medios necesarios para equipararse al poder económico y social que poseía el empleador hizo tomar conciencia de esa desigualdad.

Por ello el legislador impotente de encontrar soluciones que eliminaran esta disparidad en la relación contractual creó principios que la compensaran. La necesidad de protección histórica de los empleados fabriles y, luego de todos

los demás, muestra que el Derecho del Trabajo se origina por una ESPECIAL NECESIDAD DE PROTECCIÓN.

COUTURE estimaba que el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras, de forma tal que los privilegios creados por el legislador le permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico, lo que ha perdido en el campo económico. Por ello es que, en esta rama del Derecho se abandona la idea de la igualdad jurídica.

La dependencia del trabajador al patrono es doble, por lo tanto tiene una especial incidencia en el surgimiento de este principio protector:

- a) El trabajador se encuentra sometido a las órdenes del empleador en virtud del principio de subordinación jurídica (poder disciplinario – deber de obediencia)
- b) El trabajador se encuentra sometido a una dependencia económica al poner su fuerza de trabajo, de cualquier índole que esta sea, al servicio de otro a cambio de una remuneración económica.

La justificación de este principio se centra precisamente en la necesidad de dotar al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios que compense su situación.

Este principio se encuentra establecido claramente en el numeral 3 del Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador, que señala: “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”³⁰.

Del precepto constitucional, se establece varios principios:

³⁰ Constitución de la República del Ecuador. 2008.

1. IN DUBIO PRO OPERARIO

Es el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador.

Sólo se puede recurrir a este principio en caso de DUDA, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en sí misma varios sentidos. No es posible utilizar el principio para corregir ni para integrar una norma.

De este modo, cuando no exista norma, no es posible recurrir a él para sustituir la voluntad del legislador, ni tampoco para apartarse del significado claro de la norma.

La regla debe ser aplicada en casos de auténtica duda para valorar el verdadero alcance de la norma o de los hechos, escogiendo entre ellos el sentido que más le favorezca al trabajador. No significa ello que pueda ser utilizado para suplir omisiones ni mucho menos para suplir la voluntad del legislador; o el sentido claro y preciso de la norma; o cuando de los hechos no pueda válidamente aducirse la duda.

Bien puede servir esta regla para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios en razón de que la parte más débil y la que más difícil acceso tiene a las probanzas es el trabajador.

De aquí deriva el problema del "onus probandi" ¿a quién corresponde la carga de la prueba?. La posición tradicional sostiene que es a quién efectúa la afirmación del hecho y que sólo cabe apartarse de ello si el legislador estableció presunciones, las cuales suponen una inversión de la carga de la prueba.

Por tanto in dubio pro operario, en cuanto a su aplicación, sirve tanto para extender un beneficio al trabajador (sea acreedor al salario u otro crédito) como para disminuir un perjuicio (entendido este como una deuda a su cargo) y debe aplicarse teniendo muy especialmente en cuenta la situación de las partes,

sobre todo: a) su categoría, b) la situación especial concreta, c) las características propias de la norma laboral aplicable, que puede ser una de carácter estatal o fruto de un convenio colectivo de trabajo, de un negocio individual, reglamento de taller, etc.

2. LA NORMA MÁS FAVORABLE

Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que corresponda de acuerdo a la jerarquía tradicional de las normas.

Esta regla le otorga un especial matiz al Derecho del Trabajo, pues rompe con los esquemas más rígidos y tradicionales de la jerarquía de las normas; de esta manera, es aceptado, que una norma de inferior categoría sea aplicada en un caso concreto por encima de una contraria de superior categoría; aún más, sin necesidad de normas, si un elemento del contrato privado entre trabajador y empleador es más beneficioso que cualquier norma de rango superior se aplicará la primera.

Este principio encuentra, sin embargo, un límite que es importante señalar y son las EXIGENCIAS DE ORDEN PÚBLICO.

Así, se aplicará la norma más favorable siempre que no exista ley prohibitiva del Estado. Esto existe cuando el bien común exige sacrificios de ventajas aparentes de los trabajadores en general.

3. LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

Constituye el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador.

Esta regla supone la existencia de una situación más beneficiosa anterior, concreta y determinada, que debe ser respetada en la medida que sea más

favorable. Así, si una condición más beneficiosa ha sido otorgada provisionalmente, con vida limitada en el tiempo, no puede ser invocada.

Debemos diferenciar dos situaciones:

- 1) aquellas que surten efectos legales y que por lo tanto son jurídicamente exigibles en cuanto a su cumplimiento, ya que se convierten en fuente de derechos subjetivos.
- 2) las que se otorgan por la mera liberalidad del patrono sin crear derecho subjetivo alguno, por no ser la voluntad del mismo, suelen estar sujetas al previo cumplimiento de requisitos necesarios para el otorgamiento de ganancias en la empresa.

Esto está íntimamente ligado con lo que denominamos "derechos adquiridos" de los trabajadores, según los cuales, si una determinada situación ha sido dada conscientemente por el empleador por el transcurso de un tiempo razonable y ésta ha ingresado a su patrimonio, se reputarán como parte integral del contrato individual de trabajo y no podrán ser disminuidas por norma alguna aunque la misma sea de superior rango.

4.2.4. ESTABILIDAD LABORAL

La continuidad de la relación laboral también denominado estabilidad laboral, debe ser entendido partiendo de la premisa de que el contrato de trabajo es uno de aquellos denominados de tracto sucesivo, por el cual sus efectos se prolongan en el tiempo, aun cuando, ciertas condiciones como la remuneración pueden variar, siempre en beneficio del trabajador.

En derecho 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 éste servicio a las circunstancias.³¹

³¹ Díaz Aroco Teofila, Derecho Individual del Trabajo

La estabilidad laboral le permite al trabajador y a su familia un mínimo de condiciones de vida estable, por cuanto, cuando un empleador y un trabajador celebran un contrato de trabajo a plazo indeterminado lo hacen con la intención de otorgarle un carácter duradero, obviamente pudiendo el trabajador dar por concluido esta relación cuando consigue un mejor empleo, actuando de acuerdo a ley para conservar sus derechos a los beneficios sociales en caso le corresponda y pudiendo despedirlo el principal, sólo si sobreviven situaciones que hacen imposible la continuidad de la relación laboral y que previamente se encuentren calificadas por la ley como causa justa de la extinción de la relación laboral.

La continuidad de la relación laboral tiene claras manifestaciones en el Código del Trabajo, tales como aquella contenida en el Art. 186, que señala: “Prohibición de desahucio.- Prohíbese el desahucio dentro del lapso de treinta días, a más de dos trabajadores en los establecimientos en que hubiere veinte o menos, y a más de cinco en los que hubiere mayor número”³². Igualmente, el 2do inciso del Art. 184 manifiesta: “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”³³.

Otra de las concreciones de la continuidad de la relación laboral en el Código del Trabajo, son las relaciones laborales que al no tener un plazo determinado, son consideradas como indefinidas.

De igual manera la falta desahucio por parte del empleador a un contrato de trabajo a plazo fijo, ocasiona que la relación laboral se convierta a tiempo indefinido. Finalmente, se debe tener presente que el empleador solo puede dar por terminadas las relaciones laborales por las causales especificadas por el Art. 172 Código del Trabajo y, previo visto bueno de la autoridad del trabajo;

³² Código de Trabajo

³³ Ibídem

fuera de ellas, cualquier terminación es arbitraria y considerada como despido intempestivo; por tanto, sujeto al pago de indemnizaciones laborales.

El empleador no debe tener ejercicio tan libre para despedir y que el trabajador que es titular del derecho debe acceder a un mínimo de condiciones de vida estable. En la doctrina se advierte dos tendencias que tratan de explicar los fundamentos de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, para unos, ella se explica por los caracteres propios y por la naturaleza misma de contrato individual de trabajo, y para otros la estabilidad se justifica únicamente por razones de justicia y de conveniencia social, no inherentes al contrato en sí mismo.³⁴ Por lo que en caso de haberse violado la estabilidad, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización, calculada en la forma establecida por el Art. 95 del Código del Trabajo; garantía laboral que en la práctica es burlada permanentemente, toda vez que, para exigir su pago el trabajador debe recurrir a un proceso judicial, trámite de por sí muy dilatado; y, que al no establecerse en el Código del Trabajo el pago de intereses sobre las indemnizaciones, constituyendo un buen negocio para ciertos empleadores despedir intempestivamente a sus trabajadores, y esperar que concluya el juicio laboral, para recién pagar tales indemnizaciones.

Por tanto es de gran interés para el 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 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; por lo que no basta la buena voluntad de las partes, es decir del trabajador y del empleador para garantizar una auténtica estabilidad en el trabajo, es indispensable la existencia de la ley y que

³⁴ De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, quinta edición, Tomo I, editorial Porrúa, México, 1960, pág. 808

esta ley se haga respetar y cumplir y que no sea beneficiosa para una de las partes en detrimento de la otra, sino para ambas, de la misma forma que concilie los intereses de ambas, que no apoye los extremos, que del desamparo en que se encuentra el trabajador no se vaya al abuso que éste puede cometer en contra de las personas que dan trabajo, que no sirva de instrumento para que el trabajador cometa atropellos.

4.2.5. DESPIDO INTEMPESTIVO

Los principios y características de nuestro derecho laboral, han dotado de garantías para el desarrollo armónico del trabajo, tratando siempre de impedir la terminación de la relación laboral en forma injustificada, por tanto el despido intempestivo viene constituirse en una flagrante violación a la ley laboral, a los principios de estabilidad, continuidad, y por ello la ley lo sanciona duramente. La terminación súbita, violenta, sin previo aviso o al margen de las causas que legalmente ha previsto la ley, origina sanciones de tipo económico, quien en distintas épocas se han aplicado de diferente forma, en ciertos años para lograr que se cumplan determinadas prestaciones o mejoras, los gobernantes de turno fijaron estabilidades especiales y mayores indemnizaciones en caso de despido, se establecieron muchas escalas y montos, pero es a partir de la expedición de la ley 133 dictada en noviembre de 1991, por el presidente Rodrigo Borja, quien disminuyó las exageradas indemnizaciones y estableció el actual sistema de cálculo y pago, flexibilizando este conflictivo tema³⁵.

El Despido Intempestivo es sinónimo de disolución del Contrato. Por despido intempestivo del trabajo entendemos, cuando el empleador, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está terminada.

El despido intempestivo no solo se da cuando el empleador despide intempestivamente o en forma ilegal al trabajador, está infringiendo la ley; sino

³⁵ Vásquez López Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano – Derecho Individual, editorial Jurídica Cevallos, Quito, 2004, pág. 232

que, el trabajador puede también abandonar intempestivamente el trabajo, por lo que existe abandono intempestivo cuando el trabajador abandona el trabajo sin causa justificada, o cuando existiendo alguna causa justa, se separa del trabajo sin que antes haya obtenido el visto bueno, es decir son similares características en la terminación del contrato, con las específicas consecuencias para cada una de las partes. El despido intempestivo, atenta furtivamente contra la integridad moral, social y familiar del trabajador; y más que nada contra la estabilidad, que es aquella que significa dignidad al trabajador y a su familia.

4.2.6. LA ESTABILIDAD LABORAL Y EL DESPIDO INTEMPESTIVO

Tanto el trabajador como el empleador podrán dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo antes del plazo convenido. Cuando lo hiciera el empleador, sin causa legal, pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado.

Igualmente, cuando lo hiciera el trabajador, abonará al empleador, como indemnización, el veinticinco por ciento de la remuneración computada en igual forma. (Art. 181 Código de Trabajo). En el artículo 184 del código del trabajo, cuando se refiere al Desahucio, menciona en el segundo inciso que en los contratos a plazo, 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. De ahí que, cuando un contrato de trabajo haya pasado de los dos años y un día, ya que la fracción de un año se considerará como un año completo y en el caso de que el empleador despida al trabajador, éste deberá pagar como indemnización lo que establece el artículo 188 del mismo código: 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.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL.

La Constitución es la norma suprema que rige la vida de una sociedad políticamente organizada, es decir, de un Estado. En ella se definen los principios sobre los cuales se constituye y las características que tendrá su organización. En el caso del Ecuador, en el primer artículo de la Constitución del año 2008, se dice que *“es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada”*³⁶. Se establecen así las bases sobre las cuales debe construirse toda la vida de la república que, legalmente, debe regirse por la propia Constitución, más las leyes, reglamentos y demás normas, que no podrán contradecir el texto constitucional.

“Art. 424.- La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica.

La Constitución y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público.”³⁷

La Supremacía Constitucional es un principio teórico del Derecho Constitucional que postula a la Constitución de un país jerárquicamente por encima de todas las demás normas jurídicas, internas y externas, que puedan llegar, a regir sobre ese país. Esto incluiría a los tratados internacionales ratificados por el país y cuyo ámbito de aplicación pueda ser también sobre las relaciones jurídicas internas. Salvo en el caso que los Tratados Internacionales

³⁶ Constitución de la República Ecuatoriana, R.O 20 Octubre del 2008.

³⁷ Constitución de la República Ecuatoriana, R.O 20 Octubre del 2008, Artículo 424.

protejan más derechos que la misma Constitución solo en esos casos prevalecerá lo manifestado en dichos tratados.

4.3.2. NIVEL JERARQUICO CONSTITUCIONAL.

El Artículo 425 establece el orden jerárquico de aplicación de las normas. Está jerarquía que habla la Carta Magna es la siguiente: Constitución; Los Tratados y Convenios Internacionales; Leyes Orgánicas; Leyes Ordinarias; Las Normas Regionales y Ordenanzas Distritales; Los Decretos Y Reglamentos.

