



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

TÍTULO:

**“NECESIDAD DE ESTABLECER EN EL ART. 173 DEL CÓDIGO DEL
TRABAJO, EL ACOSO MORAL COMO CAUSAL PARA QUE EL
TRABAJADOR PUEDA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE
TRABAJO”**

Proyecto de Tesis previo a optar por
el Título de Abogado

AUTOR: DANIEL ARMANDO ERAZO SINMALEZA

DIRECTOR: DR. MARIO ENRIQUE SÁNCHEZ ARMIJOS

Loja – Ecuador
2014

CERTIFICACIÓN

Dr. Mario Sánchez, Catedrático de la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja.

CERTIFICO:

Haber revisado prolijamente el trabajo de investigación de tesis presentado por el señor Daniel Armando Erazo Sinmaleza, temática intitulada “NECESIDAD DE ESTABLECER EN EL ART. 173 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EL ACOSO MORAL COMO CAUSAL PARA QUE EL TRABAJADOR PUEDA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO”, autorizo su presentación para la defensa y sustentación, por cumplir los lineamientos metodológicos y sujetarse al Reglamento para la aprobación de los módulos en la UNL.

Loja, 28 de Febrero del 2014



Dr. Mario Enrique Sánchez Armijos
DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Declaro que los conceptos, expresiones e ideas vertidos en el presente trabajo de investigación, y en general en todo su contenido son de exclusiva responsabilidad del autor.



Daniel Armando Erazo Sinmaleza

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

Yo, Daniel Armando Erazo Sinmaleza, declaro ser autor de la tesis titulada: **“NECESIDAD DE ESTABLECER EN EL ART. 173 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EL ACOSO MORAL COMO CAUSAL PARA QUE EL TRABAJADOR PUEDA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO 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 al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repertorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar 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 28 días del mes de mayo del dos mil catorce.

Firma

Autor Daniel Armando Erazo Sinmaleza

Cedula 0201831575

Dirección Sucumbíos, Santa Cecilia Km. 3 Vía Quito

Correo Electrónico dany.e.w@hotmail.com

Teléfono 0985564529

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director de Tesis Dr. Mario Enrique Sánchez Armijos

Tribunal de grado Dra. Mg. María Antonieta León Ojeda

Dra. Mg. Paz Piedad Rengel M.

Dr. PhD. Galo Blacio Aguirre

AGRADECIMIENTO

Dejo constancia de mi gratitud perenne a la Universidad Nacional de Loja, especialmente a la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia, en la persona de sus dignísimas autoridades.

De igual manera manifiesto mi imperecedero agradecimiento a todos los renombrados docentes que con generosidad y sapiencia nos han brindado sus conocimientos a lo largo de nuestra formación profesional en el amplio campo del Derecho.

Y de manera especial a mi familia, mi esposa Gladys y mi Hijo Steven quienes han sido testigos silenciosos de mi dedicación y sacrificio, ya que con su apoyo incondicional he logrado alcanzar mi más anhelada meta propuesta.

A todos ellos, desde siempre grato.

El autor

DEDICATORIA

Este proyecto es el resultado del esfuerzo por lo que dedico este trabajo a mi familia, personal docente, compañeros universitarios quienes a lo largo de este tiempo han puesto a prueba sus capacidades y conocimientos en el desarrollo de este tema, el cual ha finalizado llenando todas las expectativas.

El Autor

TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO

2 RESUMEN.

2.1. ABSTRACT

3. INTRODUCCIÓN

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. Contrato individual de trabajo

4.1.2. Acoso moral

4.1.3. Hostigamiento moral

4.1.4. Relaciones laborales

4.1.5. Trabajadores

4.1.6. Falta de regulación

4.1.7. Norma legal

4.1.8. Indemnización

4.1.9. Bonificación

4.1.10. Visto bueno

4.1.11. Derecho

4.1.12. Garantías constitucionales

4.1.13. Dignidad

4.1.14. Vida decorosa

4.1.15. Remuneraciones

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Derechos y garantías constitucionales que tienen los trabajadores

4.2.2. Indemnizaciones y bonificaciones adecuadas para el caso del visto bueno

4.2.3. Acoso moral como causal de visto bueno solicitado por el trabajador

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador

4.3.2. Código del Trabajo

5. MATERIALES Y MÉTODOS

6. RESULTADOS

6.1. Análisis e interpretación de las encuestas

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de objetivos

7.2. Contrastación de hipótesis

7.3. Fundamentación Jurídica se sustenta la propuesta de reforma

8. CONCLUSIONES

9. RECOMENDACIONES

9. 1. PROPUESTA DE REFORMA LEGAL

10. BIBLIOGRAFÍA

11. ANEXOS

1. TÍTULO

NECESIDAD DE ESTABLECER EN EL ART. 173 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EL ACOSO MORAL COMO CAUSAL PARA QUE EL TRABAJADOR PUEDA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO

2 RESUMEN.

El Art. 11 numeral 7 de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales de derechos humanos, no excluirá los derechos derivados de la dignidad de las personas.

El acoso moral en las relaciones laborales, es una afectación de las personas trabajadoras, es así que no existe un proceso que regule en la norma laboral, en la que el trabajador afectado busque un mecanismo para dar por terminado el contrato individual de trabajo.

Se dan casos, en los que el empleador, por medio del acoso continuo a la víctima, consigue que el trabajador renuncie a su puesto de trabajo, esto hace que este trabajador no tenga algún derecho a la indemnización ni bonificación, por estar sujeto a estos actos que el empleador ha utilizado, por haber sido voluntaria la terminación del contrato.

Es por esta circunstancia que se plantea insertar en el artículo 173 del Código del Trabajo, el acoso moral como causal para que el trabajador pueda solicitar el visto bueno. Además pretende reformar el artículo 191 del mismo cuerpo legal, en el sentido de la permisión de acumulación de indemnizaciones para los trabajadores o trabajadoras que se sujeten a lo contemplado en el artículo 173 *Ibidem*. A través de un análisis con enfoque

jurídico, social y psicológico, esta propuesta aspira demostrar la necesidad imperiosa de incluir como causal de visto bueno al acoso moral.

El acoso moral como causal de visto bueno para solicitar la terminación del contrato de trabajo, viene a significar la protección del derecho al trabajo señalado en el Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador en 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.

Al no especificarse el acoso moral como causal de visto bueno solicitado por el trabajador, se vulneran principios constitucionales, contemplados en el Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador, que estatuye toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su integridad, seguridad y bienestar.

2.1. ABSTRACT

The Section 11 paragraph 7 of the Constitution of the Republic of Ecuador recognizes the rights and guarantees established in the Constitution and in international human rights treaties, the law does not exclude derivatives dignity.

Bullying in labor relations, is an affectation of people as workers, so there is not a process that regulates the labor standard, in which the worker concerned seeks a mechanism to terminate the individual employment contract.

There are cases in which the employer, through the continued harassment of the victim, get the worker quit your job, this makes the worker does not have any right to compensation or bonus, to be subject to these acts which the employer has used, for volunteering the termination.

It is for this circumstance arises that Article 173 of the Labour Code, the moral harassment. It also aims to amend Article 191 of the same Code, in the sense of allowing for accumulation of compensation to workers or workers to be subject to it under Article 173 ibid. Through an analysis of legal, social and psychological approach, this proposal aims to demonstrate the urgent need to include as grounds for approval to moral harassment.

The moral harassment as a result of approval to request the termination of the employment contract, comes to mean the right to work protection outlined in Section 33 of the Constitution of the Republic of Ecuador in that work is a right and a duty social, and economic right, a source of personal fulfillment and economic base. The State shall ensure that persons working full respect for their dignity, decent living wages and fair remuneration and performance of a safe work freely chosen or accepted.

When not specified the moral harassment as grounds for approval requested by the employee, it would violate constitutional principles, referred to in Article 326 of the Constitution of the Republic of Ecuador, that everyone has the right to develop their work in a supportive environment and suitable, to ensure their integrity, security and wellbeing.

3. INTRODUCCIÓN

El sistema jurídico, normativo y legal en nuestro país, se desarrolla en los principios constitucionales que garantizan a las personas el acceso al trabajo como un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, siendo de esta manera una fortaleza legal hacia los derechos de los trabajadores; sin embargo, el problema es que muchos de los empleadores para que sus trabajadores presenten sus renuncias, acosan moralmente, siendo así que debe establecerse el acoso moral como causal de visto bueno por parte del trabajador para su debida indemnización y bonificación y evitar estos actos inmorales suscitados en las relaciones laborales.

El tratamiento de esta investigación se ha partido del estudio teórico, normativo y doctrinario en el Código del Trabajo de las indemnizaciones y bonificaciones, para el caso de visto bueno solicitado por el trabajador.

Para un mejor desarrollo del presente trabajo, se analiza la revisión de literatura, contemplando un marco conceptual conteniendo los siguientes puntos: Contrato individual de trabajo, acoso moral, hostigamiento moral, relaciones laborales, trabajadores, falta de regulación, norma legal, indemnización, bonificación, visto bueno, derecho, garantías constitucionales, dignidad, vida decorosa, remuneraciones; Marco Doctrinario: Derechos y garantías constitucionales que tienen los

trabajadores, indemnizaciones y bonificaciones adecuadas para el caso del visto bueno, Acoso moral como causal de visto bueno solicitado por el trabajador; Marco Jurídico: Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo.

Después de la revisión de literatura, se especifican los métodos y técnicas que se utilizó en el desarrollo de la investigación, seguidamente se expone los resultados de la investigación de campo con la aplicación de encuestas, receptando el criterio que tienen los abogados, acerca del acoso moral como causal de visto bueno solicitado por el trabajador, en la que violenta su respeto a la dignidad, vida decorosa, remuneraciones y sus retribuciones justas.

Luego se realizó la discusión con la comprobación de objetivos, contrastación de hipótesis y criterios jurídicos, doctrinarios y de opinión que sustenta la propuesta. Para finalmente terminar con las conclusiones, recomendaciones y la propuesta de reforma.

De esta manera dejo planteado la presente investigación jurídica, aspirando que la misma sea acogida y aprobada por el Honorable Tribunal.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. Contrato individual de trabajo

En la Enciclopedia Jurídica OMEBA se cita a De la Cueva quien expresa que: *“El contrato individual de trabajo continúa siendo la institución fundamental de la rama jurídica que nos ocupa, por la razón evidente de que es la que determina la aplicación del derecho del trabajo; las categorías de patrono y trabajador sólo pueden entenderse en función de él. Por otra parte, el derecho del trabajo, según lo dicho en varias ocasiones, tiende a proteger, inmediatamente, a la persona física y a su familia cuando aquél es sujeto del contrato de trabajo, de tal manera que la organización colectiva, sindicato, contrato colectivo, huelga, etcétera, no son sino asedios para el logro de aquella finalidad”*¹.

En el concepto citado se indica que el contrato de trabajo es una institución jurídica en aplicación de las relaciones entre empleadores y trabajadores, pero no se indica nada de lo que es contrato de trabajo, más bien se hace una concordancia a su forma de relación con el derecho de trabajo, una cosa es su relación otra cosa su definición de contrato de trabajo, siendo esta un convenio en que una persona llamada trabajador presta su servicio a un

¹ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo IV, Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires – Argentina, p. 398

empleador, de forma lícita y personal, y a cambio de ello recibe una remuneración por el servicio prestado.

En el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, de Guillermo Cabanellas, se expresa que el contrato de trabajo es: *“El que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así: aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes -el patrono, empresario o empleador- da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada el trabajador”*².

El objeto del contrato de trabajo, de acuerdo al concepto anterior es la prestación retributiva de servicio subordinado de índole económica, esto significa que quien firma un contrato de trabajo, este sirve para la prestación de servicio por parte del trabajador, a cambio de ello recibe una retribución económica, por la prestación del servicio, y que el trabajador se encuentra en subordinación del empleador, es decir a órdenes de este último.

La prestación del servicio por parte del trabajador debe ser personal, es más el trabajador debe ser siempre una persona natural, pues una persona jurídica, de manera moral y legalmente no es capaz de prestar servicios,

² CABANELLAS, Guillermo: Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo II, 25ª Edición, Editorial Heliasta, 1997, p. 352

porque los servicios los presta en persona, por este trabajo recibe una remuneración, pero el trabajador se encuentra a órdenes del empleador, pero ello no significa que realice cualquier trabajo, sino que ésta debe ser lícito y personal.

4.1.2. Acoso moral

El acoso moral es un fenómeno social que a pesar de estar presente en nuestra sociedad, en nuestros trabajos y en nuestro planeta se puede decir que es una práctica que todavía mantenemos oculta debido a que las víctimas de este mal sienten temor a represalias que puedan tomarse en su contra; y, más aun, el miedo a que su identidad pueda ser revelada.

“Se le define como un acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, que tenga como resultado para el o los afectados o (i) su menoscabo, maltrato o humillación, o bien (ii) que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”³

El acoso como contrario a la dignidad de la persona representa un daño moral de la integridad del trabajador por parte del empleador, lo cual atenta

³ <http://www.guioteca.com/temas-legales/acoso-laboral-%C2%BFque-dice-la-nueva-ley/>
fecha de acceso marzo del 2014

contra las garantías y derechos fundamentales del trabajador, infiere violencia e intimidación que produce un daño psicológico, que puede acarrear la afectación de la salud de los trabajadores, conduciendo a renunciar a su fuente de trabajo.

Para Iñaki Piñuel *“El acoso laboral es un continuado y deliberado maltrato verbal o modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su eliminación del lugar de trabajo por diferentes vías entre las que se encuentra la destrucción psicológica, la destrucción de su capacidad de trabajar, la destrucción de su esfera de relaciones laborales, familiares, sociales”*⁴

Es así que el acoso moral en las relaciones de trabajo conlleva a la destrucción a la integridad psicológica y social del trabajador, que conduce a la afectación a la salud física y mental de la persona. Pues lo más grave es que por consecuencias del acoso moral, el trabajador se ve obligado a renunciar a su trabajo, y que ello significa ir en contra de la dignidad del trabajador.

4.1.3. Hostigamiento moral

“El hostigamiento abarca una amplia gama de comportamientos ofensivos. Normalmente se entiende como una conducta destinada a perturbar o

⁴PIÑUEL, Iñaki: *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, editorial Punto de Lectura, Madrid – España, 2003, p. 23

alterar. Hostigar es molestar a alguien o burlarse de él insistentemente. En el sentido jurídico, es el comportamiento que se encuentra amenazante o perturbador.”⁵

El hostigamiento como ofensas, constituye el acto que una persona recibe en su estatus jurídico un ultraje, menoscabo, maltrato, daño o algún tipo de injuria, por la conducta del quien procede a ofender, en la que hostiga a la otra persona y se burla de él constantemente. Dentro del ámbito laboral el hostigamiento por parte del empleador es una forma para que el trabajador deje de laborar y renuncia a su trabajo, trayendo consigo consecuencias jurídicas en cuanto a la indemnización del trabajador, que por su renuncia voluntaria no recibe las bonificaciones a que tiene lugar, como cuando ha sido despedido que tiene derecho a indemnizaciones a las que la ley lo determina.

