



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y
ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

“La terminación de la relación laboral como consecuencia de la presión psicológica ejercida por parte del empleador.”

Trabajo de titulación para optar al título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador

AUTORA

Alisson Gabriela, Parra Soria

TUTOR

Dr. Bayardo Gamboa Ugalde

Riobamba, Ecuador. 2022

DERECHOS DE AUTORÍA

Yo, **Alisson Gabriela Parra Soria** con cédula de ciudadanía No. **0604194027**, autora del trabajo de investigación titulado: **La terminación de la relación laboral como consecuencia de la presión psicológica ejercida por parte del empleador**, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mi exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación o reproducción totalo parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, a fecha de su presentación.



Alisson Gabriela Parra Soria

CI: 060419402-7

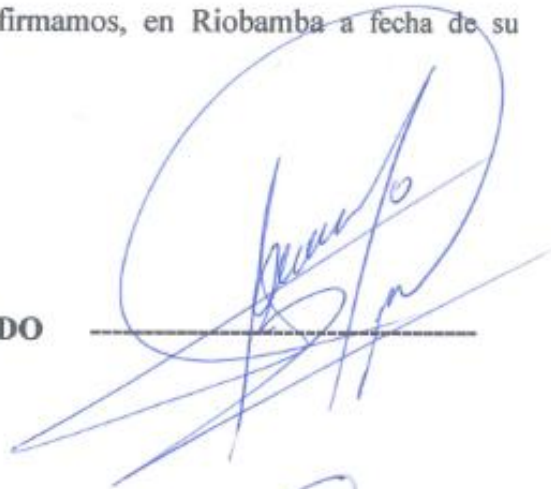
**DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y DE LOS MIEMBROS
DEL TRIBUNAL**

Quienes suscribimos, catedráticos designados tutor y miembros del tribunal de grado para la evaluación del trabajo de investigación denominado; La terminación de la relación laboral como consecuencia de la presión psicológica ejercida por parte del empleador, presentado por Alisson Gabriela Parra Soria con cedula de identidad 0604194027, bajo la tutoría del Dr, Alex Bayardo Gamboa Ugalde; certificamos que recomendamos la APROBACION de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autora; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba a fecha de su presentación.

Dr. Wilson Rojas

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO



Dra. Lorena Coba

MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Dr. Williams Buenaño

MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Dr. Alex Gamboa

TUTOR





CERTIFICACIÓN

Que, **PARRA SORIA ALISSON GABRIELA** con CC: **0604194027**, estudiante de la Carrera de **DERECHO**, Facultad de **CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado **”LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL COMO CONSECUENCIA DE LA PRESIÓN PSICOLÓGICA EJERCIDA POR PARTE DEL EMPLEADOR”**, que corresponde al dominio científico **DESARROLLO SOCIO ECONOMICO Y EDUCATIVO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSTITUCIONALIDAD DEMOCRATICA Y CIUDADANA** y alineado a la línea de investigación **DERECHOS Y GARANTIAS CONSTITUCIONALES**, cumple con él 12%, reportado en el sistema Anti plagio **URKUND**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente, autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 24 de septiembre de 2020

ALEX BAYARDO
GAMBOA
UGALDE

Firmado digitalmente por ALEX
BAYARDO GAMBOA UGALDE
Nombre de reconocimiento (DN):
c=EC, o=RIOBAMBA,
serialNumber=1802076340,
cn=ALEX BAYARDO GAMBOA
UGALDE
Fecha: 2020.09.25 21:26:13 -0500'

Dr. Alex Bayardo Gamboa
DOCENTE TUTOR

DEDICATORIA.

El presente Proyecto de Investigación va dedicado a las personas que siempre confiaron en mí, con mucho amor y cariño por ser el motor de mi vida, que, con paciencia, esfuerzo me han permitido llegar a culminar mi carrera profesional.

A mi padre Guillermo Parra por darme las alas y a mi madre Victoria Soria por enseñarme a volar.

Ha sido un orgullo y privilegio ser su hija, son los mejores padres.

Con mucho cariño

Alisson Gabriela Parra Soria

AGRADECIMIENTO.