Según Kelsen, la Constitución en su sentido lógico-jurídico: “Es la norma fundamental o hipótesis básica; la cual no es creada conforme a un procedimiento jurídico y, por lo tanto, no es una norma positiva, debido a que nadie la ha regulado y a que no es producto de una estructura jurídica, sólo es un presupuesto básico.”³⁸

“Art. 425.- El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos.

En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior.

La jerarquía normativa considerará, en lo que corresponda, el principio de competencia, en especial la titularidad de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados”

³⁸ KELSEN. Hans. Teoría General del Derecho y del Estado; Traducción de Eduardo García Máynez. Quinta reimpresión, UNAM, México, 1995.

La Constitución es la norma suprema donde descansa todo el sistema jurídico, y dentro de este sistema jurídico se encuentran las leyes laborales, las mismas que son las que sancionan a un individuo que ha transgredido la ley laboral en el marco del respeto a los derechos humanos y con el procedimiento del respeto y tutela a su garantía a sus derechos individuales, esto es dando fiel cumplimiento a lo que es el debido proceso en materia laboral constituye.

4.3.3. PROCEDIMIENTO LABORAL ORAL.

4.3.3.1. ORALIDAD

Nunca el Ecuador tuvo regulaciones de procedimiento específicas en materia laboral, habiéndose sujetado a normas procesales civiles las cuales en muchos casos provocaban oscuridad e incluso inaplicabilidad, considerando las singulares características de los juicios de trabajo y la especificidad de muchos de sus pormenores. Por ello la reforma de 2003 tiene una enorme importancia para la administración de justicia puesto que las normas de procedimiento en materia laboral pasan a prevalecer sobre las de procedimiento civil quedando éstas limitadas a un rol auxiliar. De otra parte, su aplicación ha rebajado significativamente el tiempo de sustanciación de las causas de trabajo de un promedio de tres y medio años a aproximadamente once meses, aunque la situación en las ciudades más densamente pobladas se ha tornado preocupante debido especialmente a la carencia de un número suficiente de jueces, como lo mencionaremos más adelante, fenómeno que acaece desde hace mucho tiempo atrás puesto que el área laboral no ha recibido la atención que merece y ha sido tradicionalmente descuidada, a pesar de su rol trascendental para la administración de justicia y la reivindicación de derechos fundamentales.

El Ecuador optó por la introducción de la oralidad por materias en lugar de adoptar un Código General del Proceso como ha sucedido en otros países. Esto obedece fundamentalmente a las dificultades que ofrece la técnica parlamentaria para reformar un Código Laboral que contiene más de 600

disposiciones así como a los escasos acuerdos que en materia laboral se han logrado históricamente en el país, con excepción de la Ley de Intermediación Laboral, Tercerización de Servicios y Colocación de Personal³, todo lo cual dificulta enormemente una reforma estructural y global de la normativa laboral.

4.3.3.2. PRINCIPIOS DE LA ORALIDAD

- **DEBIDO PROCESO**, que entraña un conjunto de garantías fundamentales para asegurar la igualdad de las partes procesales, el sometimiento a su juez competente, a leyes preexistentes, a un procedimiento justo y transparente, etc. Es decir, se convierte en la columna vertebral de todo enjuiciamiento y que en materia laboral debe ser cuidadosamente observado considerando la singular naturaleza de los derechos inmiscuidos en el pleito y sus repercusiones sociales.
- **INMEDIACIÓN**, que implica la cercanía entre el juzgador y las partes procesales, su involucramiento en el proceso, su participación directa que democratiza la justicia, convirtiéndose el juez en protagonista de la sustanciación y no un simple espectador. Entraña también la gestión permanente del juez para acercar a las partes a instancias de que alcancen acuerdos que permitan una rápida solución a la contienda.
- **PUBLICIDAD**, que implica que el proceso es público, está a disposición de las partes en forma íntegra, no se admiten diligencias secretas y puede ser presenciado y escrutado por cualquier persona, posibilitando su fiscalización a cargo de la comunidad.
- **CONTRADICCIÓN**, que comprende la expresión de la oralidad en su sentido más amplio, permitiendo la confluencia de los contrarios en una unidad procesal, con alegaciones, cargos y descargos mutuos.
- **LEALTAD PROCESAL**, el cual permite dotar al proceso de transparencia en las actuaciones de las partes, obligándoles a actuar con verticalidad y sin pretender obstaculizar a su contraparte ni buscar el factor sorpresa como herramienta para litigar.

4.3.4. TRATADOS INTERNACIONALES.

4.3.4.1. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos respecto al trabajo menciona en su Art. 23:

“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.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

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.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”³⁹

El Ecuador siendo uno de los países suscriptores de la Declaración Universal de los Derechos Humanos respeta la misma debido a que tanto en la Constitución de la República, como en el Código de Trabajo se encuentra mencionado claramente lo que en la mencionada Declaración se estipula, por lo que en nuestro país por medio del trabajo se debe garantizar el respeto a la dignidad, a una vida decorosa, estabilidad laboral, remuneraciones y retribuciones justas.

³⁹Declaración Universal de los Derechos Humanos.

4.3.4.2. PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES.

En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del cual nuestro Estado ecuatoriano es parte también hace referencia al trabajo:

Art. 6 “1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.⁴⁰

También se hace referencia en el Art. 7 “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

1) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

2) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

⁴⁰Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”.⁴¹

El Art. Art. 9 establece el derecho a la seguridad social en donde menciona “Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra la consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependencias”⁴².

En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se reconoce claramente el derecho al trabajo, las condiciones en las que se debe dar, y a la estabilidad laboral que se debe dar para que el trabajo cumpla con su rol social y garantice el bienestar a las familias. Además hace referencia al derecho que tiene todo trabajador a la seguridad social garantizando de esa forma la salud, su vejez, y todos los demás beneficios que la misma presta al trabajador.

4.3.4.3. CARTA DE LA ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS

La Carta de la Organización de Estados Americanos, en su capítulo VIII referente a las normas sociales dice:

“Art. 43. Los Estados Miembros convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos:

⁴¹Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

⁴² Ibidem

b) El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel de vida decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en sus años de vejez o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar.

h) Desarrollo de una política eficiente de seguridad social”⁴³.

“Art. 44. Los Estados Miembros reconocen que, para facilitar el proceso de la integración regional latinoamericana, es necesario armonizar la legislación social de los países en desarrollo, especialmente en el campo laboral y de la seguridad social, a fin de que los derechos de los trabajadores sean igualmente protegidos, y convienen en realizar los máximos esfuerzos para alcanzar esta finalidad.”⁴⁴

En la presente Carta entre otros se encuentra el derecho al trabajo y por ende a la estabilidad laboral en donde se establece todo lo que el mismo enmarca para que garantice un nivel de vida decoroso para el trabajador y su familia, su vejez, etc., asimismo hace referencia al derecho de seguridad social que debe tener el trabajador.

También se establece que es necesario que se debe mejorar la legislación laboral con la finalidad de que los derechos de los trabajadores debidamente protegidos y con eso puedan ser debidamente ejercidos por los trabajadores de acuerdo a sus circunstancias.

⁴³ Carta de la Organización de Estados Americanos

⁴⁴ Carta de la Organización de Estados Americanos

4.3.4.4. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Organización Internacional del Trabajo con respecto a la estabilidad laboral establece el “Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)”⁴⁵.

El Convenio antes mencionado establece el principio de que no se pondrá término a una relación de trabajo, salvo que exista para ello una causa justificada relacionada con la capacidad o conducta del trabajador o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio.

Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de una relación de trabajo, se incluyen: la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales, la presentación de una queja contra un empleador, la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social, la ausencia temporal por motivo de enfermedad, o la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad. Si se despide a un trabajador, éste tendrá derecho a defenderse de los cargos formulados contra él.

En caso de despidos colectivos, los gobiernos deberán tener como objetivo el estímulo a los empleadores para que consulten a los representantes de los trabajadores y desarrollen alternativas a los despidos masivos (tales como congelación de las contrataciones o reducciones del tiempo de trabajo). El Convenio comprende asimismo temas relacionados con la indemnización por fin de servicios, el periodo de preaviso, los procedimientos de apelación contra el despido, el seguro de desempleo, y el aviso previo a las autoridades en caso de despidos masivos.

⁴⁵ <http://www.ilo.org>

4.3.5. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR FRENTE AL TRABAJADOR

La Constitución de la República como norma fundamental del Estado establece los presupuestos básicos para la institucionalidad de la sociedad, reconoce derechos a las personas y determina las garantías que permitan hacer efectivos los derechos. De tal forma que los derechos vienen a ser una práctica constante y no un cúmulo de declaraciones formales.

Entre los artículos que hacen referencia al presente tema tenemos:

El Art. 33 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.”⁴⁶

El Art. 34 que menciona “El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo”⁴⁷.

El Art. 328 que establece que “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así

⁴⁶ Constitución de la República del Ecuador. 2008.

⁴⁷ Constitución de la República del Ecuador. 2008

como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades.

Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley”⁴⁸

En líneas anteriores, se establece todo lo concerniente al derecho a trabajar que tenemos todos los ecuatorianos, la forma en que se debe dar el mismo y su finalidad en la sociedad, por lo que se menciona las normas que regulan

⁴⁸ Constitución de la República del Ecuador. 2008

adecuadamente el desarrollo de las actividades de trabajo y su regulación para hacer efectivos los derechos que reconoce la misma Constitución de la República. Además se hace referencia a que la remuneración debe ser justa para que de esa manera se pueda cubrir al menos las necesidades básicas de las personas trabajadoras y de sus familias, también se deja bien claro que el pago de remuneraciones será en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado a excepción que sea para dar alimentos.

Es de gran importancia recalcar que con respecto al tema de pago de indemnizaciones que se den por cualquiera de las circunstancias establecidas en el Código de Trabajo, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal a excepción de utilidades, viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

4.3.6. CÓDIGO DE TRABAJO.

En relación a la estabilidad laboral en el Código de Trabajo tenemos lo siguiente:

“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;
- 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 ley⁴⁹.

En el presente artículo se hace establece claramente la estabilidad laboral y sus excepciones, garantizando con esto al trabajador su derecho a la estabilidad laboral cumpliendo con lo establecido en la Constitución de la República y en los Tratados Internacionales de los que nuestro país es suscriptor por lo que no puede ser separado de su trabajo arbitrariamente, y para perjudicarlo aún más dándole unas indemnizaciones que no van acorde con la realidad actual.

Además el Código de trabajo hace referencia a la estabilidad laboral en los siguientes casos:

- **Contratos de temporada:** al establecer en el Art. 17 lo siguiente Art. 17, inciso cuarto, del citado Código, señala: “Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

⁴⁹ Código de Trabajo. 2013.

en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren”, por lo que en este artículo se trata de proteger la estabilidad y continuidad del trabajador en estos tipos de contratos.

- **Contrato en equipo:** en donde se protege a todos y cada uno los trabajadores que hayan sido contratados en equipo; por lo que, el empleador se encuentra legalmente impedido para despedir a uno o más trabajadores del equipo y, en caso de hacerlo, la ley lo considera como despido intempestivo de todo el grupo, debiéndole el empleador pagar las indemnizaciones correspondientes a todos y cada uno de sus componentes, pero si uno de los trabajadores del grupo contratado cometiere actos de indisciplina o de inmoralidad, el empleador puede pedirle al jefe o representante legal del grupo que el mismo sea sustituido, y de no hacerlo puede acudir al Juez de Trabajo para su resolución, esto establecido en el Art. 32 de Código de Trabajo.
- **Trabajador llamado al servicio militar:** Esta disposición da garantía laboral al trabajador en caso de ausencia por el Servicio Militar en las Fuerzas Armadas Nacionales, a conservar su lugar de trabajo; dándole al encuartelado la garantía de que al terminar este servicio, su puesto de trabajo estará listo para que lo retome, en las mismas condiciones siempre y cuando se presente a su lugar de trabajo dentro de los treinta días siguientes al de su licenciamiento, y en caso de que el empleador no le recibiere, este puede ser sancionado con prisión o multa de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, y el trabajador tiene el derecho a recibir la indemnización que por ley le corresponde, esto está estipulado en el Art. 43 del Código de Trabajo.
- **Mujer embarazada o incapacitada para trabajar:** Estas disposiciones legales, protegen a la mujer trabajadora, y garantizan su estabilidad en el trabajo, durante las doce semanas de licencia para el alumbramiento; por lo que, el empleador no puede despedirla, ni desahuciarla, y

de hacerlo el empleador deberá pagar una indemnización por despido intempestivo equivalente a un año de remuneraciones; y, en el caso de que la mujer trabajadora, por motivos del parto o del embarazo, sufra de una enfermedad que le incapacite para trabajar, por esta causa tampoco puede el empleador dar por terminada la relación laboral, es decir no puede ser separada de su trabajo, y en el caso de dicha enfermedad perdure por más de un año, deberá acogerse a la jubilación por incapacidad, esto se encuentra establecido en los Arts. 153 y 154 del Código de Trabajo.

En referencia al Despido Intempestivo se establece lo siguiente en el Código de Trabajo.

“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 a 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 veinte y cinco 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, más 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

Art. 189.- Indemnización por despido en contrato a plazo fijo.- En caso de contrato a plazo fijo, el trabajador despedido intempestivamente, podrá escoger entre las indemnizaciones determinadas en el artículo precedente o las fijadas en el artículo 181 de este Código.⁵⁰.