4.1.4. Relaciones laborales

Nelly Chávez Barrera, da una conceptualización de dependencia laboral, al respecto dice: *“Relación de dependencia, es el elemento que tipifica o da su propia identidad al contrato individual de trabajo y lo hace diferente de otros contratos, por ejemplo el arrendamiento de servicios regulado por el Código Civil, en el que pueden darse otros elementos como partes contratantes,*

⁵ WIKIPEDIA: <http://es.wikipedia.org/wiki/Hostigamiento>

convenio, objeto y remuneración, pero al no haber relación de dependencia, no hay contrato individual de trabajo”⁶

Las relaciones laborales constituyen un acto de acuerdos entre empleadores y trabajadores sobre su situación laboral, fluctúa de acuerdo al contrato individual de trabajo, que pone las reglas de las formas en que el trabajador ejercerá sus labores ante el patrono. También estas formas de relaciones se rigen por las partes contratantes, el convenio mutuo, su objeto de trabajo y las remuneraciones a que tienen lugar, que mediante una relación de dependencia o subordinación se configura el contrato individual de trabajo.

Para Mabel Goldstein, en cuanto a la relación laboral, da un concepto de relación de trabajo, señalando que es la *“Realización del acto, ejecución de obras o prestación de servicio de una persona a favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen”⁷*

La relación laboral para esta autor es el hecho, que mediante la realización obras o la prestación de servicio de una persona llamada trabajador, ofrece a otra llamada empleador, que bajo la dependencia se establece las reglas para organizar el trabajo, a órdenes del empleador, pero hay que indicar que las labores en nuestro medio son voluntarias, es decir si una persona quiere

⁶ CHÁVEZ DE BARRERA, Nelly: Derecho Laboral Aplicado, Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, 2002, p. 51

⁷ GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Círculo Latino Austral, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 485

trabajar está en su voluntad de hacerlo, caso contrario no lo realiza, y si ha procedido mediante las reglas del empleador, éste tiene que pagar una remuneración, que mayormente se cancela en dinero por la labor cumplida, cualquier tipo de trabajo a que la ley lo permita, porque existen labores que se encuentran prohibidas por las normas, por lo tanto son ilegales.

4.1.5. Trabajadores

Julio Magorga Rodríguez señala que el concepto de trabajador *“Debe ser entendida en función de la definición que el contrato individual de trabajo nos trae el Art. 8 del mismo Código del Trabajo, pues el sólo hecho de prestar servicios o ejecutar una obra no convierte a una persona en parte del contrato individual de trabajo, ya que para ello es necesario que lo haga en virtud del convenio, bajo relación de dependencia y a cambio de una remuneración”*⁸

Este autor da una definición de trabajador de acuerdo a lo señalado en el Código del trabajo, siendo una persona que debe ser siempre natural, el cual presta sus servicios, que deben ser lícitos y personales ante el empleador, del cual se encuentra en subordinación o dependencia, actividades que realiza el trabajador en virtud de un convenio, bajo dependencia y a cambio recibe una remuneración por las labores cumplidas o realizadas.

⁸ MAGORGA RODRÍGUEZ, Julio: Doctrina Teórica Práctica en Materia Laboral, Tomo VIII, Ediciones Carpol, Primera edición, Cuenca – Ecuador, 2008, p. 102

Mabel Goldstein en su Diccionario Jurídico Elemental sostiene que trabajador es *“Persona física que se obliga o presta servicios a favor de otra, física o jurídica, y bajo la dependencia de ésta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación”*.⁹

A lo citado se indica que trabajador es una persona física, es decir es una persona natural para ser considerado como tal, pues no es permitido o físicamente imposible que una persona jurídica se considere trabajador, por el simple hecho que se necesita de la actividad manual para la realización de un trabajo. Esta persona física se obliga a prestar sus servicios a favor de otra persona, que en este caso si puede ser física y jurídica, que se encuentra bajo su subordinación, el cual establece las reglas de labores que el trabajador debe cumplir, por el tiempo acordado por las partes y a cambio de ello recibe una remuneración, que como se señala cualquiera sea las modalidades de prestación.

Víctor de Santo el trabajador es “El trabajo en sus diversas formas goza de la protección de las leyes, las que aseguran al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagadas; retribución justa, salario mínimo vital móvil; igual remuneración por

⁹ GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Círculo Latino Austral, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 554

igual tarea, participación en las ganancias de las empresas, con control de producción y colaboración en la dirección”¹⁰

De acuerdo a este concepto el trabajador goza de los derechos garantizados tanto en la Constitución y en la Ley, el cual debe tener condiciones adecuadas y dignas de una persona, que no menoscabe su condición de ser humano, el cual goza de ciertos principios como los señalados: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagadas; retribución justa, salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea, participación en las ganancias de las empresas, con control de producción y colaboración en la dirección. Principios que deben ser acatados por el empleador.

4.1.6. Falta de regulación

La regulación para Manuel Ossorio es el “*Ordenamiento o régimen de algo. Tasación de honorarios*”¹¹

La regulación dentro de lo jurídico es el ordenamiento de las leyes que deben regir cierto derecho y regular una actividad que debe estar determinado en la Ley o su respectivo reglamento.

¹⁰ DE SANTO, Víctor, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía, Editorial Universidad, Segunda edición, Buenos Aires – Argentina, 1999, p. 927

¹¹ OSSORIO, MANUEL, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 827

El acoso moral como causal de visto bueno no se encuentra regulado en el Código del Trabajo y ello determina su falta de regulación, por la inexistencia de la norma en la ley, caso contrario va en contra de la garantía de los trabajadores, el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño a un trabajo libremente escogido y aceptado.

Claudia Storini, expresa que *“El material jurídico no lo componen de forma exclusiva datos lingüístico- normativos, sino también datos reales que hacen que, frente a la transformación de las relaciones sociales, el Derecho positivo vigente deba considerarse como inadecuado, siendo, por tanto, la única alternativa, la toma de conciencia de la productividad de la función interpretativa con el fin de controlar el espacio de juego que, de manera inexorable, los criterios de interpretación dejan al intérprete, pues la atribución a éste de amplios poderes no significa que dichos poderes deban ser utilizados de forma arbitraria, ni que se vea librado de la obligación de comportarse conforme a parámetros racionales y controlables”*¹²

El acoso moral como causal de visto bueno, para dar por terminado el contrato de trabajo vincula la tarea interpretativa y de aplicación de las disposiciones normativas al texto, al contexto sistemático, a la voluntad del legislador, al sentido objetivo de la ley o a su finalidad.

¹² STORINI, Claudia, y otros: Perspectivas Constitucionales, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2011, p, 6

4.1.7. Norma legal

Efraín Pérez expresa que *“La sumisión de la Administración a la Ley se realiza en virtud del principio de legalidad. El principio de legalidad stricto sensu se refiere a la llamada reserva de la ley, según el cual existen materias específicas, determinadas en la Constitución que pueden regularse solamente por la ley formal. Por otra parte el principio de legalidad en sentido amplio norma temas adicionales a aquellos señalados en la reserva de la ley, sobre materias específicas, contempladas en las normas generales de la Constitución, que consagran la separación formal u orgánica de funciones determinando las tareas que incumben a cada categoría de órganos”*¹³

La norma legal es lo que determina el funcionamiento de un principio, o las condiciones en que se regula un acto, en el caso de acoso moral, se plantea que debe ser considerado como causal de visto bueno en el Código del Trabajo, en este momento ésta institución jurídica forma parte de la norma legal, en la que se establece las condiciones de funcionamiento, de acuerdo a las normas generales de la Constitución, y ello determina la legalidad de la norma para que el trabajador ejerza sus derechos.

¹³ PÉREZ, Efraín: Derecho Administrativo, Corporación de Estudios y Publicaciones, tercera edición. Tomo I, Quito – Ecuador, 2009, p. 121

Mabel Goldstein indica que legal es “*resultante de las disposiciones de la Ley*”¹⁴

Lo que se plantea en esta investigación es incorporar el acoso moral en las relaciones laborales, por parte del empleador, como una forma de presionar para que el trabajador se aburra y renuncie a su trabajo y que no reciba las indemnizaciones a que tiene lugar, se considere como una forma de dar por terminado dichas relaciones laborales por medio del visto bueno solicitado por el trabajador en aplicación de la ley, en este momento impregna la legalidad de lo anteriormente planteado y pueda ser considerado legal para el ejercicio de sus derechos.

4.1.8. Indemnización

Guillermo Cabanellas manifiesta que indemnización es “*El resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, desde el punto de vista del culpable; y del que se ha recibido, enfocado desde la víctima. En general es la reparación de un mal, compensación, o satisfacción de ofensa o agravio*”.¹⁵

La indemnización conlleva a un resarcimiento económico del daño o perjuicio causado de un determinado acto, en el presente caso el empleador

¹⁴ GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Círculo Latino Austral, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 347

¹⁵ CABANELLAS, Guillermo: Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, 1998, p.202

acude por medio del acoso moral ante el trabajador para ejercer presión para que éste renuncie a su trabajo, por circunstancias análogas a la terminación de las relaciones laborales, esto conlleva a la vulneración de sus derechos, por lo cual, el empleador al hacer que el trabajador renuncie voluntariamente, conlleva a evadir las indemnizaciones a que dieran lugar, si es que existiera las causales de visto bueno, determinado en la Ley, esto es las bonificaciones e indemnizaciones que el trabajador recibirá por los años de servicios prestados al empleador, enfocado desde el lado de la víctima, por ser el trabajador una persona que es presa fácil de la vulneración de sus derechos.

Galo Espinosa Merino expresa que indemnización es “*Resarcimiento económico del daño causado o sufrido. Suma o cosa con que se indemniza. Reparación de un mal. Compensación. Satisfacción de ofensa o agravio*”.¹⁶

Entendida la indemnización como una compensación, debe ser vista como un rubro que se cancela por el hecho a la víctima de un acto, por la ofensa a sus derechos, como es que el trabajador renuncie a su trabajo por los maltratos verbales inferidos por el empleador, por el cual como los casos de visto bueno recibe una bonificación por el trabajo prestado, en satisfacción a la ofensa o agravio propiciado por el empleador o patrono.

¹⁶ ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1986, p.384

4.1.9. Bonificación

El Diccionario Enciclopédico Universal indica que bonificar es “Conceder por algún concepto un aumento, generalmente proporcional y reducido, en una cantidad que alguien ha de cobrar o un descuento en la que ha de pagar”.¹⁷

Dentro del trabajo la bonificación es un beneficio generalmente en dinero como una gratificación al trabajo realizado, esto se compara en proporción al trabajo realizado, como atribuciones patrimoniales del empleador al trabajador, siendo admisible su tratamiento como salario o bien como no retributivas, esto constituye una compensación de la prestación de trabajo, bien entendido que dependa de una obligación del empresario y no de una espontánea liberalidad suya.

4.1.10. Visto bueno

Julio Magorga Rodríguez señala que el visto Bueno “Doctrinariamente se define como la resolución del Inspector del Trabajo, pronunciado a solicitud de parte y según un procedimiento especial, por la que se declara que existen y son legales las causas invocadas para la terminación del contrato”¹⁸

¹⁷ DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO UNIVERSAL: Impresión Egedsa, Edición 1999, Impreso en España.

¹⁸ MAGORGA RODRÍGUEZ, Julio: Doctrina Teórica y Práctica en Materia Laboral, Ediciones Carpol, Primera Edición, Tomo 8, p. 260

El visto bueno es una institución jurídica del trabajo que consiste en la resolución que emite el Inspector de Trabajo, aceptando o negando las causas para dar por terminado el contrato de trabajo, por las causas establecidas en el Art. 172 y 173 del Código del Trabajo, ya sean invocadas por el empleador como por el trabajador, trámite que tiene un proceso especial, tipo administrativo, en la cual declara la legalidad de las causas para la terminación de dicho contrato de trabajo.

4.1.11. Derecho

Mabel Goldstein opina que derecho es *“Conjunto de principios, preceptos y reglas a los que están sujetas las relaciones humanas en toda sociedad civil y a cuya observancia toda persona puede ser compelida por la fuerza”*.¹⁹

El derecho como principios, preceptos y reglas, tiene por objeto las estructuras formales de los ordenamientos jurídicos, que regulan las relaciones humanas de toda la sociedad civil, en la que se autoriza deducciones lógicamente inválidas y pueden impedir deducciones que sería lógicamente válidas, por ejemplo una norma implícita tácitamente derogada ya no puede ser inferida, aunque sean todavía válidas las normas que la implican.

¹⁹ GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Colombia, 2008, p.204

Galo Espinosa Merino comenta que derecho es *“Conjunto de principios, preceptos y reglas a que están sometidas las relaciones humanas y a cuya observancia pueden ser compelidos los individuos aun coercitivamente. Derecho Objetivo: conjunto de normas obligatorias que tienen por objeto conseguir el orden, la seguridad y la justicia. Derecho Subjetivo: poder moral inviolable para exigir, hacer o no hacer una cosa”*.²⁰

El derecho entendido como principios, preceptos y reglas, constituye el involucramiento del derecho objetivo para adquirir el orden, la seguridad y la justicia, en el presente caso, si el acoso moral es considerado como causal de visto bueno y dar por terminado la relación laboral, esto no conlleva sino admitir que son normas jurídicas y que por su rango jerárquico supremo son parte del sistema de fuentes que condicionan la validez del sistema, pues, son normas de las que derivan derechos y obligaciones y, además, tienen efecto derogatorio de normas preconstitucionales que sean contrarias a tales normas-principios de derechos y determinan, tales preceptos fundamentales, los procesos de aplicación normativa, desde la obligatoriedad de interpretar los preceptos conforme la normativa constitucional, hasta la integración o rellenado de las lagunas que presenta el Ordenamiento jurídico.

Hernán Jaramillo Ordoñez, manifiesta lo siguiente: *“El derecho al trabajo, es el conjunto de normas, reglas y principios jurídicos que regulan las relaciones existentes entre empleadores y trabajadores en las diferentes*

²⁰ ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen 1, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1986, p.167

*modalidades de trabajo. Por cuanto en la mayoría de las instituciones jurídicas laborales, como la jornada de trabajo, las remuneraciones, las utilidades, riesgos, enfermedades profesionales, accidentes, huelgas, contratos, días de descanso obligatorio, tiene injerencia el estado, creemos que esta área del derecho a más de ser esencialmente social, pertenece al Derecho Público*²¹.