Gracias a Dios por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A un docente, amigo, excelente profesional que estuvo pendiente en el desarrollo de mi tesis al Dr. Bayardo Gamboa, ante usted mi agradecimiento profundo por haberme concedido parte de su tiempo y conocimientos ya que sin su apoyo y su guía no hubiere sido posible el desarrollo de este Proyecto de Investigación, mis mejores recuerdos ante usted.

A mis padres Guillermo, Victoria y mi hermano Steve por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, por ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy.

Finalmente, a mis amigas/os por apoyarme cuando más lo necesito, por extender su mano en momentos difíciles y ser mi otra familia, están en mi corazón.

Contenido

Introducción.....	14
Capítulo I.....	15
1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.2. Justificación.....	17
1.3. Objetivos.....	17
1.3.1. Objetivo General.....	17
1.3.2. Objetivos Específicos.....	17
Capítulo II.....	18
Marco Teórico.....	18
2.1. Estado del arte.....	18
2.2. Aspectos teóricos.....	19
UNIDAD I. El acoso laboral o mobbing.....	19
2.2.1.1 Parámetros generales.....	19
2.2.1.2 Etimología del acoso laboral o mobbing.....	20
2.2.1.3 Concepción doctrinaria del acoso laboral.....	21
2.2.1.4 Corrientes doctrinarias del acoso laboral.....	22
Conflicto interpersonal.....	22
Conflicto organizacional intensificado.....	22
Separación voluntaria del trabajador.....	23
2.2.1.5 Parámetros o conductas del acosador.....	23
2.2.1.6 Análisis comparativo entre LOSEP y el Código de Trabajo, sobre el acoso laboral	24
UNIDAD II. Derecho del trabajador a desempeñar sus actividades en un ambiente saludable	26
2.2.2.1 Ambiente laboral saludable.....	26
UNIDAD III. Efectos jurídicos del acoso psicológico al trabajador.....	29
2.2.3.1 El trabajador frente a la actitud de presión psicológica del empleador.....	29
2.2.3.2 Visto bueno por parte del trabajador.....	30
2.2.3.3 Efectos jurídicos del acoso laboral ante el Juez de Trabajo.....	31
2.2.3.4 Efectos jurídicos del acoso laboral ante el Juez Penal.....	31
2.2.3.5 Análisis de recurso de Casación.....	31
Análisis del Caso en Relación a las Impugnaciones Presentadas.....	32
Capítulo III Metodología.....	36
3.1. Unidad de análisis.....	36
3.2. Enfoque.....	36
3.3. Métodos de investigación.....	36
3.4. Tipo de investigación.....	37
3.5. Diseño de investigación.....	37
3.6. Población y muestra.....	37
3.6.1. Población.....	37
CUADRO No 1.....	38
3.6.2. Muestra.....	38
3.7. Técnicas e instrumentos de investigación.....	38
3.7.1. Técnicas de investigación.....	38
3.7.2. Instrumentos de investigación.....	38
3.7.3. Técnicas para el tratamiento de la información.....	38
3.8. Hipótesis.....	38

Capítulo IV Resultados y discusión	39
4.1 Encuesta dirigida a Inspectores de Trabajo del cantón Riobamba (6).....	39
CUADRO No 2.....	39
FIGURA No 1.....	40
2. ¿Cree usted, que el acoso laboral o mobbing es una forma de que el empleador evada la indemnización por despido intempestivo?.....	40
FIGURA No 2.....	41
3. ¿Cree usted, que la presión psicológica que ejerce el empleador es suficiente para que el trabajador abandone su puesto de trabajo?	41
FIGURA No 3.....	42
4. ¿Cree usted, que el acoso laboral esta adecuadamente sancionado?	42
FIGURA No 4.....	43
5. ¿Cree usted, que el trabajador puede lograr probar en juicio el acoso laboral de una forma simplificada?.....	43
FIGURA No 5.....	44
4.2 Encuesta dirigida a Abogados del cantón Riobamba (30)	44
CUADRO No 7.....	44
FIGURA No 6.....	45
2. ¿Cree usted, que el acoso laboral o mobbing es una forma de que el empleador evada la indemnización por despido intempestivo?.....	45
FIGURA No 7.....	46
3. ¿Cree usted, que la presión psicológica que ejerce el empleador es suficiente para que el trabajador abandone su puesto de trabajo?	46
FIGURA No 8.....	47
4. ¿Cree usted, que el acoso laboral esta adecuadamente sancionado?	47
FIGURA No 9.....	48
5. ¿Cree usted, que el trabajador puede lograr probar en juicio el acoso laboral de una forma simplificada?.....	48
FIGURA No 10.....	49
4.3 Encuesta dirigida a Trabajadores del cantón Riobamba (30).....	49
CUADRO No 12.....	50
FIGURA No 11.....	50
2. ¿Cree usted, que el acoso laboral o mobbing es una forma de que el empleador evada la indemnización por despido intempestivo?.....	50
FIGURA No 12.....	51
3. ¿Cree usted, que la presión psicológica que ejerce el empleador es suficiente para que el trabajador abandone su puesto de trabajo?	51
FIGURA No 13.....	52
4. ¿Cree usted, que el acoso laboral esta adecuadamente sancionado?	52
FIGURA No 14.....	53
5. ¿Cree usted, que el trabajador puede lograr probar en juicio el acoso laboral de una forma simplificada?.....	53
FIGURA No 15.....	54
Capítulo V	55
Conclusiones y recomendaciones	55
5.1 Conclusiones	55
5.2 Recomendaciones	56
6. Referencias bibliográficas	58
7. Anexos	60