De lo mencionado anteriormente se desprende lo siguiente:

En contratos por tiempo indefinido

En estos contratos la indemnización comprenderá los siguientes rubros:

- a) En relación al tiempo de servicio del trabajador:

⁵⁰ Código de Trabajo. 2013.

- Hasta tres años de servicio: tres meses de remuneración;
- Más de tres años: un mes de remuneración por cada año de servicio, pero en ningún caso más de veinticinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como año completo, y la remuneración será la que estaba percibiendo el trabajador al momento del despido.

En el trabajo o destajo, la remuneración mensual se calculará a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido.

- b) Una bonificación del 25% del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio;
- c) La parte proporcional de la jubilación patronal si el trabajador hubiere cumplido veinte años y menos de veinte y cinco años de trabajo continuado o interrumpido en la empresa.

Para esto el Inspector de trabajo que conozca del despido intempestivo ordenará al empleador que comparezca ante él y exponga sus razones, ante lo cual el empleador tiene dos alternativas:

- a) Si se ratifica en el despido intempestivo, tendrá que depositar el valor de la indemnización en las siguientes 48 horas; o,
- b) Si no ratifica en el despido, tendrá que recibir al trabajador y volver a sus funciones.

En contratos a plazo fijo

En contratos la indemnización comprenderá los siguientes rubros:

- a) En relación a tiempo de servicio, el trabajador podrá escoger entre una indemnización equivalente al 50% de la remuneración por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado (que salvo las

excepciones legales no puede ser menor un año), o una indemnización calculada según el literal a) del caso anterior;

- b) Una bonificación del 25% del equivalente a la última remuneración mensual, por cada año de servicio.

Además de las reglas generales indicadas, hay casos en que la ley establece reglas especiales de indemnización entre las que se puede mencionar las siguientes:

- **Directiva de una organización:** En el caso de que se desahuciare o despidiere intempestivamente al trabajador miembro de la directiva de una organización de trabajadores, se pagará una indemnización equivalente a la remuneración de un año, cuyo monto se dividirá en partes iguales entre el trabajador y la organización de trabajadores a la que éste pertenezca establecido en el Art. 187 del Código de Trabajo;
- **Constitución de sindicato:** En el caso de que el empleador desahuciare o despidiere a cualquier de sus trabajadores, luego de que estos hubieren notificado al inspector de trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato, comité de empresa u otra asociación, deberá pagar una indemnización de un año de remuneración determinado en el Art. 455 del Código de Trabajo;
- **Contrato colectivo:** En el caso de que el empleador desahuciare o despidiere a un trabajador, mientras se está tramitando un contrato colectivo, deberá pagarle una indemnización equivalente al sueldo o salario de doce meses establecido en el Art. 233 del Código de Trabajo;
- **Enfermedad:** Si el empleador se negare a recibir al trabajador que regresa al trabajo luego de haber sufrido una enfermedad que no exceda de un año, le deberá pagar una indemnización adicional equivalente a un año de remuneración, estipulado en el Art. 179 del Código de Trabajo.

- **Maternidad:** Si el empleador desahuciare o despidiere a la mujer embarazada, le deberá pagar una indemnización equivalente a un año de remuneración mencionado en el Art. 154 del Código de Trabajo;
- **Obra cierta y destajo:** En los contratos de obra cierta o a destajo, si el empleador incumpliere o interrumpiere el contrato, pagará un tanto por ciento de recargo que fijará la autoridad que conozca del asunto establecido en el Art. 194 del Código de Trabajo;

A más de lo antes mencionado cuando se dé el caso en que el trabajador es el que ha dejado intempestivamente el trabajo sin causa justa o sin cumplir las formalidades legales, también está obligado a indemnizar al empleador en la siguiente forma:

- En el contrato por tiempo indefinido, debe pagar una indemnización equivalente a quince días de remuneración;
- En todos los contratos a plazo fijo, debe pagar una indemnización del 25% de la remuneración correspondiente al tiempo que faltare para completar el plazo pactado, excepto otras formas de indemnización.
- En el contrato de obra cierta o a destajo, una indemnización del 1% por cada día de retardo en la entrega, pero que no podrá pasar del 100% del valor total de la obra.

Lo expuesto en líneas anteriores se encuentra estipulado en el Art. 190 del Código de Trabajo.

De todo lo antes mencionado se desprende que el despido intempestivo no es justo para el trabajador ya que las indemnizaciones que se establecen son ínfimas y no satisfacen todo lo que el trabajador pierde ya que como se menciona a lo largo de la presente investigación el trabajo no solo es para el trabajador sino también para su familia y para toda la sociedad, además en la mayoría de ocasiones estas indemnizaciones no se reciben inmediatamente

debido a que el empleador siempre dilata los procesos para de una u otra manera no cumplir con su obligación.

4.3.7. LEGISLACION COMPARADA.

Con el fin de fundamentar la presente tesis acudiré a recabar información jurídica de otras legislaciones que garantiza el derecho al trabajo estable y permanente frente al despido ilegal.

4.3.7.1. ARGENTINA, LEY DE ASOCIACIONES SINDICALES.

La reforma de la Constitución Argentina del año 1957, estableció en su artículo 14, el derecho del trabajador a la protección contra el despido arbitrario. Si bien antes de esa fecha ya se habían dictado leyes tuitivas en tal sentido, la reforma no solamente dio un respaldo doctrinal a las mismas sino que además tuvo como consecuencia un aumento de las facultades de los jueces para controlar las medidas con las que se cumplía el mandato constitucional, permitiéndoles así que en casos extremos las invalidaran, como se analizará en el punto correspondiente.

“En la Argentina existió para los empleados bancarios y de compañías de seguros un régimen de estabilidad absoluto en el cual el trabajador tenía derecho a continuar percibiendo sus remuneraciones hasta obtener su jubilación, salvo que hubiera un despido con justa causa. Este sistema fue declarado inconstitucional por la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina y luego fue derogado. El régimen vigente para la generalidad de los trabajadores, y que tiene como antecedente principal la ley 11.729 del año 1932, es el de la estabilidad relativa, esto es que en caso de despido sólo tienen derecho al cobro de una indemnización. La excepción son los representantes sindicales, para los cuales existe un sistema de estabilidad absoluta que se analiza en el punto correspondiente”.⁵¹

⁵¹ <http://es.wikipedia.org/wiki>

Estabilidad por el ejercicio de actividad sindical “Gozan de estabilidad gremial los delegados del personal, las comisiones internas y organismos similares que ejercen sus funciones en el lugar de trabajo así como los trabajadores que, por ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial, en organismos que requieran representación gremial, o en cargos políticos en los poderes públicos, dejen de prestar servicios, durante el término de un año a partir de la cesación de sus mandatos (art. 50 y 51 ley 23.551)”.⁵²

“El mismo beneficio rige por seis meses para quienes se postulan para un cargo de representación sindical. Los trabajadores con estabilidad gremial sólo pueden ser despedidos si se invoca justa causa y hay una autorización judicial previa. Si el despido no cumple estas condiciones el afectado puede demandar judicialmente la reinstalación en su puesto, más los salarios caídos durante la tramitación judicial.

Si se decidiere la reinstalación, el juez podrá aplicar sanciones conminatorias al empleador que no cumpliera con la decisión firme. El trabajador, salvo que se trate de un candidato no electo, podrá optar por considerar extinguido el vínculo laboral en virtud de la decisión del empleador, colocándose en situación de despido indirecto, en cuyo caso tendrá derecho a percibir además de indemnizaciones por despido, una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieren correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior. Si el trabajador fuese un candidato no electo tendrá derecho a percibir, además de las indemnizaciones y de las remuneraciones imputables al período de estabilidad aún no agotado, el aporte de un año más de remuneraciones (Art. 52 ley 23.551)”.⁵³

De los contenidos expuestos, se desprende que la Legislación Argentina, reconoce en materia laboral la estabilidad relativa, esto es, que en caso de despido sólo tienen derecho al cobro de una indemnización, salvo ciertas

⁵² Ley de Asociaciones Sindicales - Ley Nº 23.551

⁵³ LÓPEZ, GUILLERMO A.F., Estabilidad y tutela sindical en la ley 23.551, en Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Editorial La Ley S.A. 1988. Pág. 1717.

excepciones previstas en la ley, como la prohibición del despido para los representantes sindicales, para los cuales existe un sistema de estabilidad absoluta, en la cual la ley dispone que, “los trabajadores con estabilidad gremial sólo pueden ser despedidos si se invoca justa causa y hay una autorización judicial previa. Si el despido no cumple estas condiciones el afectado puede demandar judicialmente la reinstalación en su puesto, más los salarios que debían ser percibidos durante la tramitación judicial.

4.3.7.2. COLOMBIA, CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO, CÓDIGO PROCEDIMENTAL DE TRABAJO.

“Cuando un trabajador que hubiere cumplido diez años de servicios continuos y fuere despedido sin justa causa, el Juez del Trabajo podrá, mediante demanda del trabajador, ordenar el reintegro de este en las mismas condiciones de empleo de que gozaba antes y el pago de los salarios dejados de percibir o, en su caso, una indemnización en dinero. Para decidir entre el reintegro o la indemnización, el Juez deberá estimar y tomar en cuenta las circunstancias, y si, de esta apreciación resulta que el reintegro no fuere aconsejable en razón de las incompatibilidades creadas por el despido, podrá ordenar en su lugar el pago de la indemnización”⁵⁴

En este caso, la Corte Suprema ha resuelto que, “en caso de no reincorporación del trabajador por impedirlo el patrono, tendrá derecho a reclamar los daños y perjuicios que el incumplimiento del empleador le ocasionare”⁵⁵

En la legislación laboral colombiana con respecto al tema planteado se establece claramente que al igual que en nuestro país cuando un trabajador es despedido arbitrariamente por el empleador debe realizar el pago de indemnizaciones por daños y perjuicios la misma que a diferencia de nuestra legislación la misma no se encuentra establecida, el mismo que se lo realiza por vía judicial o también puede que se lo restituya a su lugar de trabajo.

⁵⁴ ORTEGA TORRES, Jorge.- Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo. 10ª. Edición. Editorial Temis, Bogota, Colombia, 1976. Pág. 38

⁵⁵ CONSTAIN, Miguel.- Jurisprudencia del Trabajo. Tomo III. Editorial Temis, Bogota 1975. Pág. 388.

5. MATERIALES Y MÉTODOS.

Para la elaboración del presente trabajo de investigación, he tomado en consideración distintos métodos, procedimientos y técnicas que la investigación científica proporciona, es decir los procedimientos que permiten descubrir, coordinar, diseñar, y ampliar nuevos conocimientos en el campo de la investigación científica, lo cual me ha servido de mucho para poder estructurar la presente tesis.

5.1. MATERIALES.

Los materiales que utilizaremos para el desarrollo de la presente tesis son los siguientes:

- Libros Jurídicos.
- Constitución de la República del Ecuador.
- Código Laboral.
- Internet.
- Computadora portátil.
- Materiales de Oficina como: esferos, cuaderno, hojas de papel bond.

5.2. MÉTODOS Y TÉCNICAS A UTILIZAR:

Los expertos en investigación han determinado la existencia de varios métodos, todos ellos, de fácil aplicación a cualquier tipo de investigación, por lo cual los métodos de investigación que utilizamos serán las siguientes:

5.2.1. MÉTODO CIENTÍFICO.

Este método lo utilizaremos por cuanto es el instrumento adecuado que nos permitirá conocer la problemática del acoso laboral, sus causas, sus efectos en nuestra sociedad.

5.2.2. MÉTODO INDUCTIVO Y DEDUCTIVO.

Con este método lograremos conocer la realidad del problema a investigar partiendo de lo particular a lo general, mediante la recolección de información o datos los cuales nos ayudarán a realizar un análisis correcto del tema antes prenombrado.

5.2.3. MÉTODO HISTÓRICO.

Este método nos ayudara a conocer el pasado del problema, su origen, su evolución; y, así realizar una diferencia con la realidad que actualmente vivimos, así como la historia y evolución de las normas legales.

5.2.4. MÉTODO DESCRIPTIVO.

Compromete a realizar una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema; y, demostrar los vacíos legales existentes.

5.2.5. MÉTODO ANALÍTICO.

Con este método lograremos estudiar el problema enfocándonos desde el punto de vista social, jurídico y político y analizar cada uno de sus efectos en el entorno.

5.2.6. MÉTODO SINTETICO.

Con la ayuda de este método podremos utilizar citas de autores de manera textual, realizando un análisis objetivo y personas de la cita nombrada.

5.2.7. MÉTODO EXEGÉTICO.

Nos permitirá realizar la interpretación, aclaración de las normas legales intervinientes en el problema planteado en la presente tesis.

5.2.8. MÉTODO ESTADÍSTICO.

Con este método lograremos demostrar la realidad objetiva a través de cuadros estadísticos.

5.3. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS.

Los procedimientos y técnicas que utilizaremos durante la elaboración de la presente tesis serán: el procedimiento de observación, análisis y síntesis de lo que requiere la investigación jurídica propuesta, auxiliados de técnicas de acopio empírico como la encuesta y la entrevista.

La investigación de campo se concretará a consultas de opiniones de las personas conocedoras de la problemática.

Los resultados de la investigación se presentaran en tablas, barras o gráficos en forma discursiva con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que sirven para la construcción del marco teórico, verificación de los objetivos, contrastación de la hipótesis, y para arribar a conclusiones y recomendaciones encaminadas a la solución del problema planteado.