El derecho al trabajo, determina la existencia mediante un conjunto de normas, reglas y principios, las garantías a que tiene lugar un trabajador, de los principios consagrados tanto en la Constitución como en la ley, envueltos sobre las relaciones laborales que se suscitan entre empleador y trabajador, de acuerdo a los derechos y obligaciones que se suscitan entre las partes.

4.1.12. Garantías constitucionales

*El Dr. Javier Pérez Royo en su obra Curso de Derecho Constitucional realiza una interesante división del tópico de garantías, partiendo de la premisa de que los derechos tienen una doble condición, esto es, de “derechos subjetivos y de elementos constitutivos del orden objetivo de la comunidad política”*²²

²¹ Jaramillo Ordóñez, Hernán, Manual de Derecho Administrativo. Universidad Nacional de Loja. Área Jurídica, Social y Administrativa. Quinta Edición.

²² PEREZ RAYO, Javier: Curso de Derecho Constitucional, Séptima Edición, Ediciones Jurídicas y Sociales, Madrid – España, 2000, p. 578

Dentro de las garantías constitucionales como derechos subjetivos, indicados en esta cita, se dan relaciones de implicación lógica entre normas, pues el principio ordena al legislador, deducir todas las implicaciones lógicas de las normas, en particular, de las normas superiores, constitucionales: si, por ejemplo, una norma constitucional, perteneciente a una Constitución rígida confiere un derecho subjetivo, el legislador debe establecer la obligación correspondiente, ya que toda norma que confiera un derecho implica lógicamente una norma que impone una obligación.

Julio Prado Vallejo al hablar de la vigencia de la Constitución expresa que: *“El propósito que perseguimos es el de suscitar la mejor difusión de los Derechos Humanos para llenar uno de los vacíos más penosos que nos ha sido dable comprobar en casi todos los niveles sociales y políticos, entre los cuales existe una general desinformación sobre la materia, tanto sobre la legislación interna, como sobre las resoluciones, convenios, pactos y declaraciones internacionales”*²³

De acuerdo al anterior concepto las garantías constitucionales envuelven la protección y difusión de los Derechos Humanos, pero considero que son poquísimos estos derechos genuinamente fundamentales, de allí que las constituciones impregnan la defensa de derechos fundamentales en defensa de los Derechos Humanos, que generalmente no se los conoce, pero esto no obvia en que deben ser respetados, con el único fin de moralizar a la

²³ PRADO VALLEJO, Julio: Documentos Básicos de Derechos Humanos, Editorial Casa de la Cultura Ecuatoriana, 1985, p. 65

sociedad y poder vivir con dignidad frente a la misma. Pero es preciso indicar que la ausencia de lagunas, lleva a minimizar la existencia de antinomias entre las normas constitucionales que establecen derechos fundamentales y a desconfiar del mecanismo de la ponderación.

4.1.13. Dignidad

Galo Espinosa Merino, en La Mas Practica Enciclopedia Jurídica Volumen I, nos explica que dignidad es “*Decoro o decencia. Cargo honorífico o puesto que lleva aparejado el ejercicio de autoridad*”.²⁴

Si el empleador utiliza mecanismos para que el trabajador renuncie voluntariamente a su trabajo, va en contra de la dignidad como persona, en protección a sus Derechos Humanos, pues el decoro o decencia constituye una cultura integrista que mortifica su dignidad.

Enrique del Acebo Ibáñez indica que la dignidad humana engloba “*Toda la problemática de los derechos humanos tiene su fundamento en la dignidad humana, término generalizado en la segunda mitad de siglo XX para caracterizar el reconocimiento social del hombre como persona independiente de su esencia.*”²⁵

²⁴ ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1987, p.199

²⁵ DEL ACEBO IBÁÑEZ, Enrique, BRIE, Roberto: Diccionario de Sociología, Segunda Edición, Buenos Aires, Editorial Claridad, 2006, p. 125

La dignidad humana surge de la problemática de los derechos Humanos, si un empleador ofende al trabajador, hostigándolo, devalúa la integridad del trabajador como persona, y desde este punto jurídico y social, debe ser considerado como causal de visto bueno, el hecho que el empleador hostigue al trabajador, como una forma de menosprecio a sus labores y como mecanismo inadecuado utilizado para que el trabajador renuncie a sus labores y el empleador evada indemnizaciones a que tiene lugar para el caso que tenga derecho a bonificaciones.

4.1.14. Vida decorosa

Los trabajadores deben gozar de respeto y una vida decorosa, para el Dr. Galo Espinosa Merino enuncia que vida es *“Fuerza interna substancial, mediante la que obra el ser que la posee. Estado de actividad de los seres orgánicos. Unión del alma y del cuerpo. Duración de las cosas. Modo de vivir en cuanto a la profesión, oficio u ocupación. Historia de una persona. Origen del ser o que contribuye a su conservación y desarrollo”*.²⁶

En las relaciones laborales, la vida decorosa del trabajador en sus tareas u oficios denota decencia y dignidad, así como también a la posibilidad de un actuar ético fundamentado en el reconocimiento de la ley moral natural.

²⁶ ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1987, p.750

El empleador que utilice el acoso moral hacia el trabajador en sus labores, es una de las distintas formas de deslegitimación de la cultura de los derechos, que debe tener una aplicable atención, y siempre mayores consensos, la del denominado minimalismo, por cuanto el empleador se cree su tal condición de superior hacia el trabajador.

4.1.15. Remuneraciones

Dr. Galo Espinosa Merino nos señala que remuneraciones “*Premio, recompensa, galardón, pago de servicios*”.²⁷

La remuneración es una retribución económica que se debe al trabajador, tiene que ser en primer término por lo menos equivalente a la fijada por la Ley, ya que si no existieran parámetros mínimos sobre su monto, en muchas ocasiones se pagaría sumas menores a estas regulaciones, como lo hacían antes los empleadores, cuando no existían salarios mínimos. Sé comprueba en estos aspectos, como funciona el carácter de protección y tutela que tiene la legislación laboral.

Manuel Ossorio manifiesta que remuneración es “*Recompensa o premio en general. Todo pago de servicios. Cantidad concreta a que asciende esa retribución*”.²⁸

²⁷ ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen 11, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1987, p.629

²⁸ OSSORIO, Manuel: Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires - Argentina, 2008, p.831

La remuneración es habitualmente establecida por el convenio, es decir por el acuerdo específico entre trabajador y empleador, que deberá ser siempre superior a la mínima legal, puesto que evidentemente para ciertas posiciones o funciones se determinan salarios especiales y consensuales, diferentes o superiores a los mínimos, debiendo respetarse tales acuerdos que provienen de la voluntad y capacidad económica y laboral de los contratantes.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Derechos y garantías constitucionales que tienen los trabajadores

Los trabajadores gozan de derechos y garantías constitucionales, es así que se viola la dignidad de la persona trabajadora, por el acoso moral utilizado por el empleador, para evadir responsabilidades a que tienen la obligación de cumplir en una relación laboral.

Roberto Alexy expresa que *“Cuando hay supuestos en los que la decisión de un caso singular no se sigue lógicamente ni de las normas presupuestarias, ni de los enunciados sólidamente fundamentales de un sistema cualquiera, ni puede ser fundamentada concluyentemente con ayuda de las reglas de la metodología jurídica, entonces al decisor le queda un campo de acción en el que tiene que elegir entre varias soluciones, a partir de las normas jurídicas, reglas metodológicas y enunciados de sistemas jurídicos no determinados ulteriormente”*

Es así que los trabajadores deben de respetar sus derechos y garantías constitucionales, pues los supuestos de decisión depende que el enunciado afirmativo o determinación sobre lo que está ordenado, prohibido o permitido a determinadas personas. En el presente caso el acoso moral en las relaciones laborales no está ordenado en el ordenamiento jurídico, esto con

el fin que se respeten los derechos de los trabajadores, como principios constitucionales, en pro de la dignidad como personas que tenemos que se nos respete los Derechos Humanos.

Entre los principios y garantías constitucionales que tiene el trabajador frente al acoso moral se puede mencionar los siguientes:

De la igualdad y no discriminación Humberto Nogueira Alcala, “se desarrolla la crítica democrática en el siglo XX, que va a otorgar al Estado un mayor protagonismo en la vida social, tratando de corregir las graves desigualdades sociales, dentro de su tarea y fin que es el bien común, reconociéndole la posibilidad de dictar normas destinadas a ciertos grupos sociales que se encuentran en una situación determinada y específica diferente de la de otros grupos, lo que trae consigo la destrucción del dogma de la universalidad de la ley y el desarrollo del principio de igualdad de oportunidades.”²⁹

Los derechos de los trabajadores garantizados en la Constitución y en la Ley permiten que los trabajadores y empleadores sean considerados iguales como seres humanos, y por ende se prohíbe la discriminación, de manera que, el individuo que naturalmente es diferente, racionalmente, es valorado en términos de igualdad reconocida como dignidad humana, que a su vez lo

²⁹ NOGUEIRA ALCALA, Humberto: El derecho a la igualdad en la jurisprudencia constitucional, Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano. Dike, 1997, pág. 231

distingue de otros seres de la naturaleza, bajo la consideración común de una realidad superior propia de todos los seres humanos.

Sobre el principio de igualdad ante la ley, Ernesto Kats expresa que *“consagrar un trato igualitario a quienes se hallan en igualdad de circunstancias”, señalando que “el legislador puede contemplar en forma distinta situaciones que considera diferentes, siempre y cuando la discriminación no sea arbitraria, no importe una ilegítima persecución y no responda a un propósito de hostilidad o indebido privilegio de personas o grupos”, agregando que “la garantía de igualdad ante la ley importa el derecho de todos a que no se establezcan privilegios o excepciones que excluyan a unos de lo que se concede a otros en igualdad de condiciones”*³⁰.

La igualdad está ligada a través de la historia con el alma, el espíritu o la razón, misma que en todo caso, de ningún modo contraviene la realidad natural de desigualdad, pues, parte de la manifestación de aquella dignidad es el respeto por la vida y por la individualidad de cada ser: todos los seres humanos somos iguales en dignidad y merecemos igual respeto, no obstante todas las personas somos diferentes con características físicas específicas sobre las cuales construimos nuestras identidades individuales.

Norberto Bobbio afirma que: *“La igualdad, como valor supremo de una convivencia ordenada, feliz y civil como aspiración perenne de los hombres*

³⁰Katz, Ernesto. "El principio del tratamiento igual de los iguales, en iguales circunstancias, en el derecho del trabajo". D.T. 1961

que viven en sociedad, como tema constante de las ideologías y de las teorías políticas, queda emparejada a menudo con la libertad.”³¹

El acoso moral por parte de los empleadores hacia los trabajadores, como un medio de persuadir que el trabajador renuncie a su trabajo de forma voluntaria, y que no esté contemplada como causal de visto bueno para que el trabajador reciba las remuneraciones a que tiene derecho para estos casos, constituye un hecho de desigualdad, por no estar contemplado en la ley. Es evidente que la desigualdad natural del ser humano se profundiza y se acentúa positiva y/o negativamente en el contexto de la convivencia social. Así, en la actualidad, las acciones positivas o afirmativas son estados legítimos de discriminación basados en la vulnerabilidad social de determinados grupos, en tanto que, otros actos son seriamente criticados por contrariar irrazonablemente el principio jurídico de la igualdad, como ocurre con los supuestos abiertos del discurso político de lucha de clases sociales.

4.2.2. Indemnizaciones y bonificaciones adecuadas para el caso del visto bueno.

En las relaciones laborales se dan casos, en los que el empleador, por medio del acoso continuo a la víctima, consigue que el trabajador renuncie a su puesto de trabajo, esto hace que este trabajador no tenga algún derecho

³¹ Norberto Bobbio, Igualdad y libertad, ediciones Paidós, España, 1.993, p. 53.

a la indemnización ni bonificación, por estar sujeto a estos actos que el empleador ha utilizado, por haber sido voluntaria la terminación del contrato.

Es por esta circunstancia que se plantea tipificar en el artículo 173 del Código del Trabajo, el acoso moral. Además se pretende reformar el artículo 191 del mismo cuerpo legal, en el sentido de la permisión de acumulación de indemnizaciones para los trabajadores o trabajadoras que se sujeten a lo contemplado en el artículo 173 ibídem. A través de un análisis con enfoque jurídico, social y psicológico, esta propuesta aspira demostrar la necesidad imperiosa de incluir como causal de visto bueno al acoso moral.

El acoso moral como causal de visto bueno para solicitar la terminación del contrato de trabajo, viene a significar la protección del derecho al trabajo señalado en el Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador en 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.

Al no especificarse el acoso moral como causal de visto bueno solicitado por el trabajador, ésta vulneraría principios constitucionales, contemplados en el Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador, que toda persona

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

4.2.3. Acoso moral como causal de visto bueno solicitado por el trabajador.

Para Emily Torres Larriva, en la Revista Tribuna Democrática indica que *“El término acoso moral en el trabajo se implantó para representar una forma peligrosa de relación laboral que produce distintos trastornos psicosociales. En los últimos años, el acoso moral se ha transformado en un problema habitual en las sociedades modernas con graves consecuencias sobre los trabajadores cuyas principales afecciones se dan sobre su salud psicológica y física. De igual manera en las empresas se presentan altas tasas de ausentismo y rotación del personal”*³².

El acoso moral debe adecuarse como causal de visto bueno solicitado por el trabajador, caso contrario significa una incertidumbre por los casos suscitados o que pueda suceder, o que sucedidos no se conocen por no existir una forma de sancionar estos actos inmorales utilizados por el empleador.

El acoso moral surge de la misma presencia del trabajo, desarrollándose simultáneamente con las relaciones laborales entre los integrantes de una

³² TRIBUNAL DEMOCRÁTICA, Corporación MYL, Ediciones Legales, año V, número 55, julio 2013, Quito – Ecuador, p. 14

empresa, siempre con la misma tendencia a apartar a un trabajador de su cargo, caracterizándose por ser un acto silencioso y en algunas ocasiones intangible para la víctima y quienes lo rodean.