Anexo N° 1. Guía de Encuesta.....	60
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS	60
Fecha	60
Hora.....	60
Encuesta:	60
Anexo No 2. Sentencia.....	61

Lista de cuadros

Cuadro No 1.....	38
Cuadro No 2.....	39
Cuadro No 3.....	40
Cuadro No 4.....	41
Cuadro No 5.....	42
Cuadro No 6.....	43
Cuadro No 7.....	44
Cuadro No 8.....	45
Cuadro No 9.....	46
Cuadro No 10.....	47
Cuadro No 11.....	48
Cuadro No 12.....	50
Cuadro No 13.....	50
Cuadro No 14.....	51
Cuadro No 15.....	52
Cuadro No 16.....	54

Lista de figuras

Figura No 1.....	40
Figura No 2.....	41
Figura No 3.....	42
Figura No 4.....	43
Figura No 5.....	44
Figura No 6.....	45
Figura No 7.....	46
Figura No 8.....	47
Figura No 9.....	48
Figura No 10.....	49
Figura No 11.....	50
Figura No 12.....	51
Figura No 13.....	52
Figura No 14.....	53
Figura No 15.....	54

Resumen.

La investigación titulada: “LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL COMO CONSECUENCIA DE LA PRESIÓN PSICOLÓGICA EJERCIDA POR PARTE DEL EMPLEADOR.” Se plantea sobre la especialidad del Derecho Laboral, ya que abarca temas como: la estabilidad laboral, la relación de dependencia laboral entre el empleador y el trabajador, el eventual despido intempestivo que puede sufrir el trabajador y finalmente, el acoso laboral que es denominado internacionalmente como el mobbing.

El acoso laboral o mobbing, es la presión psicológica ejercida por el empleador a través de sí mismo o mediante sus otros trabajadores, sobre un trabajador en específico con el objeto de que este renuncie voluntariamente a su cargo, evitando de esta forma que el empleador deba indemnizar al trabajador por motivo del despido intempestivo; es decir, este acoso se produce para evitar el cumplimiento de las obligaciones patronales, lo cual evidentemente es ilegal, pues violenta los principios más elementales del derecho laboral.

Dentro del trabajo se planteó el objetivo general de determinar cómo la presión psicológica ejercida por parte del empleador ocasiona la terminación de la relación laboral, para lo cual, se utilizó un enfoque cualitativo que siguió un proceso sistemático y metodológico cuyo propósito es caracterizar los efectos jurídicos que se derivan de la terminación de la relación laboral como consecuencia de la presión psicológica ejercida por parte del empleador. Los métodos utilizados fueron: inductivo, analítico y descriptivo.

En el desarrollo del trabajo, se utilizó fuente documental-bibliográfica, ya que la argumentación se halla sostenida sobre la normativa legal vigente, jurisprudencia y doctrina. Así también, el trabajo se halla fundamentado sobre una investigación de campo, lograda bajo la técnica de la encuesta ejecutada sobre Trabajadores, Abogados e Inspectores de Trabajo. Todo lo cual contribuyó a la realización de las principales conclusiones y recomendaciones de este trabajo.