6. RESULTADOS.

6.1. ENCUESTAS.

A continuación presentare algunas reflexiones para facilitar el desarrollo de la presentación, análisis e interpretación de la información obtenida mediante encuestas.

En el presente estudio de campo podremos evidenciar si se verifica los objetivos y la hipótesis planteada en el proyecto de investigación, y si la presente verificación será positiva o negativa.

6.1.1. ESTADÍSTICAS Y GRÁFICOS.

En este ítem me corresponde dar a conocer los resultados obtenidos mediante la aplicación de las encuestas, instrumento que fue aplicada a treinta personas, dicha encuesta fue diseñada en base al problema, objetivos e hipótesis constante en el proyecto de investigación.

Para una mejor demostración didáctica he considerado presentar información utilizando cuadros estadísticos y gráficos que permiten visualizar de mejor forma los resultados obtenidos, para luego analizarlos e interpretarlos.

6.2. ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO.

Me corresponde dar a conocer los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta instrumento que fue diseñado en base al problema, los objetivos y la hipótesis constantes en el proyecto de investigación.

Considero didáctico presentar la información utilizando cuadros estadísticos y gráficos que permiten visualizar de mejor forma los resultados obtenidos, para luego analizarlos e interpretarlos.

ENCUESTA

Encuesta dirigida a Abogados en libre ejercicio, Docentes y ciudadanos.

PRIMERA PREGUNTA.

¿Conoce usted en que consiste el acoso laboral?

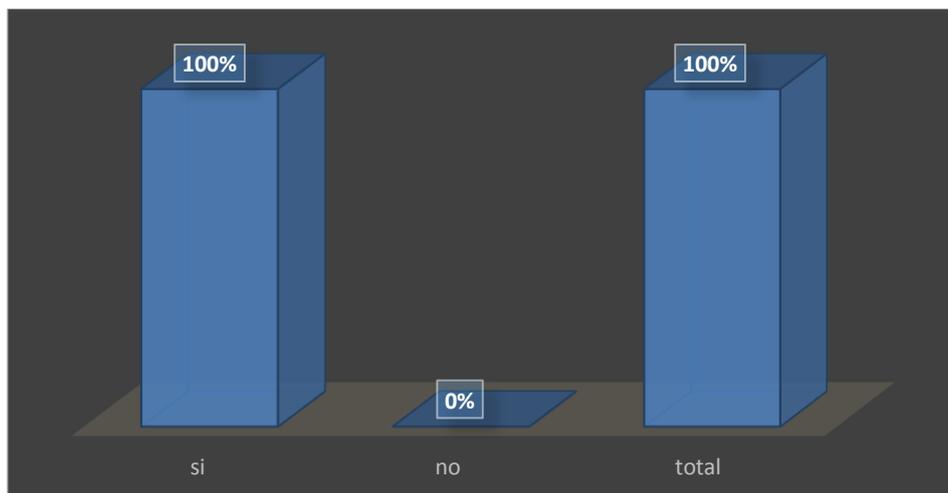
CUADRO Nro. 01

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJES.
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho, Docentes y Ciudadanía.

Autor: Juan Pablo Chancusig Unatambo

GRAFICO Nro. 01



ANÁLISIS.

De los encuestados todos ellos, que son un número de 30 personas, que equivalen al 100% de la muestra total, manifiestan en forma afirmativa a la

pregunta formulada a cerca de su conocimiento sobre el acoso laboral, mientras que ninguno de los encuestados se pronunció en forma negativa, que representan el 0% de la muestra total.

INTERPRETACIÓN.

Las personas encuestadas, manifestaron que la gran mayoría de trabajadores u obreros sufren de acoso laboral, el mismo que se manifiesta de diversas maneras y por parte del empleador al trabajador en forma de hostigamiento para que este abandone su lugar de trabajo en forma voluntaria, es decir cansado de los abusos y arbitrariedades cometidas por parte de su empleador y también el que se da del trabajador a otro trabajador, este tipo de acoso va motivo en ocasiones por envidia, egoísmo y discriminación, cualquiera de estos tipos de acoso generan en la persona que los sufre trastornos psicológicos personales inclusive familiares.

SEGUNDA PREGUNTA.

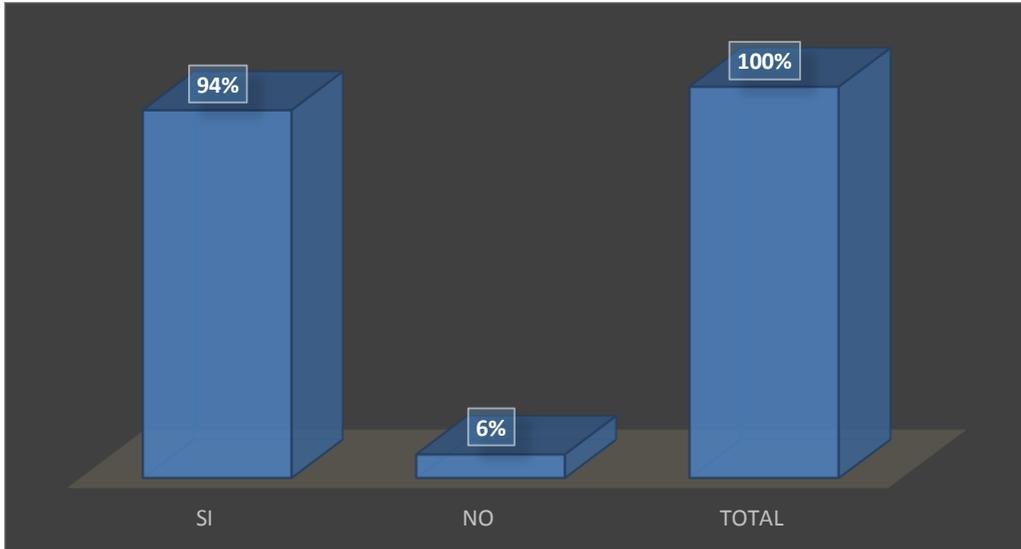
¿Considera usted que el acoso laboral vulnera los derechos establecidos en la nuestra Carta Magna, como la integridad persona y la estabilidad laboral?

Cuadro No. 2

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJES.
SI	28	94%
NO	2	6%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho, Docentes y Ciudadanía.
Autor: Juan Pablo Chancusig Unatambo.

GRAFICO Nro. 02



ANÁLISIS.

De la población encuestada, que son un número de 30 personas, que equivalen al 100% de la muestra total, el 94% que son 28 personas manifiestan en forma afirmativa a la pregunta formulada a de los derechos constitucionales que vulnera el acoso laboral, mientras que 2 personas que constituyen el 6%se pronunció en forma negativa.

INTERPRETACIÓN.

Es evidente que la sociedad tiene muy claro que el acoso laboral es una acción contraria a los que manifiesta nuestra Constitución, la misma que busca garantizar la integridad personal y la estabilidad laboral, derechos que se ven vulnerados por acciones arbitrarias ya sean que estas provengan del empleador o de un trabajador hacia otro, contradiciendo el mandato constitucional y el Principio del Buen Vivir estipulado en la misma.

TERCERA PREGUNTA.

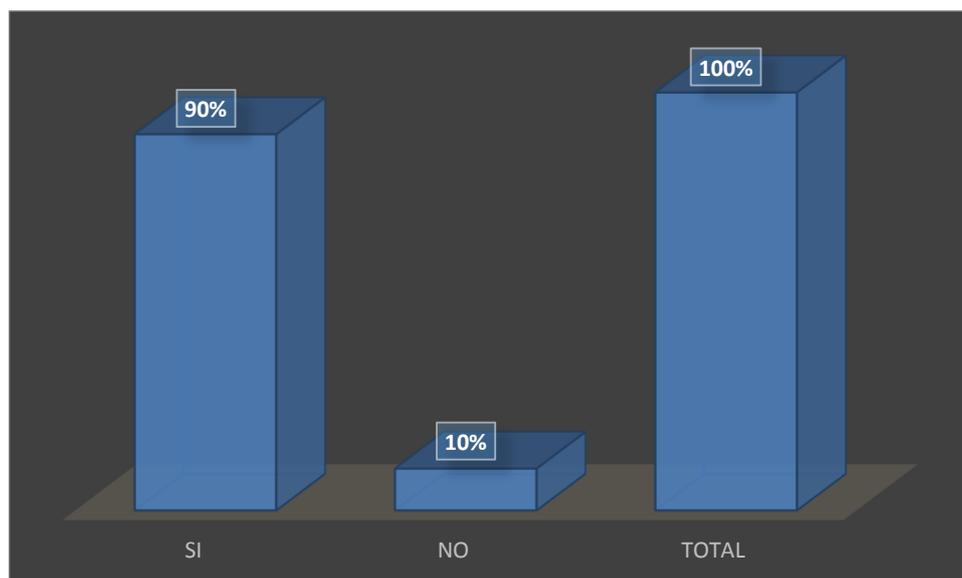
¿Cree usted que las consecuencias del acoso laboral solo afectan a sus víctimas en este caso los trabajadores u obreros?

Cuadro No. 3

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJES.
SI	27	90%
NO	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho, Docentes y Ciudadanía.
Autor: Juan Pablo Chancusig Unatambo.

GRAFICO Nro. 03



ANÁLISIS.

De las 30 personas encuestadas, 27 que corresponde al 90% manifestaron los alcances del acoso laboral van más allá de afectar a la víctima; y el 10% que corresponde a 3 personas, respondió en forma negativa que el acoso laboral solo afecta a la persona que lo sufre.

INTERPRETACIÓN.

De toda las 27 personas que se manifestaron en forma afirmativa en esta pregunta, podemos decir que el acoso laboral es un mal que no solamente afecta a la persona quien lo sufre en este caso el trabajador si no también su familia, quien se afectada directamente, ya que el trabajador al ser acosado u hostigado en su trabajo mediante humillaciones, insultos, los mismos que los demuestra mediante una actitud agresiva a los miembros de su familia, o personas cercanas a su entorno familiar.

Los problemas se agravan más si la victima tiene que acabar abandonando el puesto de trabajo, pueden sumarse dificultades económicas a la situación. Si, además, el acosado ha quedado tan “tocado” que no es capaz de reincorporarse al mercado laboral, los problemas económicos pueden agravarse, sin que muchas veces la familia pueda comprender la causa de sus dificultades para reintegrarse en un nuevo puesto.

CUARTA PREGUNTA

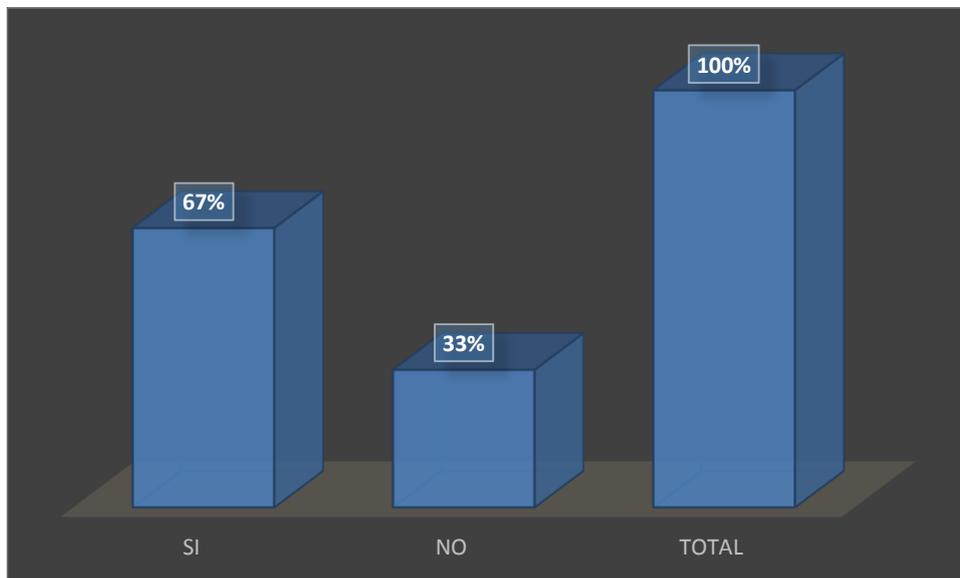
¿Usted cree que los empleadores utilizan el acoso laboral como una forma para que el trabajador abandone su puesto de trabajo?

Cuadro No. 4

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJES.
SI	27	90%
NO	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho, Docentes y Ciudadanía.
Autor: Juan Pablo Chancusig Unatambo.

GRÁFICO Nro. 4.



ANÁLISIS.

De las 30 personas encuestadas, 10 que pertenecen al 33%, se pronunciaron en forma negativa frente al cuestionamiento realizado, y las 20 restante que corresponden al 67 % alegaron que si es una forma para que el trabajado abandone su lugar de trabajo el acoso laboral?

INTERPRETACIÓN.

El acoso laboral tiene como finalidad el abandono del trabajo por parte de la víctima, quien por dejar de vivir un ambiente de hostigamiento, insultos, agresiones no solo verbales si no también físicas, busca salvaguardar su integridad personal y la de su familia abandonando su puesto de trabajo, dándole gusto al agresor ya sea este el empleador o un trabajador mismo, vulnerando arbitrariamente el derecho al trabajo y sus principios que garantizas que son irrenunciables.

QUINTA PREGUNTA.

¿Considera necesario que nuestro Código de Trabajo estipule o sancione el acoso laboral, para evitar se siga vulnerando los derechos de los trabajadores?