Claudia Storini indica que *“Las diferentes metodologías de utilización de los criterios de interpretación conducen siempre a una pluralidad de resultados posibles; si el intérprete sigue el tenor literal de la disposición, o la ratio objetiva de la misma, o la voluntad del legislador, los resultados que se producen son diferentes entre ellos. Las metodologías de interpretación elaboradas teóricamente no logran predeterminar de forma unívoca el procedimiento que debe seguir el intérprete en el proceso interpretativo, y se requiere siempre una decisión previa de aquél para seleccionar entre los diferentes métodos de interpretación los que según su criterio sean más idóneos para solucionar un determinado supuesto de hecho. Consideraciones como éstas han llevado a afirmar la invalidez de un catálogo de criterios interpretativos como el elaborado por Savigny como límite a la libertad del intérprete”*³³

Los resultados posibles es que se evite el acoso moral como una forma de presionar al trabajador para que renuncie a su trabajo, y el empleador evada responsabilidades laborales de indemnización y bonificación a que dieren lugar, como si este acto sea considerado como causal de visto bueno. No obstante, si no se quiere reconducir la elección entre los criterios de

³³ STORINI, Claudia, y otros: *Perspectivas Constitucionales*, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2011, p. 10

interpretación a una cuestión de pura casualidad, debe situarse la cuestión clave de cómo elegir razonablemente entre los distintos métodos, es decir, la inteligibilidad de los motivos que están en la base de la decisión sobre la importancia de la preferencia por un determinado criterio interpretativo. La crítica al pluralismo de los métodos puede, por tanto, ser mitigada afirmando que los criterios interpretativos, aunque desmitificados, mantienen su valor pues el intérprete debe orientarse a través de ellos, y si bien las reglas tradicionales de interpretación no pueden ser aisladas como métodos de interpretación autónomos y autosuficientes, es decir, si bien han de utilizarse conjuntamente, mantienen su función al ser un complemento necesario del proceso de aplicación del Derecho.

4.2. MARCO JURÍDICO

4.2.1. Constitución de la República del Ecuador

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador indica, garantiza el trabajo en los siguientes términos: “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 desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”³⁴.

El trabajo como un derecho es fundamental de una persona porque toda persona goza de él a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación. Este derecho se encuentra garantizado por el Estado, quien a través de los organismos pertinentes velara para que éstos sean cumplidos y el trabajador busque el bienestar de él y su familia.

El Art. 66 numeral 3 literal a y b de la Constitución de la República del Ecuador expresa: “3. *El derecho a la integridad personal, que incluye:*

³⁴ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2010, Art. 33

a) *La integridad física, psíquica, moral y sexual.*

b) *Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.*³⁵

El acoso que realiza el empleador frente al trabajador, se relaciona con la dignidad del ser humano, pues la constitución hace que se debe respetar su integridad física, psíquica, moral y sexual, esto relacionado con los tratos inhumanos y denigrantes de los empleadores, que a la vez el Estado garantiza una vida libre de violencia, prohíbe los tratos y penas crueles, inhumanas y denigrantes.

El Art. 66 numeral 18 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza *“El derecho al honor y al buen nombre, la ley protegerá la imagen y la voz de la persona.”*³⁶

El acoso moral del empleador hacia el trabajador afecta el derecho al honor y al buen nombre y éste se relaciona con la integridad moral de las personas, cuando existe descalificación y desmerecimiento por parte del

³⁵ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2010, Art. 66 núm. 3 literal a y b

³⁶ IBIDEM, Art. 66 núm. 18

empleador hacia el trabajador. Esta afectación puede producirse por injurias, calumnias, ridiculización u otros tipos de conductas que afecten al trabajador.

El Art. 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador indica que *“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.”*³⁷

Los derechos del trabajador constituyen un bien jurídico de orden social y su protección es obligación legal del poder público; por lo tanto, se prohíbe a los trabajadores renunciar a sus derechos, en bienestar de los mismos y de su propia familia.

El Art. 326 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza *“Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.”*³⁸

En las labores de los trabajadores no puede existir la violación de la integridad moral, por constituir humillación, menoscabando la dignidad de la

³⁷ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2010, Art. 326 núm. 2

³⁸ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2010, Art. 326 núm. 5

persona, la cual lesiona la integridad moral, que consiste en la degradación del trabajador provocando una afectación o daño moral.

4.2.2. Código del Trabajo

Una de las causas por las cuales termina un contrato individual de trabajo, es el Visto Bueno solicitado por el empleador y concedido por la autoridad competente.

El artículo 172 del Código Laboral, detalla las causales por las que el empleador puede solicitar el Visto Bueno:

“1.- Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;

2.- Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;

3.- Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;

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

5.- Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;

6.- Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,

7.- Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.”³⁹

La primera causal se menciona tres motivos diferentes, las faltas de puntualidad o atrasos, las faltas injustificadas al trabajo aunque sean en fechas separadas y el abandono por más de tres días consecutivos. Estas faltas se sancionan por su reincidencia dentro de un período de labor, ya que la ley da tiempo suficiente al trabajador para que los evite ya que de no hacerlo su actitud reincidente e injustificada dará motivo para su separación.

La segunda causal se refiere a los actos de desacato o actuaciones que infrinjan a normas establecidas en la empresa, es una causa grave, pero la

³⁹ CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2010, Art. 172

condición radica en que la empresa tenga un reglamento legalmente aprobado por la Dirección Regional del Trabajo, aunque la indisciplina puede ser de tal magnitud, que aunque no existe un reglamento interno no debería eximir de culpa al trabajador.

En la tercera causal existen dos motivos diferentes, la falta de probidad por un lado y la conducta inmoral por otro, que son diferentes acciones, la primera es una actitud en cierta forma pasiva, mientras que la otra es una serie de acciones más activas, más notorias. Probidad es integridad en el actuar, y los trabajadores que demuestren una actitud contraria a ella son reos de esta causal. Dentro de estas causas estará la lealtad, la fidelidad, la competencia desleal, la falta de confidencialidad y aspectos sobre la forma interna de actuar dentro de la empresa, dañando la armonía laboral. Esta causal debe ser justificada ampliamente. Igual situación cuando el empleado incurre en actos contra la moral, para unos autores debe ser dentro de la empresa, pero otros piensan que la actitud inmoral aun fuera del centro de trabajo, por su gravedad o consecuencias, puede permitir que el empleador pida la separación del trabajador incurso en estos graves actos, que pueden perjudicar el prestigio no sólo de la empresa, sino de compañeros de labor, ej. Prostitución, tráfico de drogas, o consumo de estupefacientes.

La cuarta causal, sobre las injurias graves, éstas no deben ser entendidas necesariamente al delito de injurias, tipificado en la legislación penal, porque debe ser evaluada en el marco de la relación de trabajo y a partir de los

especiales vínculos que como consecuencia de esta se generan entre las partes.

Sobre la ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió, significa que es la falta de capacidad de aprendizaje, asimilación o eficacia de un trabajo, cuyas consecuencias redundarán en la mala calidad del artículo, desperdicio de materia prima, mantenimiento de maquinaria, etc.

Es obligación de trabajador realizar trabajos de acuerdo con un contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos, en razón de que fue seleccionado con base en sus méritos y conocimientos. Si el trabajador es inepto y sin capacidad, aptitud, preparación, destrezas o habilidades técnicas o profesionales para realizar un trabajo eficiente es motivo suficiente para que el empleador plantee el visto bueno y dar por terminado la relación laboral.

Por denuncia injustificada contra el empleador en el seguro social se sanciona a quienes actúan con deslealtad y que ocasionan contratiempos a la empresa a sabiendas de que su queja es infundada. Si el trabajador personalmente o a través de sus representantes presenta su denuncia ante el IESS, por el incumplimiento de las relaciones patronales y ésta es fundamentada, y efectivamente el empleador no ha cumplido con las obligaciones de afiliarlo al IESS al trabajador, este tendrá garantizada por

dos años la estabilidad laboral y no puede plantear visto bueno contra el empleador.

Es decir que esta disposición brinda al trabajador la seguridad necesaria para que en caso de plantear una denuncia a su patrón por incumplimiento de sus obligaciones patronales con el IESS no sean objeto de despido por represalias, y si lo hace deberá ser sancionado con el pago de una indemnización equivalente a dos años de trabajo y además de las otras indemnizaciones establecida por ley.

Pero si la denuncia que formula el trabajador ante el IESS es injustificada se convierte en causa legal para que el empleador dé por terminado el contrato individual de trabajo, previo visto bueno, esto quiere decir, que existe una sanción para el trabajador que es desleal y ocasiona contratiempo al empleador a sabiendas de que falta a la verdad y su reclamo es injustificado.

El Art. 173 del Código del Trabajo contempla las causales por las que el trabajador puede solicitar el visto bueno, este artículo expresa...

“Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

- 1.- Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge, ascendientes o descendientes;
- 2.- Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,
- 3.- Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.”⁴⁰

Con esta disposición se puede interpretar que de igual manera el trabajador también 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, en estos tres casos:

El primer caso el trabajador y su familia que han sido injuriados por el empleador, familia o representante, podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en razón de que es obligación patronal y familiar y de su representante dar buen trato al trabajador, con la debida consideración y no ofendiéndole verbalmente, de palabra de obra, de acuerdo con el artículo 42 numeral 13 del Código del Trabajo.

⁴⁰ CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2010, Art. 173

Y por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, o cambio de ocupación, se describe que no puede el empleador atentar la intangibilidad de derechos y tomar decisiones que lesionen al trabajador, al ordenar cambios de ocupación arbitrarios o exigirle la realización de labores para las cuales el empleado no está contratado o preparado. En muchos casos puede suceder que el empleador como sanción o castigo, disponga cambios de sitio o categoría de trabajo, para desmejorar, denigrar o afectar la dignidad del empleado, incurriendo en este tipo de causal, que viene a ser un castigo a estas decisiones inadecuadas.

Estas dos últimas causales tienen directa relación con el principio de intangibilidad que protege al trabajador, ese amparo legal que tiene el subalterno y que no puede ser desconocido por su empleador, quien no puede desmejorar la posición actual del trabajador, no puede reformarla o tratar de hacer cambios que afecten a los derechos adquiridos de los empleados.

Es importante tener en cuenta que el Visto Bueno obtenido por el trabajador, por estos motivos, tiene los mismos efectos que el "despido intempestivo", es decir el derecho a reclamar las indemnizaciones contempladas para tales casos, conforme lo dispone el Art. 191 Código del Trabajo, resolución que se constituye por tanto en una sanción a la parte empleadora.

El trámite es similar, con la única diferencia que el trabajador no debe justificar con ningún documento adicional, su calidad o personería; deberá contar con el patrocinio de un abogado y su petición deberá cumplir las mismas reglas para la demanda.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

El presente proyecto de investigación estuvo orientado por el método científico, y se estableció los diferentes métodos que se aplicó, como de los recursos que éstos se ha de hacer válido para el desarrollo del trabajo de investigación de tesis, y son:

5.1 MÉTODOS.

Para la realización de esta investigación se utilizó el método científico que nos permite la comprobación de las hipótesis planteadas y nos conduce al descubrimiento de la realidad objetiva en torno al problema estudiado así como al planteamiento seguro y efectivo de alternativas de solución al mismo.

A este método concurren el deductivo puesto que en el desarrollo de un marco teórico para explicar el problema, conceptual y contextualmente, lo hice partiendo desde la generalidad hasta su particularidad. Para ello es necesario destacar la importancia del método histórico comparando la ubicación en el contexto del problema abordado.

Para una mejor explicación se utilizó el método analítico que permita escudriñar y abordar el objeto de estudio y su relación con otros, así como el

método sintético en lo que al análisis e interpretación de los resultados se refiere.

En cumplimiento de los objetivos, tanto general como específicos, y el desarrollo de la presente investigación, empecé a la recolección de bibliografía relacionada al tema de investigación, seguido de la selección meticulosa de los diferentes temas y contenidos para el desarrollo y conformación del informe final, tomando como referentes una serie de autores y publicaciones, así como doctrina y jurisprudencia, que dieron la pauta para su elaboración, entre los cuales analicé la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, así como obras que hagan y tenga relación con el presente tema a investigarse.

5.2. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS

Como fases en el desarrollo de la presente investigación, se inició con la revisión de literatura, la inmersión en la problemática de estudio que con la hipótesis y los objetivos se determinó el estudio de las indemnizaciones, para el caso del acoso moral como causal de visto bueno solicitado por el trabajador. Con esta recolección de datos se hizo el análisis de los mismos, determinando que es conveniente que se garantice la debida sanción para el caso que los trabajadores se vean en la necesidad de solicitar la terminación de la relación laboral por visto bueno.

Fundamentalmente en el desarrollo del presente trabajo investigativo, utilicé la técnica de la encuesta, la misma que la realicé a 30 personas de manera especial a profesionales del derecho, como instrumento de recolección sintética de datos y contenidos. Para el efecto se elaboró los instrumentos respectivos.

6. RESULTADOS

6.1. Análisis e interpretación de las encuestas

Primera Pregunta: ¿Cree usted que existe acoso moral en las relaciones laborales por parte de los empleadores hacia los trabajadores?.

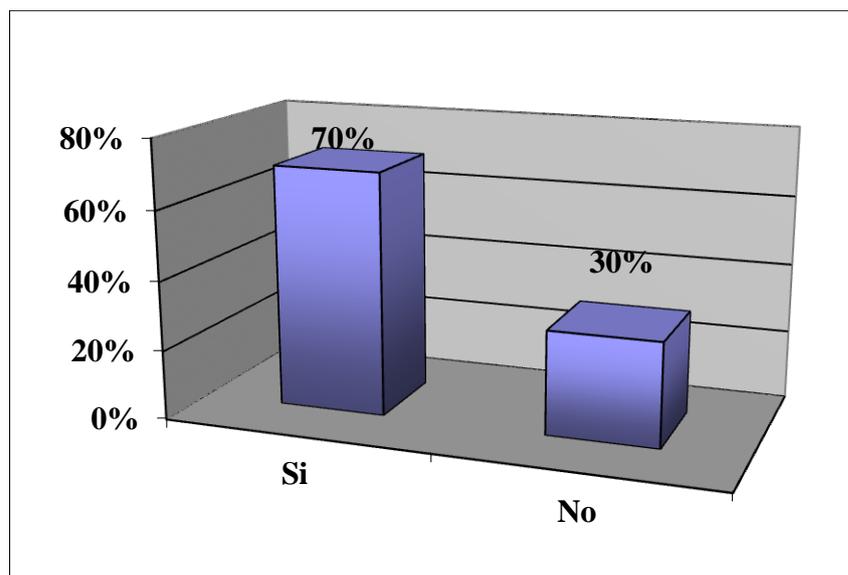
CUADRO N° 1

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	9	30 %
Si	21	70 %
TOTAL	30	100 %

UNIVERSO: Abogados en libre ejercicio profesional

Autor: Daniel Armando Erazo Sinmaleza

GRÁFICO N° 1



Interpretación

De los resultados de la primera pregunta de un universo de treinta encuestados, nueve que equivale el 30% señalaron que NO existe acoso moral en las relaciones laborales por parte de los empleadores hacia los trabajadores. En cambio veintiuno, que corresponde el 70% indicaron que si existe acoso moral en las relaciones laborales por parte de los empleadores hacia los trabajadores.

Análisis

El acoso moral es un fenómeno social que a pesar de estar presente en nuestra sociedad, en nuestros trabajos y en nuestro planeta se puede decir que es una práctica que todavía mantenemos oculta debido a que las víctimas de este mal sienten temor a represalias que puedan tomarse en su contra; y, más aun, el miedo a que su identidad pueda ser revelada.