ABSTRACT

The research titled: "THE TERMINATION OF THE JOB RELATION AS A CONSEQUENCE OF THE PSYCHOLOGICAL PRESSURE FROM THE EMPLOYER."

It is raised on the specialty of Labor Law since it covers job stability, the relationship of labor dependency between the employer and the worker, the eventual untimely dismissal that the worker may suffer, and finally, the workplace harassment that is internationally called mobbing. Workplace harassment or mobbing is the psychological pressure exerted by the employer through himself or his other workers, on a specific employee in order to the worker steps down voluntarily from his position, thus avoiding that the employer should indemnify the worker on the grounds of untimely dismissal; that is, this harassment occurs to avoid compliance with employer obligations, which is illegal, as it violates the most basic principles of labor law. In the research, the general objective was to determine how the psychological pressure exerted by the employer causes the termination of the employment relationship, for which, a qualitative approach was used that followed a systematic and methodological process whose purpose is to characterize the legal effects that derive from the termination of the employment relationship as a consequence of the psychological pressure exerted by the employer. The methods used were inductive, analytical, and descriptive. In the work development, a documentary-bibliographic source was used; the argumentation is sustained on the current legal regulations, jurisprudence, and doctrine. Likewise, the work is based on field research; it is accomplished under the technique of the survey carried out on Workers, Lawyers, and Labor Inspectors. All contributed to the realization of the main conclusions and recommendations of this work.



Firmado electrónicamente por:

**HUGO HERNAN ROMERO
ROJAS**

Reviewed by:

Mgs. Hugo Romero **ENGLISH**
PROFESSOR C.C. 0603156258

Introducción

El trabajo es un mecanismo por el cual un trabajador presta sus servicios lícitos y personales a cambio de una remuneración que es pagada por el empleador, quién a su vez se beneficia de este trabajo. Sobreentendiéndose, que dentro de la relación laboral debe primar el respeto entre las partes, lo cual fortalecerá una buena relación laboral.

Constitución de la República del Ecuador, artículo 33:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

La presión psicológica ejercida sobre el trabajador con el objeto de lograr su renuncia, se conoce como mobbing o acoso laboral y se la ejerce con la finalidad de que el trabajador abandone el lugar de trabajo -renuncie-, el objeto del empleador es evitar el despido intempestivo y con ello la indemnización por esta causa. En esta forma, el tema se justifica por cuanto todos los trabajadores pueden llegar a ser acoso laboral, creándose así una inestabilidad laboral.

La idea primordial es que todo trabajador tiene derecho a la estabilidad laboral; pero, si el empleador desea interrumpir la relación laboral, debería proceder al despido intempestivo, que es la terminación unilateral por parte del empleador con respecto de su trabajador, sin que exista justificación alguna. (Monesterolo, 2007, pág. 78) Sin embargo, si el empleador desea interrumpir la relación laboral debe pagar indemnizaciones al trabajador, lo cual se prevé en el artículo 188, del Código de Trabajo. (Código del Trabajo, 2005)

No obstante, si el trabajador da por terminadas las relaciones laborales con el empleador al tenor de lo dispuesto en el artículo 169, numeral 8, del Código de Trabajo, podrá plantear el visto bueno por la casual prevista en el numeral 4, del artículo 173 del Código de Trabajo: *“En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o*

empleadora o sus representantes legales.” En cuyo caso obligará al empleador al pago de una indemnización.

A pesar de esta clara distinción, para evitar las indemnizaciones que proceden a causa del despido intempestivo o de visto bueno, el empleador suele practicar una especie de “tortura psicológica” hacia el trabajador con el objeto de que renuncie; por lo cual, no se configuraría el despido intempestivo, ni la causal del visto bueno, sino el abandono del puesto de trabajo por parte del trabajador y la consecuente terminación de la relación por su voluntad, vulnerándose así sus derechos. En esta forma, el presente trabajo de investigación se orientará a determinar en qué medida la presión psicológica ejercida por el empleador, puede llegar a terminar con la relación laboral, forzando al trabajador a abandonar su lugar de trabajo para evitar seguir siendo objeto de mobbing.