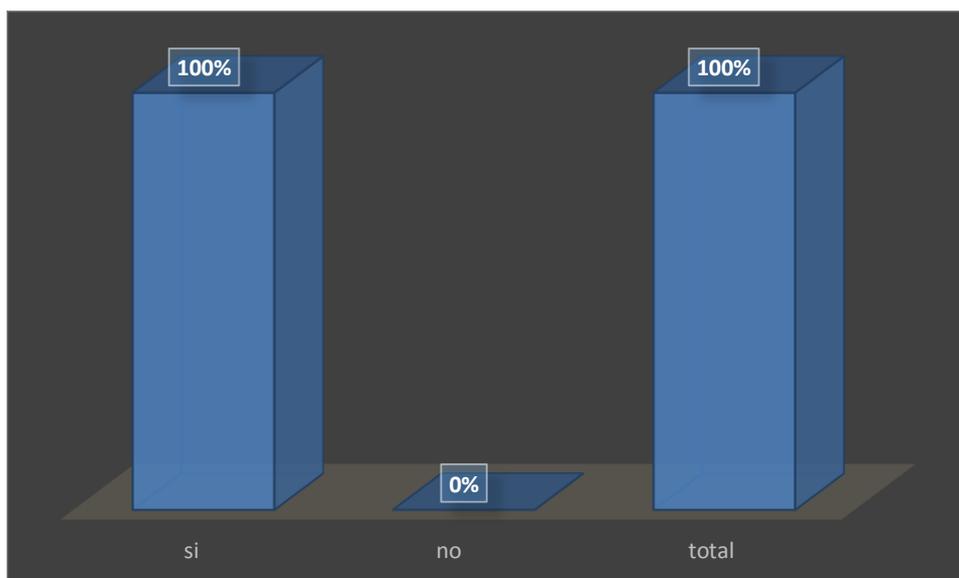
Cuadro No. 5

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJES.
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho, Docentes y Ciudadanía.

Autor: Juan Pablo Chancusig Unatambo.

GRÁFICO Nro.5



ANÁLISIS.

Delas 30 personas encuestadas todas se manifestaron en forma positiva de la reforma de nuestro Código de Trabajo.

INTERPRETACIÓN.

La normativa vigente no contempla el acoso laboral como una infracción contra el trabajador, motivo por el cual el obrero se encuentra en total indefensión ya que la norma no se encuentra estipulada, y el trabajador debe recurrir a figuras que puedan adecuarse a las del acoso laboral del cual es víctima.

Quedando a un lado los principios por los cuales se rige la normativa laboral vigente, la misma que busca garantizar los derechos específicos del trabajador, los mismos que se adquieren al momento de iniciar a desempeñar una actividad laboral.

6.3. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS.

PRIMERA PREGUNTA.

¿Conoce usted que es el acoso laboral, sus efectos y consecuencias en las víctimas del mismo?

Los jurisconsultos entrevistados fundamentaron sus respuestas en lo siguiente, para ellos el acoso laboral no es más que el hostigamiento que sufre un trabajador por parte de un superior o semejante en su trabajo, hostigamientos que van desde agresiones verbales o físicas, humillaciones, etc., provistas por parte del agresor a la víctima dados por razón de discriminación, envidia o simplemente por tratar de sacar del lugar de trabajo a la víctima.

Sus efectos son vistos inmediatamente, ya que la víctima de acoso en este caso el trabajador, disminuye su calidad de trabajo, siente desmotivación, también sus efectos se pueden evidenciar con la depresión, el estrés.

Las consecuencias más comunes que dejan denotar las víctimas de acoso laboral son el miedo, antes sus agresores, algunos incluso comienzan a padecer de enfermedades injustificadas, dentro del entorno familiar las víctimas se vuelven agresivas inclusive llegando a agredir a sus miembros familiares, desencadenando una serie de conflictos, que llevan muchas veces a la víctima a resguardarse en el alcohol y la drogadicción, y cuando el problema se torna demasiado grave puede terminar incluso en el suicidio.

SEGUNDA PREGUNTA.

¿Considera que los derechos a la integridad personal y la estabilidad laboral se encuentran vulnerados al momento de darse el acoso laboral

Los profesionales del derecho manifestaron que es evidente que una acción como lo es el acoso laboral que va en contra de las normas estipulas en nuestra Constitución, genera vulnerabilidad la cual va dirigida a los trabajadores, ya que proveer de insultos, agresiones, etc., es ir en contra de la integridad personal, y que por el motivo de que una persona sea víctima de este tipo de atropellas tenga que dejar su lugar de trabajo para salvaguardar su integridad se ve vulnerado el derecho a la estabilidad laboral, porque el trabajador se queda desprovisto de su lugar de trabajo y más allá de eso a algunas víctimas de acoso laboral les es muy difícil volver a reintegrarse a un nuevo trabajo por medio a que su integridad personal nuevamente se vea afectada por personas sin escrúpulos y desprovistas de la moral.

TERCERA PREGUNTA.

¿Considera usted que es necesario incorporar el acoso laboral como causal de despido intempestivo?

Los jurisconsultos entrevistados manifestaron que es muy necesario incorporar el acoso laboral como una causal del despido intempestivo, ya que el acoso laboral es una forma de vulnerar los derechos de los trabajadores, al propinarles en sus puestos de trabajado agresiones, insultos, humillaciones, que se desencadenan una serie de consecuencias que no solo afectan a la víctima sino también a su familia creando conflictos de violencia intrafamiliar, alcoholismo y drogadicción e inestabilidad económica., puesto que el trabajador al no soportar este tipo de arbitrariedades cometidas a si persona en el trabajo decide abandonarlo, para quienes desconocen de la realidad que vive la víctima verían el abandono de su trabajo como voluntario, cuando su situación es totalmente diferente abandona su trabajo forzada por el acoso laboral, constituyéndose esto en un despido intempestivo contra el trabajador u obrero.

CUARTA PREGUNTA.

¿Usted cree que una forma de reparar el daño provocado por acoso laboral como causal de despido intempestivo sea, la reincorporación de la víctima a su lugar de trabajo?

Los profesionales entrevistados están totalmente de acuerdo en que se reincorpore a su trabajo a las víctimas de acoso laboral, cuando este haya sido la razón del abandono de su trabajo y se compruebe dicho acoso.

Para de esta manera poder resarcir los daños causados al trabajador víctima de acoso laboral.

QUINTA PREGUNTA.

¿Piensa usted que también se debería hacer una reforma al artículo 188 del Código Laboral entorno a una indemnización para quienes hayan sido víctimas de acoso laboral?

Los entrevistados creen que esta medida de imponer una sanción al agresor y visto como una indemnización para las víctimas de acoso laboral, es una sanción justa, siempre y cuando este acoso sea comprobado, y que por

consiguiente estas indemnizaciones vayan de acuerdo al daño provocado a la víctima y acorde a los años prestados de servicio, haciendo hincapié en la pregunta número cuatro muy aparte de reintegrar al trabajador acosado a su trabajo se le debería indemnizar, para resarcir la vulneración de sus derechos como trabajador, derechos que son irrenunciables y que se encuentran estipulados en nuestra Constitución de la República del Ecuador.

Y que para el agresor se tenga como precedente, y se sancione sus actitudes agresivas ante sus trabajadores o compañeros según como sea el caso que se dé el acoso laboral.

7. DISCUSIÓN.

7.1. VERIFICACION DE OBJETIVOS.

En la investigación, he podido verificar los objetivos, mediante el análisis documental y de campo con lo que respeta a la normativa vigente.

El objetivo general planteado en el proyecto de tesis aprobado legalmente:

“Realizar un estudio crítico, jurídico, doctrinario y de campo del Código de Trabajo respectivamente en lo concerniente al acoso laboral en sus diferentes formas y manifestaciones y su relación con el despido intempestivo”

Este objetivo lo verifíco con la revisión de literatura, estructurada de manera lógica en los temas analizados que comprende el Marco Conceptual, en el cual se dan conceptos y definiciones acerca de la temática en investigación; en el Marco Doctrinario donde analizo temas afines y de vital importancia para la fundamentación teórica del objetivo planteado, temas que incluyen varios criterios de tratadistas y jurídicos expertos en materia laboral, específicamente en lo que referente al tema del acoso laboral y despido intempestivo, sus efectos, sanciones e indemnizaciones respectivamente; y, en el Marco Jurídico que comprende el ámbito legal, donde encontramos conceptualizado el despido intempestivo en el Código de Trabajo y los derechos al trabajo estipulado en nuestra Constitución y demás Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos; Además realizo un estudio comparado con otras legislaciones y por último como referente realizo la investigación de campo la cual comprende 10 entrevistas a jurisconsultos y 30 encuestas a la ciudadanía.

El primer objetivo específico planteado es el siguiente:

“Demostrar que la conducta del acoso laboral, lesiona bienes jurídicos fundamentales como son la integridad personal y la estabilidad laboral.”

Este objetivo lo desarrollo en parte con el análisis documental y lo verifico al aplicar las encuestas en la segunda pregunta y en la entrevista en la segunda pregunta, donde la ciudadanía y profesionales afirman que el acoso laboral vulnera el derecho a la estabilidad, derecho estipulado en nuestra Constitución e Instrumentos Internacionales, el acoso laboral se lo puede asumir como un despido intempestivo y es una manera de discriminar a las personas, al proletariado, algo que es inconstitucional, y está contraviniendo contra los derechos Humanos y laborales; y, al realizar este tipo de actos se afecta al trabajador y a su familia.

El segundo objetivo específico planteado es el siguiente:

“Proponer una reforma al Código de Trabajo, artículo 188 donde se estipule que todo trabajador que ha sido despedido por sufrir acoso psicológico laboral comprobado sea reintegrado en forma inmediata a su lugar de trabajo y además reciba una indemnización pecuniaria por las arbitrariedades cometidas en contra de su dignidad como trabajador.”

Este objetivo lo verifico al aplicar las preguntas 3 y 4 de las entrevistas a los juriconsultos, las cuales hacen referencia a los derechos del trabajador, las indemnizaciones y la reincorporación al lugar de trabajo abandonado a la trabajador acosado y los efectos que produce el acoso laboral van en contra de la normativa legal impuesta por el legislador, y sus efectos son contraproducentes para el trabajador ya que en muchas ocasiones al existir el acoso laboral se genera un conflicto legal, donde el trabajador por razones de discriminación,, agresiones, etc., tiene que abandonar su trabajo para salvaguardar su integridad y lo correcto en este de arbitrariedad seria indemnizar al trabajador y reintegrarlo al lugar de trabajo ocupado, para de esta forma resarcir los daños ocasionados por el acoso laboral.

7.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS.

La hipótesis planteada en el trabajo investigativo es la siguiente:

“El acoso laboral constituye una conducta típica que lesiona derechos fundamentales como con la integridad personal y la estabilidad laboral causando daño, a veces irreversibles en la persona del trabajador, por lo que debe ser incluida en el Código de Trabajo, con el fin de que los trabajadores u obreros que sufran de este tipo de atropello a sus derechos sean indemnizados por los daños, psicológicos causados a su persona.”

La presente hipótesis ha sido contrastada, con las preguntas número dos de la encuesta y de la entrevista, además dentro del marco jurídico en el tema referente a, Constitución de la República del Ecuador frente al trabajo.

Nuestra constitución en primer lugar es de nivel jerárquico superior a cualquier otra norma de nuestro ordenamiento jurídico, por ello, hay que acatar sus disposiciones, es en este cuerpo jurídico que existen derechos de trascendental importancia como lo que es la estabilidad laboral, el derecho al trabajo la integridad personal entre otro, por ello, el acoso laboral está contraviniendo disposiciones constitucionales y es muy necesario que lo enmarque jurídica dentro del código de Trabajo con la finalidad de regular esta anomalía jurídica y proteger en totalidad los derechos laborales.

7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA DE REFORMA

Ecuador es un Estado el cual está encaminado a la protección total de las personas y de los derechos de los mismos, por ello, desde el momento que entro en vigencia nuestra actual Constitución el 20 de octubre del 2008 a través del Registro Oficial – Suplemento 449, Ecuador entró en una ola progresista de derechos, seleccionando grupos de atención prioritaria o grupos en los cuales

hay que hacer mayor énfasis en su protección, los trabajadores son un grupo que está en desventaja frente a los empleadores.

Aquellas personas que realizan una actividad laboral, lo hacen porque se ven inmersos en la necesidad de solventar gastos del convivir diario, por ello prestan sus servicios lícitos y personales hacia el empleador y no es justo que se realice un acoso laboral con la finalidad de terminar un contrato de trabajo disimulando un verdadero despido intempestivo, es urgente insertar el acoso laboral en nuestra legislación, con la finalidad de poner punto final a esta irregularidad.

No hay que olvidar que los derechos de los trabajadores son inalienables, imprescriptibles e inembargables, por ello, una pronta solución a esta irregularidad que conlleva a dejar un trabajo por la insatisfacción o la incomodidad producto del acoso.

El trabajo de campo sirvió de mucha ayuda para realizar esta propuesta de reforma, pues todos los encuestados y los entrevistados están de acuerdo en que se regule esta situación que actualmente no está legislada.

Por lo mencionado en líneas anteriores, es muy necesario considerar insertar en nuestra legislación laboral el acoso laboral como causal del despido intempestivo.