Segunda Pregunta: ¿Considera usted que existe un proceso que regule el acoso moral en el Código del Trabajo, en la que el trabajador afectado busque un mecanismo para dar por terminado el contrato individual de trabajo?.

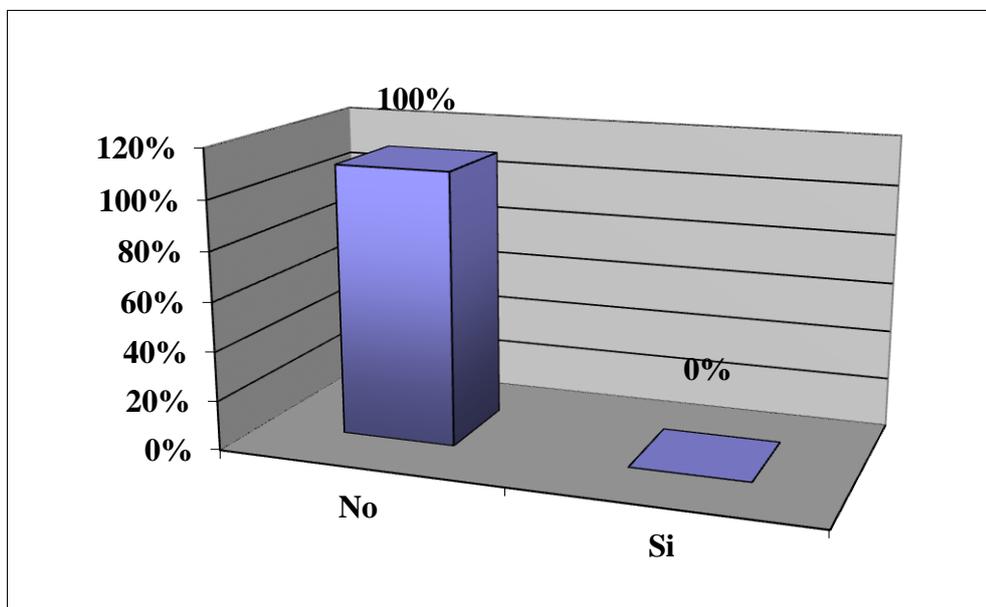
CUADRO N° 2

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	30	100 %
Si	0	0 %
TOTAL	30	100 %

UNIVERSO: Abogados en libre ejercicio profesional

Autor: Daniel Armando Erazo Sinmaleza

GRÁFICO N° 2



Interpretación

En la segunda pregunta el 100% de los encuestados indicaron que no existe un proceso que regule el acoso moral en el Código del Trabajo, en la que el trabajador afectado busque un mecanismo para dar por terminado el contrato individual de trabajo.

Análisis

El análisis del acoso moral es relativamente reciente si es que lo comparamos con otros riesgos provenientes del trabajo que cuentan, pues actualmente no existe un proceso que regule el acoso moral en Código del Trabajo, para que el trabajador afectado busque un mecanismo para dar por terminado el contrato individual de trabajo.

Tercera Pregunta: ¿Está de acuerdo que se dan casos, en los que el empleador, por medio del acoso continuo a la víctima, consigue que el trabajador renuncie a su puesto de trabajo?.

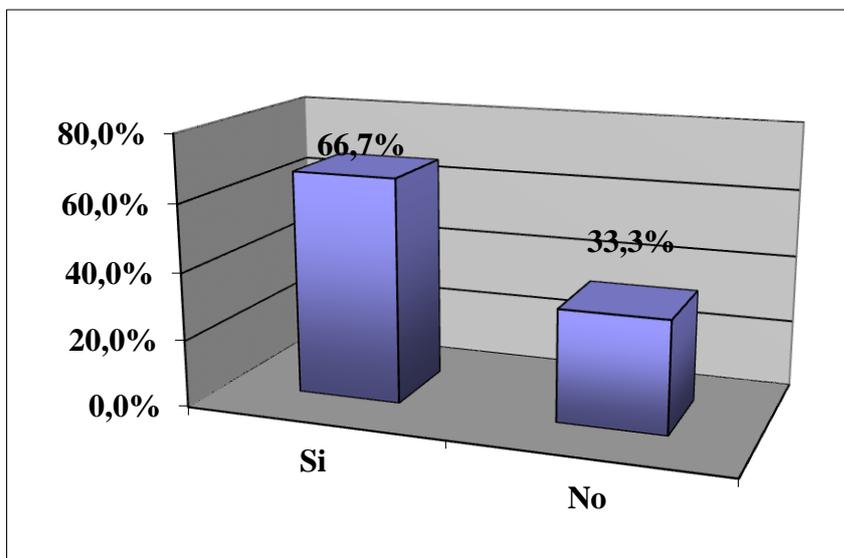
CUADRO N° 3

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	10	33.3 %
Si	20	66.7 %
TOTAL	30	100 %

UNIVERSO: Abogados en libre ejercicio profesional

Autor: Daniel Armando Erazo Sinmaleza

GRÁFICO N° 3



Interpretación

En esta pregunta diez encuestados que equivale el 33.3% supieron decir que no se dan casos, en los que el empleador, por medio del acoso continuo a la víctima, consigue que el trabajador renuncie a su puesto de trabajo; en cambio veinte encuestados que corresponde el 66.7% indicaron que si se dan casos, en los que el empleador, por medio del acoso continuo a la víctima, consigue que el trabajador renuncie a su puesto de trabajo.

Análisis

Se dan casos, en los que el empleador, por medio del acoso continuo a la víctima, consigue que el trabajador renuncie a su puesto de trabajo. El solo hecho de divulgar el acoso laboral permitirá que nuestra sociedad concientice de la tolerancia social frente a la violencia en los ámbitos laborales de tal manera que podamos conseguir su erradicación.

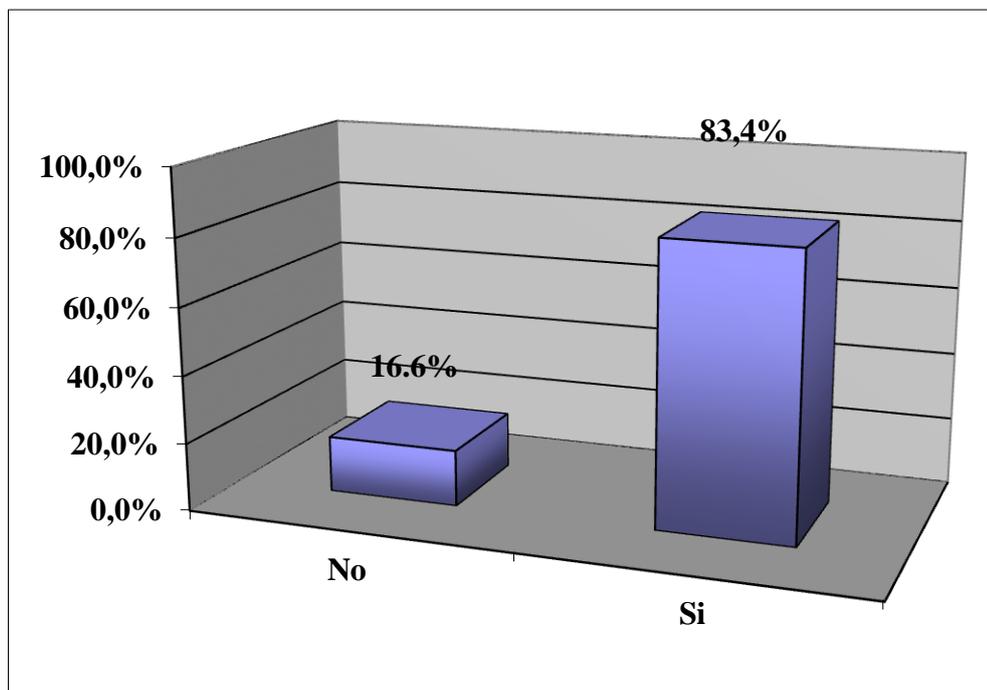
Cuarta pregunta: ¿Si el trabajador renuncia a su puesto de trabajo por el acoso de su empleador hace que este trabajador no tenga algún derecho a la indemnización ni bonificación, por haber sido voluntaria la terminación del contrato?.

CUADRO N° 4

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	25	83.4 %
No	5	16.6 %
TOTAL	30	100 %

UNIVERSO: Abogados en libre ejercicio profesional
Autor: Daniel Armando Erazo Sinmaleza

GRÁFICO N° 4



Interpretación

En esta pregunta veinticinco encuestados que equivale el 83.4% indicaron que Si el trabajador renuncia a su puesto de trabajo por el acoso de su empleador hace que este trabajador no tenga algún derecho a la indemnización ni bonificación, por haber sido voluntaria la terminación del contrato. En cambio cinco encuestados que equivale el 16.6% expresaron que no están de acuerdo Si el trabajador renuncia a su puesto de trabajo por el acoso de su empleador hace que este trabajador no tenga algún derecho a la indemnización ni bonificación, por haber sido voluntaria la terminación del contrato de trabajo.

Análisis

Si el trabajador renuncia a su puesto de trabajo por el acoso de su empleador hace que este trabajador no tenga algún derecho a la indemnización ni bonificación, por haber sido voluntaria la terminación del contrato de trabajo.

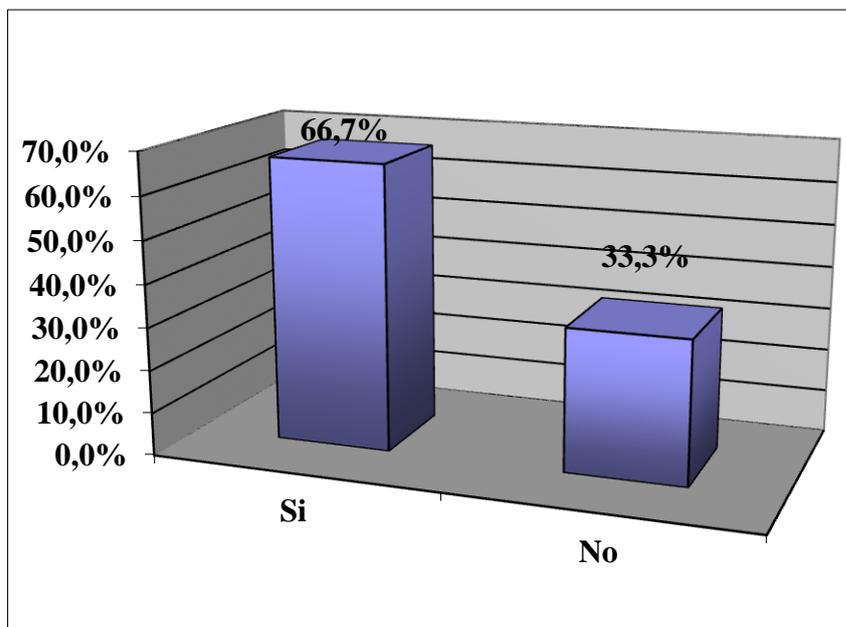
Quinta Pregunta: ¿Está usted de acuerdo que el acoso moral vulnera principios constitucionales para los trabajadores, por lo que no permite desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su integridad, seguridad y bienestar?.

CUADRO N° 5

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	10	33.3 %
Si	20	66.7 %
TOTAL	30	100 %

UNIVERSO: Abogados en libre ejercicio profesional
Autor: Daniel Armando Erazo Sinmaleza

GRÁFICO N° 5



Interpretación

En esta pregunta diez encuestados que corresponde el 33.3% señalaron que el acoso moral no vulnera principios constitucionales para los trabajadores. En cambio veinte encuestados que equivale el 66.7% opinaron que el acoso moral si vulnera principios constitucionales para los trabajadores, por lo que no permite desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su integridad, seguridad y bienestar.

Análisis

El acoso moral vulnera principios constitucionales en que toda persona tenga derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su integridad, seguridad y bienestar.

Sexta Pregunta. ¿Estima usted, utilizar el acoso moral como causal de visto bueno para solicitar la terminación del contrato de trabajo, en protección del derecho al trabajo?.

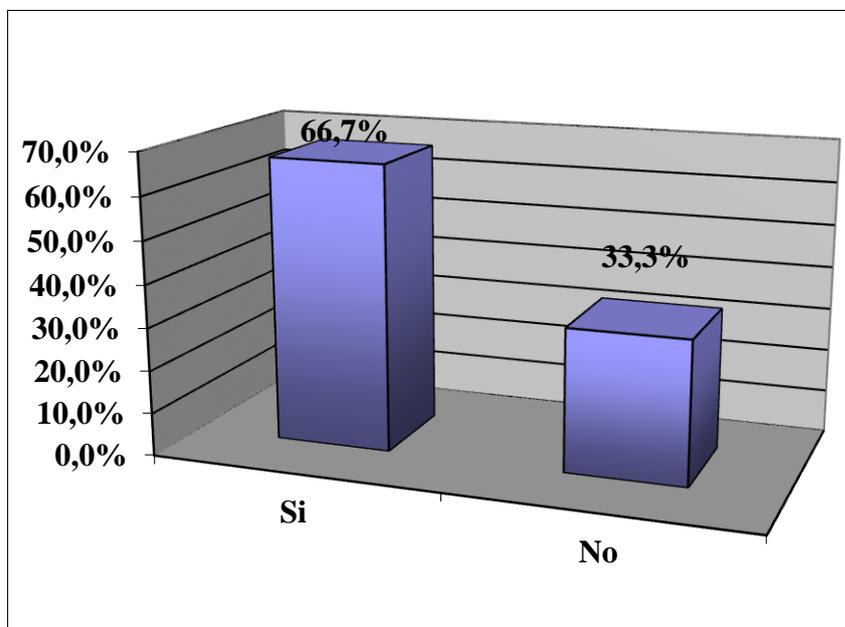
CUADRO N° 6

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	10	33.3 %
Si	20	66.7 %
TOTAL	30	100 %

UNIVERSO: Abogados en libre ejercicio profesional

Autor: Daniel Armando Erazo Sinmaleza

GRÁFICO N° 6



Interpretación

En esta pregunta diez encuestados que corresponde el 33.3% señalaron que no es necesario utilizar el acoso moral como causal de visto bueno para solicitar la terminación del contrato de trabajo, en protección del derecho al trabajo. En cambio veinte encuestados que equivale el 66.7% opinaron que es necesario utilizar el acoso moral como causal de visto bueno para solicitar la terminación del contrato de trabajo, en protección del derecho al trabajo.

Análisis

El acoso moral como causal de visto bueno para solicitar la terminación del contrato de trabajo, viene a significar la protección del derecho al trabajo señalado en el Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador en que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.