La presente investigación se utilizará el método inductivo, analítico y descriptivo, dentro de un enfoque cualitativo que es propio de las ciencias sociales, el tipo de investigación es no experimental, de carácter jurídica – mixta, para lo cual se basará en una investigación: documental-bibliográfica y descriptiva. Finalmente, su población será: Inspectores de Trabajo, trabajadores y Abogados.

La investigación se estructurará por unidades de estudio, dentro de la primera se tratará el acoso laboral o mobbing, en cuanto a sus parámetros generales, así como a su fundamentación legal y doctrinaria. Dentro de la segunda unidad habrá de analizarse los efectos jurídicos del acoso laboral, lo cual abarca su connotación jurídica, tanto en lo que corresponde a las indemnizaciones, como a los mecanismos legales para impedir estos actos. Finalmente, en la tercera unidad se estudiará un caso práctico, para conocer el trámite judicial y la interpretación del administrador de justicia con respecto a esta figura.

Capítulo I

1.1. Planteamiento del problema

Delimitándose la importancia que posee el trabajo dentro de la vida del ser humano, es prudente indicar que como derecho debe estar salvaguardado de ciertas condiciones para que su práctica resulte sana, tanto para el trabajador, como para el empleador, por tanto es necesario que el trabajo se base en la dignidad.

La dignidad según Marín: *“La dignidad es un valor espiritual y moral inherente a la persona, que se manifiesta en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión al respeto por parte de los demás”* (Marín, 2012, pág. 9)

El concepto de dignidad que es bastante común en el lenguaje, cobra una mayor relevancia en las relaciones laborales, debido a que existen bastantes nociones con respecto a la salud laboral, que enuncian a la dignidad como un elemento fundamental, que permitirá tanto al trabajador, como al empleador, desarrollarse en aras de un mejor ambiente laboral.

Así lo entiende, Barrios:

Si tenemos en cuenta que la salud no es sólo la ausencia de enfermedad; y que se debe atender en su preservación y promoción, no sólo a los aspectos físicos, sino también a los psíquicos y sociales; la salud puede considerarse en términos de capacidad y posibilidad de satisfacer necesidades vitales, entre las cuales incluimos la autonomía, la alegría y la solidaridad. La salud también implica lucha y negociación con el medio ambiente, tanto a nivel individual como colectivo, y guarda relación con las condiciones de trabajo. (Barrios Casas, Sara y Paravic Klijn, Tatiana, 2006, pág. 137)

No obstante, existen circunstancias que tornan imposible una relación laboral sana, como es el caso del mobbing, que es la presión psicológica empleada por el empleador sobre el trabajador, para lograr que desista del trabajo, sin reconocerle lo que por ley le corresponde, refiriendo a una indemnización económica conocida como despido intempestivo.

Según Ocegüera, el mobbing es:

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador (sic) por parte de un empleador, un jefe o un superior jerárquico

inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, en caminata a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo. (Oceguera Ávalos, Angélica y Aldrete Rodríguez, Guadalupe, y Ruíz Moreno, Ángel Guillermo, 2009, pág. 207)

Acotando, que el acoso laboral está sancionado con el visto bueno, que puede solicitar el trabajador, condenando al pago de indemnizaciones al empleador, al tenor de lo que dispone el numeral 4, del artículo 173 del Código de Trabajo: *“En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales.”*

Sobre estas bases se plantea la presente investigación con el objeto de determinar en qué medida la presión psicológica del empleador ocasiona la terminación laboral, perjudicando al trabajador en la actualidad y de qué forma se proyecta el acoso laboral en el futuro, es factible así, mantener la figura en los términos actuales o es necesario endurecer la norma a fin de sancionar a los empleadores que acosan a sus trabajadores, para de esta manera garantizar los derechos del trabajador.