8. CONCLUSIONES

- El acoso laboral produce problemas en la personalidad de quienes son víctimas de esta figura, generando bajo rendimiento laboral, inseguridad e incluso hasta llegando a la afectación de la personalidad
- Debido a la figura del acoso, de manera abstracta o disimulada se está violentando derechos personales y laborales establecidos en nuestra constitución
- El acoso laboral, es una figura muy antigua que se la práctica no sólo en nuestro país sino a nivel internacional como estrategia para no despedir al trabajador, sino que él deje de laborar por su voluntad y evitarse las respectivas indemnizaciones.
- Es muy necesario legislar el acoso laboral con la finalidad de salvaguardar los intereses y derechos de los trabajadores.

9. RECOMENDACIONES

- A nuestros representantes en la Asamblea Nacional, que regulen esta situación del acoso laboral por parte de los empleadores.
- A los asambleístas, que expidan sanciones drásticas frente al acoso laboral, las cuales sean vinculadas en materia penal.
- A los empleadores, que consideren el estado de dependencia y de inferioridad que se encuentra el trabajador y no realicen el acoso laboral.
- A los trabajadores, para que denuncien o den aviso de lo que ocurre de manera oportuna para frenar el abuso por parte del empleador.
- A la ciudadanía, si conocen de un caso denuncien ya que está en juego la estabilidad laboral, el derecho al trabajo y la integridad personal.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA LEGAL.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

CONSIDERANDO:

Que, el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los Derechos Humanos garantizados debidamente en la Constitución, Tratados y convenios Internacionales y demás leyes.

Que, la Constitución de la República del Ecuador garantiza a todas las personas el derecho a la intimidad personal, estabilidad laboral y el derecho al trabajo

Que, el Estado tiene como responsabilidad, brindar fuentes de trabajo, eliminar el desempleo y el subempleo, además respetar y hacer respetar todos los derechos de las personas que están en el territorio ecuatoriano.

Que, el legislar o regular el acoso laboral como causal de despido intempestivo, es muy necesario, gracias a esto se protegerá de mejor manera los derechos laborales y personales.

En uso de las atribuciones que confiere el Art. 120 numeral 4 de la Constitución de la República del Ecuador, expide la siguiente:

EXPEDIR LA SIGUIENTE LEY REFORMATORIA:

AL CÓDIGO DE TRABAJO.

Art 1.- A continuación Art. 188 del Código del Trabajo, agréguese un Innumerado, el mismo que establece:

Art. 188.1 INDEMNIZACIÓN POR ACOSO LABORAL- El trabajador que hubiere sido víctima de acoso y abandonado su lugar de trabajo en razón de aquello; y el acoso hubiere sido probado, el empleador tendrá la obligación de reivindicarlo a su lugar de trabajo y será indemnizado, de conformidad con el

tiempo de servicio y los daños causados por el acoso laboral, según la siguiente escala:

- Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a un año de remuneración; y, De más de tres años, con el valor equivalente a seis meses de remuneración por cada año de servicio. 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 y 188 de este Código.
- 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.

Artículo Final.- Esta Ley entrara en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

PRESIDENTE

SECRETARIO

10. BIBLIOGRAFÍA.

- Constitución de la República del Ecuador.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el Trabajo.
- Carta de la Organización de Estados Americanos.
- Código de Trabajo.
- Concilio Vaticano II, Const. past. Gaudium et spes, 66: AAS 58 (1966) 1087-1088.
- Concilio Vaticano II, Const. Past. Gaudium et spes, 67: AAS 58 (1966) 1088-1089.
- OSSORIO, Manuel. “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”. Editorial Heliasta S.R.L. 1986. Buenos Aires, Argentina. Pág. 88.
- OLASO, Luis María; Ob. Cit. Pág. 458.
- NARANJO, Yury, “Introducción al Derecho”. Ediciones Librería Destino. 1985. Caracas, Venezuela. Pág. 123.
- VÁSQUEZ LÓPEZ Jorge, “derecho Laboral Práctico”, editorial Cevallos Quito Ecuador, 2013, pág. 17 – 18
- CFR. GORDILLO, Lautaro, Derecho de Trabajo al alcance de los Trabajadores, Quito 1960, pag. 118.
- Jaime M., Héctor et al., en Hernández Álvarez, Óscar (coord.), Comentarios a la Ley Orgánica de Trabajo, 1999.

- Vázquez López Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano, editorial Jurídica Cevallos, Quito, 2004, pág. 219.
- WIKIPEDIA, Acoso Laboral, es.wikipedia.org/wiki/Acoso_laboral
- Juan Pablo II, Carta enc. Laborem exercens, 18: AAS 73 (1981) 623.
- Juan Pablo II, Carta enc. Centesimus annus, 43: AAS 83 (1991) 848; Cf. Catecismo de la Iglesia Católica, 2433.
- Pablo VI, Discurso a la Organización Internacional del Trabajo (10 de junio de 1969), 21: AAS 61 (1969) 500; Cf. Juan Pablo II, Discurso a la Organización Internacional del trabajo (15 de junio de 1982), 13: AAS 74 (1982) 1004-1005.
- León XIII, Carta enc. Rerum novarum: Acta Leonis XIII, 11 (1892) 131
- Díaz Aroco Teofila, Derecho Individual del Trabajo
- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, quinta edición, Tomo I, editorial Porrúa, México, 1960, pág. 808
- Ley de Asociaciones Sindicales - Ley N° 23.551
- LÓPEZ, GUILLERMO A.F., Estabilidad y tutela sindical en la ley 23.551, en Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Editorial La Ley S.A. 1988. Pág. 1717.
- ORTEGA TORRES, Jorge.- Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo. 10ª. Edición. Editorial Temis, Bogota, Colombia, 1976. Pág. 38

- CONSTAIN, Miguel.- Jurisprudencia del Trabajo. Tomo III. Editorial Temis, Bogota 1975. Pág. 388.

11. ANEXOS.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

PROYECTO DE TESIS

TEMA:

“LA NECESIDAD DE ESTABLECER EL ACOSO LABORAL COMO CAUSAL O MOTIVO DE DESPIDO INTEMPESTIVO EN EL CODIGO DEL TRABAJO”

AUTOR:

Juan Pablo Chancusig Unatambo

LOJA – ECUADOR

1859
2014

1. TEMA:

“NECESIDAD DE ESTABLECER EL ACOSO LABORAL COMO CAUSAL O MOTIVO DE DESPIDO INTEMPESTIVO EN EL CODIGO DEL TRABAJO”

2. PROBLEMÁTICA:

Las relaciones de trabajo, entre empleador o patrono y empleado o trabajador, deben darse en el marco del mutuo respeto y consideración entre las partes, siendo de importancia fundamental el comportamiento ético que garantice a los contratantes el ejercicio de sus derechos individuales fundamentales.

En la práctica se presenta con frecuencia el problema del acoso laboral, conducta atentatoria a la integridad personal: física, psíquico, moral del trabajador o trabajadora, así como el derecho al trabajo y la seguridad laboral.

En las relaciones de trabajo el mobbing laboral está determinado por actividades laborales tendientes al acoso psicológico del trabajador, materializado por conductas agresivas, humillantes y vejatorias de sus superiores o compañeros de trabajo, cuyos efectos son devastadores y afectan varios ámbitos de la vida de las personas, con implicaciones negativas para la víctima, la familia, la propia organización laboral y la sociedad en su conjunto. Este es un acto antijurídico contrario a lo que prescriben los artículos 33, 66, numerales 18, 19, 20 y 21 y 326 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador, normas que garantizan a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable; el desarrollo de sus labores en

un ambiente adecuado y propicio; el derecho al honor y al buen nombre, la protección de sus datos de carácter personal; a la intimidad personal y familiar.

Pero, resulta que el Código de Trabajo en vigor, no tipifica una serie de conductas acosadoras que surgen en las relaciones de trabajo, cuyos actos afectan a bienes jurídicos de especial significación social, produciendo consecuencias físicas y psíquicas que generan cuadros de ansiedad, dolor, inestabilidad, depresión y otros estados de ánimo que afectan la integridad personal de los trabajadores. Por esto, sugiero la inmediata introducción de una reforma legal que llene este vacío existente en nuestro orden jurídico laboral, mediante nuevas normas jurídicas que sancionen el acoso laboral.

3. JUSTIFICACION:

La investigación jurídica de la problemática se inscribe, dentro del área del Derecho Laboral, principalmente en los Derechos Humanos; por tanto, se justifica académicamente en cuanto cumple la exigencia de Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, que regula la pertinencia del estudio investigativo jurídico en aspectos inherentes a las materias de Derecho Positivo, Sustantivo, y Adjetivo previo aprobación para la obtención de Grado de Abogado.

Luego de haber socializado una serie de problemas jurídicos, de haber construido la correspondiente matriz problemática y por la trascendencia sobre el tema del acoso laboral; he debido abordar el estudio del tema mencionado con la única finalidad de armonizar la legislación vigente para garantizar el fiel

cumplimiento de los derechos de los trabajadores y generar seguridad jurídica en la sociedad.

La investigación que me propongo realizar por ser fruto de la matriz problemática es original en toda su extensión, así mismo es novedosa, la institución jurídica sobre la que versa ya que se presenta en la actualidad como una necesidad para poder aplicar en nuestro país y resolver el problema detectado, puesto que es atentatorio contra los derechos consagrados del trabajador que son considerados irrenunciables en nuestra Constitución.

Bajo estas consideraciones para fortalecer la investigación es necesario que se planifique y ejecuten investigaciones en el ámbito jurídico, por lo que se justifica institucional y académicamente la investigación que me comprometo realizar cuya planificación esta en este proyecto.

El trabajo a desarrollar es factible por contar con los conocimientos necesarios para abordar tan importante normativa jurídica, así mismo poseo los recursos indispensables para el desarrollo del presente trabajo investigativo.

4. OBJETIVOS:

a. OBJETIVO GENERAL:

Realizar un estudio crítico, jurídico, doctrinario y de campo del Código de Trabajo respectivamente en lo concerniente al acoso laboral en sus diferentes formas y manifestaciones y su relación con el despido intempestivo.

b. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Demostrar que la conducta del acoso laboral, lesiona bienes jurídicos fundamentales como son la integridad personal y la estabilidad laboral.
- Determinar las consecuencias que provoca el acoso laboral en el ambiente de trabajo que se desenvuelve el trabajador.
- Proponer una reforma al Código de Trabajo, artículo 188 donde se estipule que todo trabajador que ha sido despedido por sufrir acoso psicológico laboral comprobado sea reintegrado en forma inmediata a su lugar de trabajo y además reciba una indemnización pecuniaria por las arbitrariedades cometidas en contra de su dignidad como trabajador.

c. HIPOTESIS.

El acoso laboral constituye una conducta típica que lesiona derechos fundamentales como con la integridad personal y la estabilidad laboral causando daño, a veces irreversibles en la persona del trabajador, por lo que debe ser incluida en el Código de Trabajo, con el fin de que los trabajadores u obreros que sufran de este tipo de atropello a sus derechos sean indemnizados por los daños, psicológicos causados a su persona.

5. MARCO TEORICO.

En Ecuador existen vacíos legales en cuanto a la regulación jurídica del mobbing u hostigamiento laboral, lo que ha dado lugar a que una gran cantidad de casos queden en la clandestinidad, al no ser denunciados por las víctimas, principalmente porque no existe un fundamento legal específico en el que pueda ampararse.

Dentro de los trabajos, existen trabajadores que soportan un trato injusto en contra de su dignidad, salud, oportunidades y demás derechos fundamentales, los mismos que le son inherentes por su calidad de persona que ostenta, y que se encuentra establecido en nuestra Constitución en los siguientes artículos que analizaremos:

6.1. LA CONSTITUCIÓN.

6.1.1. DERECHO A LA DIGNIDAD

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”⁵⁶

La Constitución Política de la República al regular los derechos económicos, sociales y culturales, establece en el Artículo 33 que el trabajo es un derecho y es un deber social que goza de la protección del Estado, el cual se encargará de asegurar al trabajador al respeto a su dignidad y su vida decorosa. Los principios por los cuales se rige la normativa laboral, son derechos específicos para el trabajador, pues se adquieren cuando el trabajador desempeña una actividad laboral, pero esta calidad no limita a la persona para que dentro del lugar de trabajo goce de otros derechos que posee por su calidad de persona y que además están garantizados por la Constitución, los Tratados y Convenios de Derecho Humanos suscritos y ratificados por el Ecuador, siendo estas

⁵⁶ Constitución de la República Ecuatoriana, artículo 33.

garantías de las personas derechos inespecíficos del trabajador. Este derecho debe ser protegido por la autoridad pública, motivo suficiente para que se incluya dentro del ordenamiento jurídico, regulaciones normativas sobre hostigamiento laboral y de esta forma proteger al trabajador del acoso laboral.

6.1.2. DERECHO A UNA VIDA DIGNA.

De la misma forma en el artículo 66 que se refiere a los derechos de libertad, claramente manifiesta en el literal 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.”*⁵⁷

En este artículo se vuelve hacer énfasis que uno de los parámetros o pilares fundamentales para tener una vida digna también debe estar inmerso el derecho al trabajo.