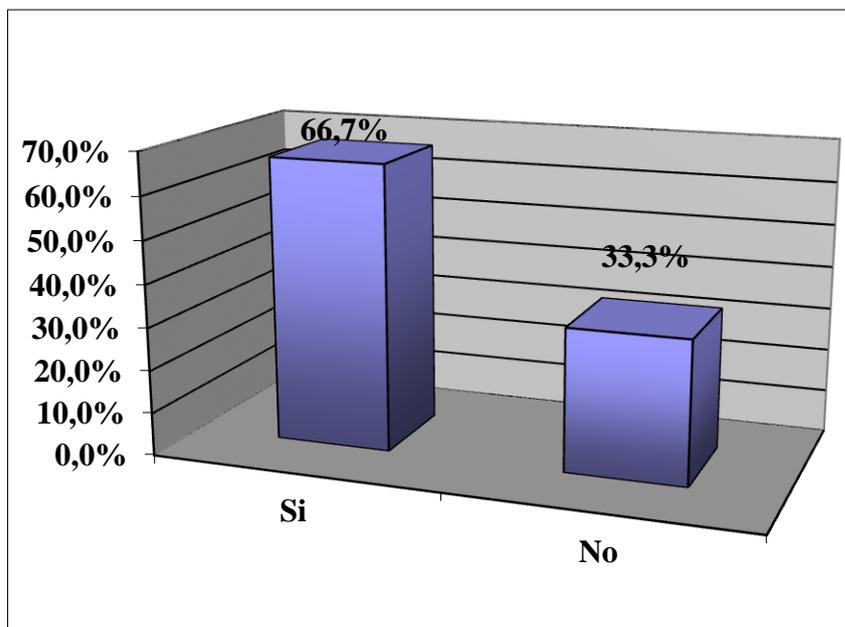
Séptima pregunta: ¿Considera usted que el acoso moral como causal de visto bueno garantizaría a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo libremente escogido y aceptado?.

CUADRO N° 7

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	10	33.3 %
Si	20	66.7 %
TOTAL	30	100 %

UNIVERSO: Abogados en libre ejercicio profesional
Autor: Daniel Armado Erazo Sinmaleza

GRÁFICO N° 7



Interpretación

En esta pregunta diez encuestados que corresponde el 33.3% señalaron no estar de acuerdo que el acoso moral como causal de visto bueno garantizaría a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo libremente escogido y aceptado. En cambio veinte encuestados que equivale el 66.7% opinaron estar de acuerdo que el acoso moral como causal de visto bueno garantizaría a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo libremente escogido y aceptado.

Análisis

El acoso moral como causal de visto bueno garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo libremente escogido y aceptado.

Octava Pregunta: ¿Cree usted necesario reformar el Art. 173 del Código del Trabajo, incorporando el acoso moral como causal de visto bueno solicitado por el trabajador?.

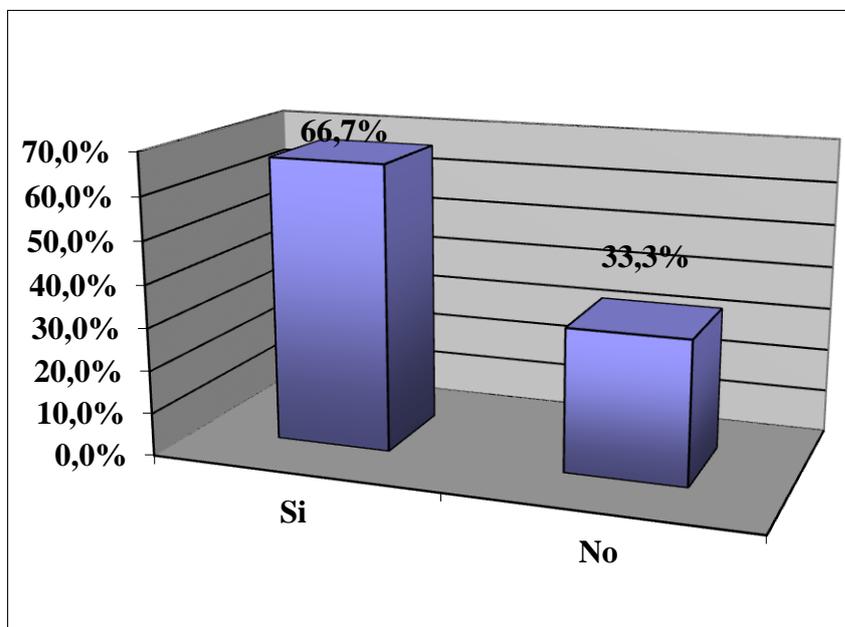
CUADRO N° 8

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	10	33.3 %
Si	20	66.7 %
TOTAL	30	100 %

UNIVERSO: Abogados en libre ejercicio profesional

Autor: Daniel Armando Erazo Sinmaleza

GRÁFICO N° 8



Interpretación

En esta pregunta diez encuestados que corresponde el 33.3% señalaron que no es necesario reformar el Art. 173 del Código del Trabajo, incorporando el acoso moral como causal de visto bueno solicitado por el trabajador. En cambio veinte encuestados que equivale el 66.7% opinaron que es necesario reformar el Art. 173 del Código del Trabajo, incorporando el acoso moral como causal de visto bueno solicitado por el trabajador.

Análisis

Al no especificarse el acoso moral como causal de visto bueno solicitado por el trabajador, ésta vulneraría principios constitucionales, contemplados en el Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador, que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su integridad, seguridad y bienestar.

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de objetivos

OBJETIVO GENERAL

- Realizar un estudio teórico, normativo y doctrinario en el Código del Trabajo de las indemnizaciones y bonificaciones, para el caso de visto bueno solicitado por el trabajador.

El objetivo general se ha verificado favorablemente por cuanto en la revisión de literatura se analiza conceptos como, el contrato individual de trabajo, el acoso moral, el hostigamiento moral, las relaciones laborales, que son trabajadores, la falta de regulación, la norma legal, indemnizaciones, bonificaciones, visto bueno, derecho, garantías constitucionales, el respeto a la dignidad, una vida decorosa y remuneraciones. Para lo cual se analizan los derechos y garantías constitucionales que tienen los trabajadores, determinando las indemnizaciones y bonificaciones adecuadas para el caso del visto bueno y el acoso moral como causal de visto bueno solicitado por el trabajador; tomando su estudio en la normativa constitucional y el Código del Trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar los derechos y garantías constitucionales que tienen los trabajadores, en relación a las indemnizaciones y bonificaciones adecuadas para el caso del visto bueno.

El primer objetivo específico se verifica positivamente, por cuanto en la revisión de literatura se analizan en la Constitución de la República del Ecuador como en el Código del Trabajo los derechos de los trabajadores, tomando en cuenta en especial, las indemnizaciones y bonificaciones adecuadas para el caso del visto bueno, desde su ámbito doctrinario. Esto se corrobora con la aplicación de la encuesta en la primera pregunta un 70% de los encuestados expresaron que existe acoso moral en las relaciones laborales por parte de los empleadores hacia los trabajadores, en la séptima pregunta un 66.7% de las personas consideran que el acoso moral como causal de visto bueno garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo libremente escogido y aceptado.

- Determinar el acoso moral como causal de visto bueno solicitado por el trabajador, en la que violenta su respeto a la dignidad, vida decorosa, remuneraciones y sus retribuciones justas.

El segundo objetivo específico se verifica en su totalidad, ya que en la revisión de literatura se hace un análisis doctrinario de las indemnizaciones y bonificaciones adecuadas para el caso del visto bueno y el acoso moral como causal de visto bueno solicitado por el trabajador. Esto se revalida con la investigación de campo con la aplicación de la encuesta en la séptima pregunta un 66.7% de las personas consideran que el acoso moral como causal de visto bueno garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo libremente escogido y aceptado.

- Proponer una reforma legal al Código del Trabajo, para establecer el acoso moral como causal de visto bueno solicitado por el trabajador.

El último objetivo específico se verifica positivamente, ya que en la parte final como propuesta de reforma, se plantea que se agregue en el Art. 173 como causal de visto bueno solicitado por el trabajador, se incluya el acoso moral, en respeto a la dignidad como trabajadores y como personas a que tenemos derecho, por cuanto en la investigación de campo, con la aplicación de la encuesta en la octava pregunta el 66.7% manifestaron que es necesario reformar el Art. 173 del Código del Trabajo, incorporando el acoso moral como causal de visto bueno solicitado por el trabajador.

7.2. Contrastación de hipótesis

El Código del Trabajo no establece el acoso moral como causal de visto bueno solicitado por el trabajador, lo cual garantizaría a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo libremente escogido y aceptado.

La hipótesis planteada se contrasta favorablemente, por cuanto en la aplicación de la encuesta, en la segunda pregunta el 100% de los encuestados consideraron que no existe un proceso que regule el acoso moral en Código del Trabajo, en la que el trabajador afectado busque un mecanismo para dar por terminado el contrato individual de trabajo, en la tercera pregunta el 66.7% de las personas expresaron que se dan casos, en los que el empleador, por medio del acoso continuo a la víctima, consigue que el trabajador renuncie a su puesto de trabajo, en la cuarta pregunta el 83.4% expresaron que si el trabajador renuncia a su puesto de trabajo por el acoso de su empleador hace que este trabajador no tenga algún derecho a la indemnización ni bonificación, por haber sido voluntaria la terminación del contrato, en la quinta pregunta el 66.7% de los encuestados señalaron que el acoso moral vulnera principios constitucionales para los trabajadores, por lo que no permite desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su integridad, seguridad y bienestar, y en la séptima pregunta el 66.7% de las personas estimaron que el acoso moral como

causal de visto bueno garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo libremente escogido y aceptado.

7.3. Fundamentación Jurídica que sustenta la propuesta de reforma.

Galo Espinosa Merino, en La Más Practica Enciclopedia Jurídica Volumen II, nos dice que visto bueno es “Procedimiento seguido ante el Inspector del Trabajo, al final del cual éste se pronuncia sobre la procedencia o no de la solicitud de terminación del contrato de trabajo, efectuada por el patrono o por el trabajador. Fórmula puesta al pie de algunas certificaciones y otros instrumentos y con el que firma debajo da a entender hallarse ajustados a los preceptos legales y estar expedidos por persona autorizada al efecto”.⁴¹

Para este autor visto bueno es la autorización que concede el Inspector de Trabajo para dar por terminada la relación laboral efectuadas por el patrono o por el trabajador, es decir porque las partes han incurrido en alguna de las causas previstas en el Art. 172 y 173 del Código del Trabajo. Es así que el visto bueno es una forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo y que puede ser utilizado por el empleador y por el trabajador previsto en el Código del Trabajo. Siendo éste un trámite administrativo con carácter de informe que se puede conceder o negar, y en caso de ser impugnado, el Juez del Trabajo calificará con criterio judicial la resolución

⁴¹ ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen I1, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1987, p.754

con base en las pruebas constantes en el juicio laboral, de acuerdo con el Art. 183 inciso segundo del Código del Trabajo.

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza el trabajo en los siguientes términos: “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 desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”⁴²

La base fundamental de la protección del trabajador se encuentra en la Constitución de la República del Ecuador, en la que se fijan los principios rectores y garantías laborales, en el ámbito de los derechos económicos, sociales y culturales y su vinculación con el Código del Trabajo. Por lo que en la Constitución del 2008 específicamente en los Art. 66 numeral 17 y Art. 325 al 333 se ratifican estos derechos.

Dentro de los derechos de libertad a los que garantiza la Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 66 numeral 17 manifiesta sobre “El derecho a la libertad de trabajo. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley”⁴³; es decir que todos las personas tenemos derecho a trabajar siempre que el

⁴² CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2013, Art. 33

⁴³ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2013, Art. 66, núm. 17

trabajo a realizarse sea lícito; por el cual tiene que percibir la remuneración justa que le permita subsistir de una manera digna dentro de la sociedad. De igual forma ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso, ya que los derechos del trabajador son irrenunciables.

El Art. 173 del Código del Trabajo contempla las causales por las que el trabajador puede solicitar el visto bueno, este artículo expresa “Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

- 1.- Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge, ascendientes o descendientes;
- 2.- Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,
- 3.- Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.”⁴⁴

Con esta disposición se puede interpretar que de igual manera el trabajador también puede recurrir a este tipo de trámite y solicitar el VISTO BUENO,

⁴⁴ CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2010, Art. 173

para dar por terminadas las relaciones laborales, y obtener una indemnización por tal separación, a costa del empleador culpable de los hechos, en estos tres casos:

La primera causal se refiere a las injurias graves inferidas por el empleador que darán derecho al trabajador para solicitar el visto bueno. La segunda causal se refiere a la disminución, falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada, por lo que las garantías y protección que tiene la remuneración, la misma que debe ser oportunamente cancelada ya que de este ingreso familiar depende no sólo el trabajador, sino su familia y su entorno social, de manera que el empleador que no realice el pago puntual, y sobre todo si esta es una actitud reiterativa o por un período considerable, el trabajador puede ejercer este derecho y presentar esta acción para dar por concluida una relación laboral que le afecta.

Y por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, o cambio de ocupación, se describe que no puede el empleador atentar la intangibilidad de derechos y tomar decisiones que lesionen al trabajador, al ordenar cambios de ocupación arbitrarios o exigirle la realización de labores para las cuales el empleado no está contratado o preparado. En muchos casos puede suceder que el empleador como sanción o castigo, disponga cambios de sitio o categoría de trabajo, para desmejorar, denigrar o afectar la dignidad del empleado, incurriendo en este tipo de causal, que viene a ser un castigo a estas decisiones inadecuadas.

Estas dos últimas causales tienen directa relación con el principio de intangibilidad que protege al trabajador, ese amparo legal que tiene el subalterno y que no puede ser desconocido por su empleador, quien no puede desmejorar la posición actual del trabajador, no puede reformarla o tratar de hacer cambios que afecten a los derechos adquiridos de los empleados.

Es importante tener en cuenta que el Visto Bueno obtenido por el trabajador, por estos motivos, tiene los mismos efectos que el "despido intempestivo", es decir el derecho a reclamar las indemnizaciones contempladas para tales casos, conforme lo dispone el Art. 191 Código del Trabajo, resolución que se constituye por tanto en una sanción a la parte empleadora.

El trámite es similar, con la única diferencia que el trabajador no debe justificar con ningún documento adicional, su calidad o personería; deberá contar con el patrocinio de un abogado y su petición deberá cumplir las mismas reglas para la demanda.

8. CONCLUSIONES

Primera: en las diferentes empresas públicas y privadas se dan casos de acoso moral en las relaciones laborales por parte de los empleadores hacia los trabajadores.

Segunda: No existe un proceso que regule el acoso moral en Código del Trabajo, en la que el trabajador afectado busque un mecanismo para dar por terminado el contrato individual de trabajo.