6.1.3. DERECHO A LA INTEGRIDAD PERSONAL.

También es de importancia mencionar el numeral 3, literal a y b del mismo artículo el que textualmente manifiesta lo siguiente: *“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*

⁵⁷ Constitución de la República Ecuatoriana, artículo 66, numeral 2.

en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.”⁵⁸

El Estado es quien garantiza la aplicación de estos derechos fundamentales a través de nuestra Carta Magna la misma que es la Ley Suprema, y así como garantiza su aplicación también limita a las personas para que se evite la violación de los mismos, a los grupos más vulnerados; las mujeres, discapacitados, hombres adultos, los migrantes y las demás personas que tengan algún tipo de diferencia con el grupo de trabajo en donde se produce el acoso y de esta manera todos los ciudadanos tengan acceso a una vida digna, que encierre principalmente un trabajo estable, donde se puedan desenvolver en forma tranquila y donde no exista ningún tipo de discriminación u acoso laboral que dañe su integridad personal, ya que el acoso laboral evidencia un maltrato ofensivo al trabajador, víctima de hostigamiento por lo que debe aplicar este mandato constitucional para garantizar la dignidad del trabajador.

6.1.4. LIBERTAD DE DESARROLLO PROFESIONAL.

En los casos de acoso laboral, es evidente la violación de los derechos constitucionales consagrados en el “artículo 66, numeral 17”⁵⁹, que establece la libertad de trabajo, y para efecto de nuestro estudio, lo entenderemos como la posibilidad que tiene cada persona de elegir libremente el lugar donde desarrollara su actividad laboral, sin más restricciones que la Ley impone.

⁵⁸ Constitución de la República Ecuatoriana, Artículo 66, numeral 3, literal 1 y 2.

⁵⁹ Constitución de la República del Ecuador, artículo 66, numeral 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.

Al existir hostigamiento, se estaría atentando contra el plan de vida de una persona, ya que es forzada a abandonar su trabajo para evitar agresiones de la que es víctima. No debemos olvidar que es obligación del Estado y de la empresa velar por el cumplimiento de este derecho, creando los mecanismos jurídicos necesarios para su defensa, y en el caso específico de la empresa, esta debe de cuidar que dentro de sus instalaciones se respete la libertad del trabajador y su desarrollo moral y profesional.

6.1.5. EL DERECHO ALA HONRA, A LA BUENA REPUTACIÓN, Y A LA INTIMIDAD PERSONAL.

Dentro de los mecanismos que utiliza el acosador, se encuentran conductas degradantes contra las personas, las mismas que se refieren a factores como; físicos, familiares, sociales, sociales, profesionales, sexuales, religioso o ideológicos; actitud que no solo involucra a la víctima, sino a todo su entorno vital, generando como consecuencia un desmedro en la imagen que dé el tienen otras personas. Este derecho constitucional se encuentra previsto en el “artículo 66, numeral 18”⁶⁰

6.1.6. DERECHO A DIRIGIR QUEJAS Y PETICIONES A LAS AUTORIDADES.

Es común que las víctimas de mobbing, al intentar denunciar a los agresores no encuentren tutela de los órganos administrativos y judiciales, debido a la inexistencia de normas específicas o al desconocimiento que, sobre el tema,

⁶⁰ Constitución de la República del Ecuador, artículo 66, numeral 18: El derecho al honor y al buen nombre. La ley protegerá la imagen y la voz de la persona.

existe en nuestro país, dando oídos sordos a las múltiples denuncias y demandas que se presentan, dejando trabajador en un estado de total indefensión.

Es por el ello que el artículo 66, numeral 23 es de trascendental importancia ya que determina que: *“El derecho a dirigir quejas y peticiones individuales y colectivas a las autoridades y a recibir atención o respuestas motivadas. No se podrá dirigir peticiones a nombre del pueblo”*⁶¹.

Estableciendo de esta manera que los funcionarios públicos, tanto como del Ministerio de Relaciones Laborales, como de los Juzgados Laborales, están en la obligación de recibir esta clase de quejas y demandas, para dar respuestas orientadas a absolver el problema, tomando en cuenta que no se podrá alegar falta de ley para justificar la violación o desconocimiento de los derechos establecidos en la Constitución para desechar la acción por esos hechos, o para negar el reconocimiento de tales derechos. Las Leyes no podrán restringir el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales.

Quienes quieran dirigir quejas deben contar con un proceso adecuado que garantice cumplimiento de todos los derechos constitucionales, razón por la cual es menester que dentro del Código de Trabajo se legisle sobre el tema, estableciendo procesos claros para garantizar la integridad de los trabajadores.

⁶¹ Constitución de la República Ecuatoriana, artículo 66, numeral 23.

6.2. TRATADOS INTERNACIONALES.

6.2.1. PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES EN EL TRABAJO (OIT).

Los principios rectores del derecho laboral forman parte del derecho social, siendo peculiares y protectivos del trabajador, dichos principios se encuentran contenidos en la Doctrina, la Ley y los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, como: Declaración Universal de los Derechos Humanos, el “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el Trabajo de la OIT (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2011). Equipo Técnico Multidisciplinario de la OIT, para los Países Andinos. Lima, Perú. Primera Edición.), y más específicamente para el caso de acoso laboral, en el Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, el cual contiene en el *“1er. Artículo una definición de discriminación que abarca algunos de los elementos que contiene el hostigamiento laboral como: la distinción, a exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tiene por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; en especial el literal b que establece que es discriminación, además, 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.*⁶²

Para el análisis comparativo de los derechos y los principios del trabajo y de la figura del acoso moral laboral es importante definirlo:

*“ACOSO LABORAL.- La agresión del empresario, o de alguno de sus empleados en el conocimiento y tolerancia de aquel, mediante hechos, órdenes o palabras, repetida y duradera en el tiempo, con el fin de desacreditar, desconsiderar, aislar al trabajador, que puede llegar incluso a deteriorar su salud, con el objeto de conseguir un abandono del trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.”*⁶³

6.2.2. DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, considera que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad personal y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana, y el tema del acoso moral laboral, es una cuestión muy contraria a sus preceptos, en los siguientes artículos, logramos evidenciar claramente su defensa a todos los derechos fundamentales de las personas y en especial todo lo referente a la dignidad y el derecho al trabajo.

⁶² Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el Trabajo de la OIT (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2011). Equipo Técnico Multidisciplinario de la OIT, para los Países Andinos. Lima, Perú. Primera Edición.)

⁶³ [http://es.wikipedia.org/wiki/\(Acoso_e_intimidacion\)](http://es.wikipedia.org/wiki/(Acoso_e_intimidacion)).

*“Artículo 1: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.*⁶⁴

*“Artículo 8: Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.”*⁶⁵

*“Artículo 12: Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.”*⁶⁶

*“Artículo 22: Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.”*⁶⁷

“Artículo 23: 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.

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

⁶⁴ Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 1.

⁶⁵ Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 8.

⁶⁶ Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 12.

⁶⁷ Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 22.

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. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”⁶⁸

Los derechos fundamentales como la vida, el trabajo, la integridad personal, su dignidad, etc., son derechos importantes para poder desarrollarnos en la sociedad con las demás personas, gracias a estos instrumentos internacionales de los derechos humanos podemos evitar que se realicen arbitrariedades a nuestra personas así como a la de los demás, como es el caso que estamos tratando el mobbing o acoso moral laboral es un acto que vulnera nuestros derechos como trabajadores y esta vulneración no nos deja desarrollarnos y tener una vida digna e integra la cual también se encuentra estipulada en nuestra Constitución en el Buen Vivir.

6.3. EL ACOSO LABORAL DENTRO DEL CODIGO DE TRABAJO.

La legislación del trabajo no ha abordado el tema del acoso laboral, dejando un vacío que da oportunidad al cometimiento de impunidades de los agresores y de indefensión a las víctimas en las acciones donde se alega acoso u hostigamiento laboral.

Las autoridades del Ministerio de Relaciones Laborales y de los Juzgados de trabajo, han resuelto y sancionado tomando, por analogía, figuras existentes en el Código Actual como es el caso del cambio de funciones, la imposibilidad de

⁶⁸ Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 23.

ingreso al sitio de trabajo, las causales de visto bueno por parte del trabajador entre otros. Como recordaremos el acoso puede exteriorizarse de múltiples formas y son variados los mecanismos que se utilizan para alcanzar su finalidad que es el abandono del sitio del trabajo.

Para tener una idea clara analizaremos el articulado pertinente del Código de Trabajo.

“Art. 1.- Ámbito de este Código.- Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.”⁶⁹

Este artículo establece dos sujetos por un lado el trabajador y por otro lado el empleador, debiendo aplicarse al Código, solo a las relaciones que entre estos dos sujetos se presentaran, es decir solo contempla situaciones que surjan dentro de la relación laboral, sin regular conflictos que nacen de las relaciones sociales y de la convivencia en el lugar de trabajo.

“Art. 5.-Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.”⁷⁰

En el artículo 5 se regula en igual sentido el acceso a la justicia de los trabajadores en general. La posibilidad de denunciar las agresiones por acoso laboral, existe en la actualidad, amparándose en los principios constitucionales que garantizaran los derechos de las personas en el trabajo.

⁶⁹ Codificación 17 Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. Código de Trabajo, artículo 1.

⁷⁰ Codificación 17 Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. Código de Trabajo, artículo 5.

La discriminación es un factor fundamental al momento de establecer la existencia del acoso; a pesar de ello nuestro Código no establece con claridad que es discriminación y como sancionar su existencia. Al respecto tan solo nos encontramos normas dispersas que hablan sobre la discriminación estas son las siguientes:

*“Art. 79.-Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración”.*⁷¹

*“Art. 42, numeral 35.-Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.”*⁷²

Como colegimos de esta manera la discriminación se extienden o solo a la posibilidad del acceso al trabajo sino también a la obligación de un trato digno de parte de los empleadores y trabajadores una vez iniciada la relación laboral,

⁷¹ Codificación 17 Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. Código de Trabajo, artículo 79.

⁷² Codificación 17 Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. Código de Trabajo, artículo 42, numeral 35.

la cual debe mantenerse durante todo el tiempo que se ejecute el contrato de trabajo.

En las normas que tratan sobre las obligaciones del empleador, el Código actual contempla posibilidades para que el trabajador invoque, de forma extensiva en caso de acoso laboral; puntualizando que ninguna de estas normas regula de forma directa al mobbing o acoso, las mismas constan previstas en el artículo 42:

*“Art. 42, numeral 13.-Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;”*⁷³

*“Art. 42, numeral 15.- Atender las reclamaciones de los trabajadores”*⁷⁴. Estas obligaciones permiten que dentro de las instituciones se maneje un sistema de quejas o reclamos, por medio de los cuales el empleador puede actuar preventivamente evitando el hostigamiento laboral, cosas que en la gran mayoría de establecimientos no se da, ya sea que la persona que está siendo víctima de acoso laboral tiende a callar por miedo a que se tomen otro tipo de represalias en su contra y de esta manera empeorar su situación dentro de su trabajo.

La no discriminación y el respeto a la dignidad son los bienes jurídicos vulnerados por el acoso laboral, convirtiéndose en una obligación del empleador y del trabajador el respeto de los mismos así lo dispone:

⁷³ Codificación 17 Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. Código de Trabajo, artículo 42, numeral 13.

⁷⁴ Codificación 17 Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. Código de Trabajo, artículo 42, numeral 15.

“Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

4.- Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, ascendientes o descendientes, o a su representante.”⁷⁵

El código limita la injuria realizada por el trabajador, a los casos que solo es cometida en contra del empleador y su familia, sin tomar en cuenta la posibilidad de injurias cometidas entre trabajadores. O también las injurias cometidas del empleador al trabajador en señal de hostigamiento laboral para que el trabajador abandone su lugar de trabajo

La seguridad en el lugar de trabajo es una obligación tanto del empleador como del trabajador, para evitar peligros potenciales para la salud, ya sea por causa de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, que puedan presentarse como consecuencia del hostigamiento laboral, sobre esto se señala:

“Art. 46.- Prohibiciones al trabajador.- Es prohibido al trabajador: a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo”

Para mi criterio este artículo debería ser más específico y no solamente enfocado al daño físico que otro trabajador puede proferir a sus compañeros si no también el daño moral y psicológico que puede causar por hostigamiento u acoso laboral a sus compañeros de trabajo, por eso debemos hacer hincapié

⁷⁵ Codificación 17 Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. Código de Trabajo, artículo 172, numeral 4.

en que es necesario que el empleador busque las maneras necesarias de evitar este tipo de situaciones para la seguridad de sus trabajadores y para que no se vulnere el bien jurídico que es el de trabajar en un ambiente sano donde el trabajador pueda desarrollarse de manera normal y saludable.

Por despido intempestivo del trabajo entendemos, como cuando el empleador, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está terminada y que por tanto se vaya a la casa. También, se produce esta figura, cuando el empleador, sin conocimiento o consentimiento del trabajador, altera la modalidad o condiciones del trabajo, como el cambio de ocupación, etc.

“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, 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.”⁷⁶

Prioritariamente antes de analizar el artículo prenombrado en líneas anteriores es importante conceptualizar lo que es el despido intempestivo. “Por despido

⁷⁶ Código de Trabajo, artículo 188.

intempestivo del trabajo entendemos, como cuando el empleador, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está terminada y que por tanto se vaya a la casa.” También, se produce esta figura, cuando el empleador, sin conocimiento o consentimiento del trabajador, altera la modalidad o condiciones del trabajo, como el cambio de ocupación, nuestra legislación laboral en el artículo 188 enumera indemnizaciones en caso de encontrarnos en el caso de despido intempestivo, pero debemos de tomar en cuenta que al momento de que un obrero o trabajador se encuentre siendo víctima de acoso psicológico laboral, esta arbitrariedad propinada hacia el trabajador es una causa que lo obliga en muchas ocasiones a abandonar su lugar de trabajo ya que sus derechos fundamentales donde se estipula el principio del Buen Vivir están siendo vulnerados, y prefiere abandonar su trabajo para de esa manera dejar de sufrir este tipo de hostigamiento, también es importante mencionar que este tipo de hostigamiento o acoso es común por parte del empleador quien realiza este tipo de actos con el fin de que el trabajador abandone su lugar de trabajo en forma voluntaria y de esta manera evitar pagar sus haberes que por ley le corresponden.

En definitiva el acoso psicológico laboral, también se convertiría en una manifestación de despido intempestivo, el cual también vulneraría los derechos del trabajador estatuidos en nuestra Carta Magna.

6.4. CONCEPTO DE ACOSO PSICOLOGICO LABORAL.

El término mobbing fue introducido por el Dr. Konrad López, fue desarrollado por el Dr. Leymman y estudiado más profundamente por la Dra. Hirigoyen,

todos dieron diferentes definiciones apegadas al campo de la psicología y bajo este enfoque nació esta temática.

Es importante puntualizar que mobbing es un término anglosajón, tomado de estudios etológicos y que ha adoptado diferentes nombres como: bossing, hostigamiento psicológico, acoso moral laboral, todas ellas con iguales en características y definiciones.

Entre la más destacada podemos concluir en el presente proyecto de tesis, que el mobbing u acoso moral laboral son las agresiones laborales motivadas a una persona a quien se le denominaría víctima, la misma por ser diferente por su origen racial o étnico, religión, discapacidad, edad, género u orientación sexual., la cual sufre una serie de arbitrariedades y abusos a sus derechos fundamentales estipulados en la Constitución de la República e Instrumentos Internacionales de los Derechos Humanos.

6.5. EL DESPIDO INTEMPESTIVO.

“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.”⁷⁷

El despido intempestivo es aquel cuyo fin es separar al trabajador de sus labores y su lugar de trabajo sin excusa no motivo fundamentado, y el acoso laboral también va a formar parte del despido intempestivo ya que el hostigamiento laboral que empleador propina a su trabajador mediante la existencia de conductas hostiles, ejercida de forma reiterada y sistemática,

⁷⁷ www.Derecho

logra producir un daño psicológico al trabajador, al que se le coloca en posición de indefensión y desvalimiento, el cual se siente presionado y abandona su lugar de trabajo, y el empleador se excusara diciendo que renuncio en forma voluntaria para de esa manera pagar las respectivas indemnizaciones, acciones que afectan la integridad persona y vulneran en forma directa sus derechos constitucionales.

7. METODOLOGÍA:

7.1. Métodos.

En este acápite, se debe señalar que para la realización de la investigación socio-jurídica propuesta, aplicaré diferentes métodos que detallo:

- **El Método Científico.-** Aplicado a las Ciencias Jurídicas, implica que determino el tipo de investigación jurídica que persigo realizar, en el presente caso me propongo a realizar una investigación del Derecho tanto con sus caracteres sociológicos como dentro del sistema jurídico; esto es relativo al efecto social que cumple la norma o a la carencia de ésta en determinadas relaciones sociales o interindividuales.
- **Método Científico Hipotético-Deductivo.-** Este método es válido para señalar el camino a seguir en la investigación socio-jurídica propuesta; pues, partiendo de las hipótesis y con la ayuda de ciertas condiciones procedimentales, se procederá al análisis de las manifestaciones objetivas de la realidad de la problemática de la investigación, para luego verificar si se cumplen las conjeturas que subyacen en el contexto

de la hipótesis, mediante la argumentación, la reflexión y la demostración.

- **Método Inductivo.-** Con el me serviré para determinar cuáles son los preceptos que establecen la doctrina y otros cuerpos legales relacionados con la responsabilidad de las personas jurídicas de derecho público.
- **Método Deductivo.-** Con este procederé a colegir las mejores aportaciones obtenidas con el método inductivo.
- **Método Exegético.-** Por medio de este método procederé a realizar el análisis de los cuerpos legales pertinentes relacionados con el tema del presente estudio.

7.2. Técnicas.

Entre las técnicas que se van a utilizar en el presente proceso investigativo tenemos:

- Observación, la misma que permite obtener datos a través de la supervisión de las acciones del elemento central de la investigación.
- Análisis, que consiste en reflejar el trabajo investigativo, con los datos debidamente recopilados, procesados y presentados en cuadros estadísticos.
- Fichaje, que permitirá recoger información ordenada de textos relacionados con el tema en estudio a través de fichas.
- Entrevista, permitirá obtener resultados cuantitativos a partir de preguntas abiertas realizadas a personas que se encuentran inmersa en

la praxis diaria, las mismas son dirigidas a profesionales, jueces y docentes universitarios; quienes aportaran con criterios reales respecto a la problemática planteada.

- Encuesta, esta técnica ofrecerá resultados cuantitativos en base a un banco de preguntas que permitirán conocer aspectos básicos de la problemática investigada; de tal forma que establecerá una relación directa con las personas relacionadas con el medio, del cual obtendré información para verificar objetivos y contrastación de hipótesis.
- Para la tabulación y presentación de resultados del trabajo de campo será de singular utilidad el método analítico-sintético, y la utilización de tablas porcentuales comparativas, complementadas con la respectiva traficación estadística.

8. CRONOGRAMA DE TRABAJO.

ACTIVIDADES	PERIODO MENSUAL POR SEMANAS																											
	Octubre				Noviemb				Diciembre				Enero				Febrer				Marzo				Abril			
	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	2	3	4
Acopio teórico	X	X																										
Selección del tema y problema		X																										
Elaboración del marco referencial			X	X																								
Diseño de proyecto de tesis				X	X																							
Trámite de aprobación del Proyecto de tesis						X	X																					
Acopio de la Investigación									X	X	X																	
Investigación de campo											X	X	X	X														
Presentación de análisis de resultados															X	X	X	X	X									
Redacción y borrador de tesis																			X	X	X	X						
Redacción del informe final																								X	X			
Defensa Pública de Tesis																											X	X

9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO.

En toda investigación, se hace necesario contar con recursos económicos, materiales y humanos que permite la ejecución y desarrollo de mi investigación

a efectuarse, en este ítem, presento los recursos que requiriera para realizar mi investigación:

9.1. RECURSOS HUMANOS

Postulante: Sr. Juan Pablo Chancusig Unatambo

Director de tesis: Por designarse.

Entrevistados y encuestados.

9.2. RECURSOS MATERIALES

Para la siguiente investigación se procederá a recolectar información de algunos libros, enciclopedias, textos universitarios, folletos. Trípticos, etc. que tengan relación con el presente tema de investigación.

En esta investigación se utilizara los siguientes recursos materiales:

9.2.1. RECURSOS DIDÁCTICOS:

- Constitución de la República del Ecuador.
- Tratados y Convenios Internacionales.
- Código de Trabajo.

9.2.2. RECURSOS BIBLIOTECARIOS.

- Biblioteca de la Carrera de Derecho.
- Internet.
- Libros.
- Revistas.

9.2.3. RECURSOS FINANCIEROS

Los gastos que se presenten en la investigación propuesta serán financiados con recursos propios del investigador de conformidad con el siguiente detalle:

<u>Materiales</u>	<u>Costo USD</u>
Bibliografía específica del tema de investigación.	\$ 350.00
Materiales de oficina	\$ 300.00
Fotocopias	\$ 100.00
Levantamiento de textos	\$ 100.00
Reproducción de tesis	\$ 100.00
Encuadernado de tesis	\$ 100.00
Movilización	\$ 300.00
Aranceles y derechos	\$ 100.00
Otros gastos imprevistos	\$ 200.00
TOTAL:	\$ 1,650.00

9.3. FINANCIAMIENTO.

Son: Mil seiscientos cincuenta dólares de los Estados Unidos de Norteamérica.

Este presupuesto será financiado con recursos propios del autor.

10. BIBLIOGRAFÍA.

- Constitución de la República del Ecuador.
- Tratados y Convenios Internacionales.
- Código de Trabajo.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el Trabajo de la OIT (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2011). Equipo Técnico Multidisciplinario de la OIT, para los Países Andinos. Lima, Perú. Primera Edición.)
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.

ANEXOS



Me encuentro desarrollando mi tesis de Abogado que versa sobre el tema “**LA NECESIDAD DE ESTABLECER EL ACOSO LABORAL COMO CAUSAL O MOTIVO DE DESPIDO INTEMPESTIVO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**” por ello le solicito muy comedidamente se digne responder a las preguntas de la siguiente **ENTREVISTA** con la finalidad de conocer su criterio el cual será fundamental para el desarrollo y análisis de la temática en estudio.

1 Conoce usted que es el acoso laboral, sus efectos y consecuencias con las víctimas de acoso laboral.

2 Considera que los derechos a la integridad personal y la estabilidad laboral se encuentran vulnerados al momento de darse el acoso laboral.

3 Considera usted que es necesario incorporar el acoso laboral como causal de despido intempestivo.

4 Usted cree que una forma de reparar el daño por acoso laboral, sea la reincorporación del trabajador acosa a su trabajo, en el caso de que este lo haya abandonado.

5 Piensa usted que también se debería hacer una reforma al artículo 188 del Código de Trabajo, entorno a una indemnización para quienes hayan sido víctimas de acoso laboral.

GRACIAS,



Me encuentro desarrollando mi tesis de Abogado que versa sobre el tema “**LA NECESIDAD DE ESTABLECER EL ACOSO LABORAL COMO CAUSAL O MOTIVO DE DESPIDO INTEMPESTIVO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**” por ello le solicito muy comedidamente se digne responder a las preguntas de la siguiente **ENCUESTAS** con la finalidad de conocer su criterio el cual será fundamental para el desarrollo y análisis de la temática en estudio.

1 Conoce usted que es el acoso laboral.

2 Considera usted que el acoso laboral vulnera derechos constitucionales como la integridad personal y la estabilidad laboral.

3 Cree usted que las consecuencias del acoso laboral solo afectan a sus víctimas en este caso trabajadores u obreros.

4 Usted cree que los empleadores utilizan el acoso laboral como una forma para que el trabajador abandone voluntariamente su lugar de trabajo.

5 Considera necesario que nuestro Código de Trabajo, estipule o sanciones el acoso laboral, para evitar se siga vulnerando los derechos de los trabajadores.

ÍNDICE

PORTADA	I
CERTIFICACIÓN.	II
AUTORÍA	III
CARTA DE AUTORIZACIÓN.....	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO	VI
TABLA DE CONTENIDOS.....	VII
1. TÍTULO.....	1
2. RESUMEN	2
2.1. ABSTRACT.	3
3. INTRODUCCIÓN.....	4
4. REVISION DE LITERATURA.....	5
4.1. MARCO CONCEPTUAL.	5
4.1.1. EL DERECHO.....	5
4.1.2. DERECHO LABORAL O DE TRABAJO.....	7
4.1.3. EL TRABAJO.....	10
4.1.4. CONTRATO DE TRABAJO.....	11
4.1.5. TRABAJADOR Y EMPLEADOR.....	12
4.1.6. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO	14
4.1.7. FORMAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL.....	15
4.1.8. ACOSO LABORAL.....	18
4.2. MARCO DOCTRINARIO.....	20
4.2.1. DERECHO AL TRABAJO.....	20
4.2.2. PRINCIPIOS LABORALES	25
4.2.3. PRINCIPIO PROTECTOR.....	28
4.2.4. ESTABILIDAD LABORAL.....	32
4.2.5. DESPIDO INTEMPESTIVO	35
4.2.6. LA ESTABILIDAD LABORAL Y EL DESPIDO INTEMPESTIVO.....	36
4.3. MARCO JURÍDICO	37
4.3.1. SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL.....	37
4.3.2. NIVEL JERARQUICO CONSTITUCIONAL.....	38
4.3.3. PROCEDIMIENTO LABORAL ORAL.....	39

4.3.4.	TRATADOS INTERNACIONALES.....	41
4.3.5.	CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR FRENTE AL TRABAJADOR.....	46
4.3.6.	CÓDIGO DE TRABAJO.....	48
4.3.7.	LEGISLACION COMPARADA.....	56
5.	MATERIALES Y MÉTODOS.....	59
5.1.	MATERIALES.....	59
5.2.	MÉTODOS Y TÉCNICAS A UTILIZAR:.....	59
5.2.1.	MÉTODO CIENTÍFICO.....	59
5.2.2.	MÉTODO INDUCTIVO Y DEDUCTIVO.....	60
5.2.3.	MÉTODO HISTÓRICO.....	60
5.2.4.	MÉTODO DESCRIPTIVO.....	60
5.2.5.	MÉTODO ANALÍTICO.....	60
5.2.6.	MÉTODO SINTETICO.....	60
5.2.7.	MÉTODO EXEGÉTICO.....	60
5.2.8.	MÉTODO ESTADISTICO.....	61
5.3.	PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS.....	61
6.	RESULTADOS.....	62
6.1.	ENCUESTAS.....	62
6.1.1.	ESTADÍSTICAS Y GRÁFICOS.....	62
6.2.	ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO.....	62
6.3.	RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS.....	70
7.	DISCUSIÓN.....	74
7.1.	VERIFICACION DE OBJETIVOS.....	74
7.2.	CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	76
7.3.	FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA DE REFORMA.....	76
8.	CONCLUSIONES.....	78
9.	RECOMENDACIONES.....	79
9.1.	PROPUESTA DE REFORMA LEGAL.....	80
10.	BIBLIOGRAFÍA.....	82
11.	ANEXOS.PROYECTO DE TESIS.....	85
	ÍNDICE.....	115