Tercera: Existen casos, en los que el empleador, por medio del acoso continuo a la víctima, consigue que el trabajador renuncie a su puesto de trabajo.

Cuarta: Si el trabajador renuncia a su puesto de trabajo por el acoso de su empleador hace que este trabajador no tenga algún derecho a la indemnización ni bonificación, por haber sido voluntaria la terminación del contrato.

Quinta: El acoso moral vulnera principios constitucionales en que toda persona tenga derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su integridad, seguridad y bienestar.

Sexta. Incorporar el acoso moral como causal de visto bueno para solicitar la terminación del contrato de trabajo, en protección del derecho al trabajo.

Séptima: El acoso moral como causal de visto bueno garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo libremente escogido y aceptado.

Octava: Es necesario reformar el Art. 173 del Código del Trabajo, incorporando el acoso moral como causal de visto bueno solicitado por el trabajador.

9. RECOMENDACIONES

Primera: A las empresas públicas y privadas, respeten la dignidad de las personas, y que se eliminen el acoso moral en las relaciones laborales por parte de los empleadores hacia los trabajadores.

Segunda: Las Inspectorías de Trabajo acojan el proceso que regule el acoso moral en Código del Trabajo, en la que el trabajador afectado mediante esta causal pueda dar por terminado el contrato individual de trabajo.

Tercera: Las Inspectorías de Trabajo, realicen inspecciones a las empresas públicas y privadas, y recomendar a los trabajadores que denuncien los casos de acoso moral que puedan existir en sus trabajos, y que por estas causas no renuncien a sus fuentes de trabajo.

Cuarta: Al trabajador que no renuncie a su puesto de trabajo por el acoso de su empleador, porque tiene derechos que el empleador debe solventar como indemnizaciones y bonificaciones garantizados en el Código del Trabajo.

Quinta: Al trabajador denuncie el acoso moral, ante la Inspectoría de Trabajo, porque vulnera principios constitucionales en que toda persona tenga derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su integridad, seguridad y bienestar.

Sexta. Al Ministerio de Relaciones Laborales, establezca políticas para prevenir el acoso moral en las empresas públicas y privadas, y que no se utilicen dichas prácticas como medios de presión para que el trabajador solicite la terminación del contrato de trabajo, en protección del derecho al trabajo.

Séptima: A las organizaciones de trabajadores, poner centros de defensa del trabajador, y que auspicien la protección del mismo, por el acoso moral, y que sea utilizado como causal de visto bueno para garantizar el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo libremente escogido y aceptado.

Octava: A la Asamblea Nacional reforme el Art. 173 del Código del Trabajo, incorporando el acoso moral como causal de visto bueno solicitado por el trabajador.

9. 1. PROPUESTA DE REFORMA LEGAL

ASAMBLEAN NACIONAL

CONSIDERANDO

Que el Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza 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 desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

El Art. 66 numeral 3 literal a y b de la Constitución de la República del Ecuador expresa: “3. El derecho a la integridad personal, que incluye: a) La integridad física, psíquica, moral y sexual. b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.

Que el Art. 66 numeral 18 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza el derecho al honor y al buen nombre, la ley protegerá la imagen y la voz de la persona.

Que el Art. 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador indica que el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

Que el Art. 326 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Que el acoso moral en las relaciones laborales, es una afectación de las personas trabajadoras, es así que no existe un proceso que regule en la norma laboral, en la que el trabajador afectado busque un mecanismo para dar por terminado el contrato individual de trabajo.

Que se dan casos, en los que el empleador, por medio del acoso continuo a la víctima, consigue que el trabajador renuncie a su puesto de trabajo, esto hace que este trabajador no tenga algún derecho a la indemnización ni bonificación, por estar sujeto a estos actos que el empleador ha utilizado, por haber sido voluntaria la terminación del contrato.

Que el Acoso moral como causal de visto bueno para solicitar la terminación del contrato de trabajo, viene a significar la protección del derecho al trabajo señalado en el Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador en 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.

En uso de las facultades que le otorga el Art. 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- Agréguese un numeral al final del Art. 173 del Código del Trabajo que diga:

4. Toda acción que manifieste abuso de poder, ejercida en el ámbito laboral, por el empleador, por el personal jerárquico sobre el trabajador, que atente contra su dignidad, integridad, física, moral y psicológica, mediante amenazas, intimidación, inequidad salarial, acoso, maltrato físico o psicológico.

ARTÍCULO FINAL: Esta ley entrará en vigencia a partir de su promulgación en el Registro Oficial.

Dado en el Distrito Metropolitano de Quito de la República del Ecuador, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los... días del mes de... del 2014

f. LA PRESIDENTA

f. EL SECRETARIO

10. BIBLIOGRAFÍA

- BOBBIO, Norberto: Igualdad y libertad, ediciones Paidós, España, 1.993, p. 53.

- CABANELLAS, Guillermo: Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo II, 25ª Edición, Editorial Heliasta, 1997, p. 352

- CHÁVEZ DE BARRERA, Nelly: Derecho Laboral Aplicado, Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, 2002, p. 51

- CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2014, Art. 172, 173

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2010, Art. 33, 66, 326,

- DEL ACEBO IBÁÑEZ, Enrique, BRIE, Roberto: Diccionario de Sociología, Segunda Edición, Buenos Aires, Editorial Claridad, 2006, p. 125

- DE SANTO, Víctor, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía, Editorial Universidad, Segunda edición, Buenos Aires – Argentina, 1999, p. 927

- DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO UNIVERSAL: Impresión Egedsa, Edición 1999, Impreso en España.

- ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo IV, Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires – Argentina, p. 398

- ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen 1, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1986, p.167, 199

- ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1986, p.384, 629, 750

- GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Círculo Latino Austral, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 204, 347, 485, 554

- JARAMILLO ORDÓÑEZ, Hernán, Manual de Derecho Administrativo. Universidad Nacional de Loja. Área Jurídica, Social y Administrativa. Quinta Edición.

- Katz, Ernesto. "El principio del tratamiento igual de los iguales, en iguales circunstancias, en el derecho del trabajo". D.T. 1961

- MAGORGA RODRÍGUEZ, Julio: Doctrina Teórica Práctica en Materia Laboral, Tomo VIII, Ediciones Carpol, Primera edición, Cuenca – Ecuador, 2008, p. 102, 260

- NOGUEIRA ALCALA, Humberto: El derecho a la igualdad en la jurisprudencia constitucional, Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano. Dike, 1997, pág. 231

- OSSORIO, MANUEL, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 827, 831

- STORINI, Claudia, y otros: Perspectivas Constitucionales, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2011, p, 6

- PÉREZ, Efraín: Derecho Administrativo, Corporación de Estudios y Publicaciones, tercera edición. Tomo I, Quito – Ecuador, 2009, p. 121

- PEREZ RAYO, Javier: Curso de Derecho Constitucional, Séptima Edición, Ediciones Jurídicas y Sociales, Madrid – España, 2000, p. 578

- PIÑUEL, Iñaki: Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo, editorial Punto de Lectura, Madrid – España, 2003, p. 23

- PRADO VALLEJO, Julio: Documentos Básicos de Derechos Humanos, Editorial Casa de la Cultura Ecuatoriana, 1985, p. 65

- STORINI, Claudia, y otros: Perspectivas Constitucionales, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2011, p. 10

- TRIBUNAL DEMOCRÁTICA, Corporación MYL, Ediciones Legales, año V, número 55, julio 2013, Quito – Ecuador, p. 14

- <http://www.guiooteca.com/temas-legales/acoso-laboral-%C2%BFque-dice-la-nueva-ley/> fecha de acceso marzo del 2014

- WIKIPEDIA: <http://es.wikipedia.org/wiki/Hostigamiento>

11. ANEXOS

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

Señor abogado:

En calidad de egresado de la Carrera de Derecho, con la finalidad de desarrollar mi tesis intitulada “NECESIDAD DE ESTABLECER EN EL ART. 173 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EL ACOSO MORAL COMO CAUSAL PARA QUE EL TRABAJADOR PUEDA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO”, le solicito se sirva contestarme las siguientes preguntas:

1. ¿Cree usted que existe acoso moral en las relaciones laborales por parte de los empleadores hacia los trabajadores?

SI () NO ()

¿Por qué?.....
.....

2. ¿Considera usted que existe un proceso que regule el acoso moral en el Código del Trabajo, en la que el trabajador afectado busque un mecanismo para dar por terminado el contrato individual de trabajo?

SI () NO ()

¿Por qué?.....
.....

3. ¿Está de acuerdo que se dan casos, en los que el empleador, por medio del acoso continuo a la víctima, consigue que el trabajador renuncie a su puesto de trabajo?

SI () NO ()

¿Por qué?.....

.....

4. ¿Si el trabajador renuncia a su puesto de trabajo por el acoso de su empleador hace que este trabajador no tenga algún derecho a la indemnización ni bonificación, por haber sido voluntaria la terminación del contrato?

SI () NO ()

¿Por qué?.....

.....

5. ¿Está usted de acuerdo que el acoso moral vulnera principios constitucionales para los trabajadores, por lo que no permite desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su integridad, seguridad y bienestar?

SI () NO ()

¿Por qué?.....

.....

6. ¿Estima usted, utilizar el acoso moral como causal de visto bueno para solicitar la terminación del contrato de trabajo, en protección del derecho al trabajo?

SI () NO ()

¿Por qué?.....

.....

7. ¿Considera usted que el acoso moral como causal de visto bueno garantizaría a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo libremente escogido y aceptado?

SI () NO ()

¿Por qué?.....
.....

8. ¿Cree usted necesario reformar el Art. 173 del Código del Trabajo, incorporando el acoso moral como causal de visto bueno solicitado por el trabajador?

SI () NO ()

¿Por qué?.....
.....



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

TEMA:

**“NECESIDAD DE ESTABLECER EN EL ART. 173 DEL CÓDIGO DEL
TRABAJO, EL ACOSO MORAL COMO CAUSAL PARA QUE EL
TRABAJADOR PUEDA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE
TRABAJO”**

Proyecto de Tesis previo a optar por
el Título de Abogado

Postulante: DANIEL ARMANDO ERAZO SINMALEZA

Loja – Ecuador
2013

1. TEMA.

NECESIDAD DE ESTABLECER EN EL ART. 173 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EL ACOSO MORAL COMO CAUSAL PARA QUE EL TRABAJADOR PUEDA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO.

2. PROBLEMATIZACIÓN.

El Art. 11 numeral 7 de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales de derecho humanos, no excluirá los derechos derivados de la dignidad de las personas.

El acoso moral en las relaciones laborales, es una afectación de las personas como trabajadoras, es así que no existe un proceso que regule en la norma laboral, en la que el trabajador afectado busque un mecanismo como para dar por terminado el contrato individual de trabajo.

Se dan casos, en los que el empleador, por medio del acoso continuo a la víctima, consigue que el trabajador renuncie a su puesto de trabajo, esto hace que este trabajador no tenga algún derecho a la indemnización ni bonificación, por estar sujeto a estos actos que el empleador ha utilizado, por haber sido voluntaria la terminación del contrato.

Es por esta circunstancia que se plantea que en el artículo 173 del Código del Trabajo, el acoso moral. Además pretende reformar el artículo 191 del mismo cuerpo legal, en el sentido de la permisión de acumulación de indemnizaciones para los trabajadores o trabajadoras que se sujeten a lo contemplado en el artículo 173 ibídem. A través de un análisis con enfoque

jurídico, social y psicológico, esta propuesta aspira demostrar la necesidad imperiosa de incluir como causal de visto bueno al acoso moral.

El acoso moral como causal de visto bueno para solicitar la terminación del contrato de trabajo, viene a significar la protección del derecho al trabajo señalado en el Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador en 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.

Al no especificarse el acoso moral como causal de visto bueno solicitado por el trabajador, ésta vulneraría principios constitucionales, contemplados en el Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador, que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su integridad, seguridad y bienestar.

3. JUSTIFICACIÓN.

La Universidad Nacional de Loja, a través de la Carrera de Derecho, Modalidad de Estudios a Distancia, demanda de sus estudiantes ser parte integrante de los cambios sustanciales de nuestra sociedad mediante la investigación científica en el Derecho Positivo para optar por el Título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República; el presente proyecto de investigación, basado en la problemática planteada, y que al cumplir con los requisitos contemplados en el reglamento académico, siendo ese mi deber el cumplir con los mismos, y al haber cursado los años de estudios en la Carrera de Derecho, he logrado adquirir la experiencia necesaria acerca del estudio de la normativa legal contenidas en las leyes ecuatorianas, la doctrina, y la jurisprudencia en los módulos estudiados en las aulas universitarias, por lo que este proyecto de investigación se justifica, cumpliendo con el objetivo de desarrollar el mismo en mérito a todo lo aprendido, y en vista de que la Carrera de Derecho, impulsa el que los estudiantes en forma eficiente, pongan en práctica todos los conocimientos académicos, de parte de los docentes de la Modalidad de Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja; la justificación se define en tres grandes características como lo son:

EN LO SOCIAL.- El ámbito jurídico social en el Ecuador, y por la importancia y relevancia de quienes formamos la sociedad ecuatoriana, es de prioridad absoluta el considerar el acoso moral como causal para que los trabajadores

soliciten el visto bueno que se determine en el Código del Trabajo, que por su condición de malestar en la relación de trabajo les obligan a retirarse del mismo, quedando desprotegidos él y su familia, porque depende de su trabajo para su subsistencia.

EN LO JURÍDICO.- El sistema jurídico, normativo y legal en nuestro país, se desarrolla en los principios constitucionales que garantizan a las personas el acceso al trabajo como un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, siendo de esta manera una fortaleza legal hacia los derechos de los trabajadores; sin embargo, el problema es que muchos de los empleadores para que sus trabajadores presenten sus renunciaciones, acosan moralmente, siendo así que debe establecerse el acoso moral como causal de despido de visto bueno para su debida indemnización y bonificación y evitar estos actos inmorales suscitados en las relaciones laborales.

EN LO ACADEMICO.- La Carrera de Derecho, de la Modalidad de Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja, permite a los estudiantes el dotar de los conocimientos necesarios para su vida profesional, personal, moral y ética, esto se convierte en un compromiso y obligación el de contribuir con opciones a la solución de los problemas sociales, mediante la estructura, doctrinaria y normativa, así como jurídico de la sociedad ecuatoriana, para el cumplimiento de las obligaciones del Estado y de las instituciones financieras con la sociedad.

4. OBJETIVOS:

4.1. OBJETIVO GENERAL

- Realizar un estudio teórico, normativo y doctrinario en el Código del Trabajo de las indemnizaciones y bonificaciones, para el caso de visto bueno solicitado por el trabajador.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar los derechos y garantías constitucionales que tienen los trabajadores, en relación a las indemnizaciones y bonificaciones adecuadas para el caso del visto bueno.

- Determinar el acoso moral como causal de visto bueno solicitado por el trabajador, en la que violenta su respeto a la dignidad, vida decorosa, remuneraciones y sus retribuciones justas.

- Proponer una reforma legal al Código del Trabajo, para establecer el acoso moral como causal de visto bueno solicitado por el trabajador.

5. HIPÓTESIS

El Código del Trabajo no establece el acoso moral como causal de visto bueno solicitado por el trabajador, lo cual garantizaría a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño a un trabajo libremente escogido y aceptado.

6. MARCO TEÓRICO

Dr. Galo Espinosa Merino, en La Mas Practica Enciclopedia Jurídica Volumen I, nos explica que dignidad es “Decoro o decencia. Cargo honorífico o puesto que lleva aparejado el ejercicio de autoridad”.⁴⁵

La dignidad es una forma de respeto y garantía de las personas, es así que se ha tomado éste concepto de Galo Espinoza como un decoro o decencia, tomando de vista como una honorabilidad y respetabilidad del trabajador.

Se puede decir que dignidad hace referencia al valor inherente al ser humano en cuanto a ser racional, dotado de libertad, pues las personas pueden modelar y mejorar sus vidas mediante la toma de decisiones y el ejercicio de su libertad. La dignidad se explica en buena medida por la autonomía propia del ser humano. Pero esa autonomía o dignidad es sólo un potencial de emancipación respecto a las necesidades e imposiciones naturales o sociales y en la historia universal del género humano.

El respeto a la dignidad de los trabajadores se basa en su reconocimiento de ser merecedora de respeto, es decir reconocer que todas las personas tenemos unas necesidades básicas que debemos satisfacer para tener una vida digna. Debemos lograr el reconocimiento de que el trabajo remunerado proporciona el dinero que permite comprar bienes y servicios

⁴⁵ ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1987, p.199

para satisfacer las necesidades básicas. Debemos reconocer cuáles son éstos a través de un listado de todas las cosas que necesitamos para vivir, identificando aquellas que son imprescindibles para la vida como alimentación, vivienda, educación, salud, entorno saludable.

Diccionario Enciclopédico Universal indica que bonificar es “*Conceder por algún concepto un aumento, generalmente proporcional y reducido, en una cantidad que alguien ha de cobrar o un descuento en la que ha de pagar*”.⁴⁶

El concepto anteriormente expuesto es el pago que se le realiza a una persona en proporción a su trabajo, o que tiene la potestad de cobrar, pero a la vez significa una deducción o reducción que ha de pagar.

Para Julio Magorga Rodríguez señala que el visto Bueno “Doctrinariamente se define al visto bueno como la resolución del Inspector del Trabajo, pronunciado a solicitud de parte y según un procedimiento especial, por la que se declara que existen y son legales las causas invocadas para la terminación del contrato”⁴⁷.

Se deduce que el visto bueno es la declaración del Inspector del Trabajo de que existen y reúnen los requisitos legales las causas alegadas por una de

⁴⁶ DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO UNIVERSAL: Impresión Egedsa, Edición 1999, Impreso en España.

⁴⁷ MAGORGA RODRÍGUEZ, Julio: Doctrina Teórica y Práctica en Materia Laboral, Ediciones Carpol, Primera Edición, Tomo 8, p. 260

las partes para dar por terminado el contrato individual de trabajo y constituye un requisito previo para que la terminación sea legal.

Dr. Galo Espinosa Merino, en La Mas Practica Enciclopedia Jurídica Volumen II, nos dice que visto bueno es “Procedimiento seguido ante el Inspector del Trabajo, al final del cual éste se pronuncia sobre la procedencia o no de la solicitud de terminación del contrato de trabajo, efectuada por el patrono o por el trabajador. Fórmula puesta al pie de algunas certificaciones y otros instrumentos y con el que firma debajo da a entender hallarse ajustados a los preceptos legales y estar expedidos por persona autorizada al efecto”.⁴⁸

Para este autor visto bueno es la autorización que concede el Inspector de Trabajo para dar por terminado la relación laboral efectuadas por el patrono o por el trabajador, es decir porque las partes han incurrido en alguna de las causas previstas en el Art. 172 y 173 del Código del Trabajo. Es así que el visto bueno es una forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo y que puede ser utilizado por el empleador y por el trabajador previsto en el Código del Trabajo. Siendo éste un trámite administrativo con carácter de informe que se puede conceder o negar, y en caso de ser impugnado, el Juez del Trabajo calificará con criterio judicial la resolución con base en las pruebas constantes en el juicio laboral, de acuerdo con el Art. 183 inciso segundo del Código del Trabajo.

⁴⁸ ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1987, p.754

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador indica, garantiza el trabajo en los siguientes términos: “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 desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”⁴⁹

La base fundamental de la protección del trabajador se encuentra en la Constitución de la República del Ecuador, en la que se fijan los principios rectores y garantías laborales, en el ámbito de los derechos económicos, sociales y culturales y su vinculación con el Código del Trabajo. Por lo que en la Constitución del 2008 específicamente en los Art. 66 numeral 17 y Art. 325 al 333 se ratifican estos derechos.

Dentro de los derechos de libertad a los que garantiza la Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 66 numeral 17 manifiesta sobre “El derecho a la libertad de trabajo. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley”⁵⁰; es decir que todos las personas tenemos derecho a trabajar siempre que el trabajo a realizarse sea lícito; por el cual tiene que percibir la remuneración

⁴⁹ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2013, Art. 33

⁵⁰ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2013, Art. 66, núm. 17

justa que le permita subsistir de una manera digna dentro de la sociedad. De igual forma ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso, ya que los derechos del trabajador son irrenunciables.

El Art. 173 del Código del Trabajo contempla las causales por las que el trabajador puede solicitar el visto bueno, este artículo expresa “Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

- 1.- Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge, ascendientes o descendientes;
- 2.- Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,
- 3.- Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.”⁵¹

Con esta disposición se puede interpretar que de igual manera el trabajador también puede recurrir a este tipo de trámite y solicitar el VISTO BUENO, para dar por terminadas las relaciones laborales, y obtener una

⁵¹ CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2010, Art. 173

indemnización por tal separación, a costa del empleador culpable de los hechos, en estos tres casos:

La primera causal se refiere a las injurias graves inferidas por el empleador que darán derecho al trabajador para solicitar el visto bueno. La segunda causal se refiere a la disminución, falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada, por lo que las garantías y protección que tiene la remuneración, la misma que debe ser oportunamente cancelada ya que de este ingreso familiar depende no sólo el trabajador, sino su familia y su entorno social y económico, de manera que el empleador que no realice el pago puntual, y sobre todo si esta es una actitud reiterativa o por un período considerable, el trabajador puede ejercer este derecho y presentar esta acción para dar por concluida una relación laboral que le afecta.

Y por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, o cambio de ocupación, se describe que no puede el empleador atentar la intangibilidad de derechos y tomar decisiones que lesionen al trabajador, al ordenar cambios de ocupación arbitrarios o exigirle la realización de labores para las cuales el empleado no está contratado o preparado. En muchos casos puede suceder que el empleador como sanción o castigo, disponga cambios de sitio o categoría de trabajo, para desmejorar, denigrar o afectar la dignidad del empleado, incurriendo en este tipo de causal, que viene a ser un castigo a estas decisiones inadecuadas.

Estas dos últimas causales tienen directa relación con el principio de intangibilidad que protege al trabajador, ese amparo legal que tiene el subalterno y que no puede ser desconocido por su empleador, quien no puede desmejorar la posición actual del trabajador, no puede reformarla o tratar de hacer cambios que afecten a los derechos adquiridos de los empleados.

Es importante tener en cuenta que el Visto Bueno obtenido por el trabajador, por estos motivos, tiene los mismos efectos que el "despido intempestivo", es decir el derecho a reclamar las indemnizaciones contempladas para tales casos, conforme lo dispone el Art. 191 Código del Trabajo, resolución que se constituye por tanto en una sanción a la parte empleadora.

El trámite es similar, con la única diferencia que el trabajador no debe justificar con ningún documento adicional, su calidad o personería; deberá contar con el patrocinio de un abogado y su petición deberá cumplir las mismas reglas para la demanda.

7. METODOLOGÍA

El presente proyecto de investigación estará orientado por el método científico, y se establecerá los diferentes métodos a aplicarse, como de los recursos que éstos se ha de hacer válido para el desarrollo del trabajo de investigación de tesis, y son:

7.1 MÉTODOS.

Para la realización de esta investigación se utilizará el método científico que nos permite la comprobación de las hipótesis planteadas y nos conduce al descubrimiento de la realidad objetiva en torno al problema estudiado así como al planteamiento seguro y efectivo de alternativas de solución al mismo.

A este método concurren el deductivo puesto que en el desarrollo de un marco teórico para explicar el problema, conceptual y contextualmente, lo haré partiendo desde la generalidad hasta su particularidad. Para ello es necesario destacar la importancia del método histórico comparando la ubicación en el contexto del problema abordado.

Para una mejor explicación se utilizará el método analítico que permita escudriñar y abordar el objeto de estudio y su relación con otros, así como el método sintético en lo que al análisis e interpretación de los resultados se refiere.

El cumplimiento de los objetivos, tanto general como específicos, y el desarrollo de la presente investigación, empezaré a la recolección de bibliografía relacionada al tema de investigación, seguido de la selección meticulosa de los diferentes temas y contenidos que interesen para el desarrollo y conformación del informe final, tomando como referentes una serie de autores y publicaciones, así como doctrina y jurisprudencia, que darán la pauta para su elaboración, entre los cuales analizaré la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, así como obras que hagan y tenga relación con el presente tema a investigarse.

7.2. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS

Como fases en el desarrollo de la presente investigación, se iniciará con la revisión de literatura, la inmersión en la problemática de estudio que en conjunto la hipótesis con los objetivos se determinará el estudio de las indemnizaciones, para el caso del acoso moral como causal de visto bueno solicitado por el trabajador. Con esta recolección de datos se hará el análisis de los mismos, determinando que es conveniente que se garantice la debida sanción por el para el caso que los trabajadores se vean en la necesidad de solicitar la terminación de la relación laboral por visto bueno.

Fundamentalmente en el desarrollo del presente trabajo investigativo, utilizaré la técnica de la encuesta, la misma que la realizaré a 30 personas de manera especial a profesionales del derecho, como instrumentos de recolección sintética de datos y contenidos. También se realizará cuatro entrevistas, a especialistas en la materia. Para el efecto elaborar los instrumentos respectivos, para tal propósito se construirá los materiales respectivos.

8. CRONOGRAMA DE TRABAJO

ACTIVIDADES	DIC. 13				ENE. 14				FEB. 14				MAR. 14				ABRIL 14							
	Meses	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
Recopilación de la Información	*	*	*	*																				
Investigación de Campo					*	*																		
Análisis de Datos							*	*																
Redacción de la Tesis									*	*	*	*												
Presentación del Borrador													*	*										
Redacción definitiva y presentación															*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Sustanciación																								*

9. PRESUPUESTO.

9.1. RECURSOS ECONÓMICOS

- Adquisición de bibliografía	100.00
- Adquisición de material de oficina	100.00
- Levantamiento de tesis o texto	150.00
- Obtención de copias	100.00
- Encuadernación y empastado de tesis	100.00
- Derechos y timbres	100.00
- Imprevistos	100.00
- TOTAL	750.00

9.2. RECURSOS HUMANOS.

- Postulante:
- Director de tesis.
- Sujetos pasivos: encuestados y entrevistados.

9.3. FINANCIAMIENTO

Los gastos que demanda este trabajo de investigación serán financiados por el autor.

10. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, R. O. 449 del 20 de octubre del 2008, Corporación de Estudios y Publicaciones, Mayo 2.009,
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Enero del 2.009.
- CABANELLAS GUILLERMO, Diccionario de Derecho Usual, Tomos I, II, III, IV, Bibliografía Ameba, Buenos Aires 1998.
- JARAMILLO PÉREZ LUIS, El Contrato Colectivo en la Legislación Ecuatoriana, Ed. Confraternidad de Derecho Laboral. Guayaquil 1982.
- CASTRO ORBE RUBÉN, Tendencias actuales en Derecho Colectivo del Trabajo, Editores Pluma, 1995.
- CEVALLOS VÁSQUEZ MARIA ELENA, LEGISLACIÓN LABORAL, Vol. I, Universidad Técnica Particular de Loja, Impreso en Talleres de la U.T.P.L., 1998.

- VACA RUIZ AGUSTÍN, ACCIDENTES DEL TRABAJO, “La exención de Responsabilidad Patronal por los Accidentes del Trabajo”, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 1981.

- ANÍBAL GUZMÁN LARA, Dr., Diccionario explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador, Serie Estudios Jurídicos, Corporación Editora Nacional, Quito, 1986.

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN.....	ii
AUTORÍA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA.....	v
TABLA DE CONTENIDOS	vi
1. TÍTULO.....	1
2 RESUMEN.....	2
2.1. ABSTRACT	4
3. INTRODUCCIÓN.....	6
4. REVISIÓN DE LITERATURA.....	8
4.1. MARCO CONCEPTUAL	8
4.1.1. Contrato individual de trabajo	8
4.1.2. Acoso moral.....	10
4.1.3. Hostigamiento moral	11
4.1.4. Relaciones laborales	12
4.1.5. Trabajadores	14
4.1.6. Falta de regulación	16
4.1.7. Norma legal	18
4.1.8. Indemnización	19
4.1.9. Bonificación	21
4.1.10. Visto bueno.....	21
4.1.11. Derecho	22

4.1.12. Garantías constitucionales	24
4.1.13. Dignidad	26
4.1.14. Vida decorosa	27
4.1.15. Remuneraciones	28
4.2. MARCO DOCTRINARIO	30
4.2.1. Derechos y garantías constitucionales que tienen los trabajadores.....	30
4.2.2. Indemnizaciones y bonificaciones adecuadas para el caso del visto bueno	33
4.2.3. Acoso moral como causal de visto bueno solicitado por el trabajador	35
4.3. MARCO JURÍDICO.....	38
4.3.1. Constitución de la República del Ecuador	38
4.3.2. Código del Trabajo.....	41
5. MATERIALES Y MÉTODOS.....	49
6. RESULTADOS	52
6.1. Análisis e interpretación de las encuestas	52
7. DISCUSIÓN	68
7.1. Verificación de objetivos	68
7.2. Contrastación de hipótesis.....	71
7.3. Fundamentación Jurídica se sustenta la propuesta de reforma	72
8. CONCLUSIONES	77
9. RECOMENDACIONES.....	79
9. 1. PROPUESTA DE REFORMA LEGAL.....	81

10. BIBLIOGRAFÍA.....	85
11. ANEXOS.....	89
INDICE	114