Para corroborar el planteamiento, se analizará la Sentencia del Juicio N° 978-2011 de la Corte Nacional de Justicia Sala de lo Laboral, en la cual el trabajador, un despachador de la Gasolinera REPSOL, demanda al empleador por el constante hostigamiento que ha sido víctima, agregando que no se le pagaban horas extraordinaria a las cuales tenía derecho, a lo cual la Sentencia determina el hostigamiento y ordena la indemnización al trabajador. (CORTENACIONAL DE JUSTICIA, 2011)

1.2. Justificación

La investigación titulada: “LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL COMO CONSECUENCIA DE LA PRESIÓN PSICOLÓGICA EJERCIDA POR PARTE DEL EMPLEADOR”, se plantea sobre la especialidad del Derecho Laboral, por lo cual, la justificación del trabajo se hace sobre los aportes que puedan realizarse en la materia. Esto por cuanto, el acoso laboral o mobbing, es un campo de estudio bastante nuevo, por lo que, existe muy pocos trabajos de investigación que se hayan desarrollado sobre el tema.

En estas razones, se puede decir que el título del trabajo obedece a determinar si la terminación de la relación laboral, puede ser producida por el acoso laboral, lo cual es un tema aún menos investigado, por lo cual cualquier aporte al que llegue el trabajo de investigación será novísimo. En cuanto a la importancia del tema debe decirse que las conclusiones y recomendaciones de investigación alcanzan a un grupo enorme de la sociedad, que son las personas trabajadoras, que pueden ser blanco del acoso laboral o mobbing, por lo cual, se denota la importancia de prever su estabilidad laboral, planteando contingentes legales para esto.

En cuanto a la justificación e importancia del tema, se debe tomar en cuenta que el comportamiento del acoso laboral o mobbing, vulnera los más elementales principios laborales contemplados en la Constitución de la República del Ecuador, como es el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral, consecuentemente, la investigación se justifica por estar encaminada al estudio de un comportamiento resulta antijurídico y que comporta un efecto negativo en el Derecho Laboral.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar cómo la presión psicológica ejercida por parte del empleador ocasiona la terminación de la relación laboral.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Establecer los efectos jurídicos que se producen de la terminación de la relación laboral

- Analizar las características de la presión psicológica –mobbing- ejercida por parte del empleador, sobre el trabajador.
- Determinar los efectos jurídicos de la terminación de la relación laboral como consecuencia de la presión psicológica ejercida por parte del empleador.

Capítulo II

Marco Teórico

Como parte del marco teórico se pasará a estudiar el estado del arte, para a continuación pasar a las unidades del trabajo.

2.1. Estado del arte

Dentro de los archivos de temas y proyectos de Investigación de la Carrera de Derecho, de la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas en la biblioteca de la Universidad Nacional de Chimborazo; así como en el buscador google, no existen trabajos análogos al que se pretende elaborar; sin embargo, se ha podido encontrar investigaciones que guardan relación con la que se pretende ejecutar:

Eduardo Hermosa en el año 2015, realiza la investigación titulada “*El mobbing o acoso laboral, pautas para su tratamiento*” La investigación se orienta en que:

Una de las obligaciones del Estado velar por que las personas desarrollen sus actividades con respeto a su dignidad y un ambiente sano, es necesario determinar si es conveniente incluir al acoso laboral como una forma de terminación del contrato laboral, como medida de protección de la persona que es acosada. (Hermosa, 2015, pág. 13)

Fernando Jiménez en el año 2014, realiza una investigación titulada “*El acoso laboral y el mobbing en el área comercial de la empresa.*”

El presente trabajo investigativo hace un análisis del acoso laboral que se práctica sobre los colaboradores del área comercial de las empresas en la ciudad de Quito. Muchos empleadores con el propósito de mejorar los ingresos por ventas de sus Compañías elevan sus metas sin que exista un sustento técnico que haga viable su consecución, y exigen a sus Vendedores a que los cumplan so-pena de que sus ingresos por comisiones sean afectados.” (Jiménez, 2014, pág. 11)

De los autores citados tenemos como conclusión final de que se ha abordado muy poco el tema de la terminación de la relación laboral como consecuencia de la presión psicológica ejercida por parte del empleador, a diferencia de que existen temas relacionados pero que no se enmarcan en el tema central de esta investigación.

2.2. Aspectos teóricos

UNIDAD I. El acoso laboral o mobbing

2.2.1.1 Parámetros generales

El trabajo es un derecho y una forma de realización, tanto en el plano personal como en el plano profesional, además de esto, permite que las personas puedan proveerse a sí mismas de un sustento, razones por las cuales es necesario que el Estado salvaguarde este importante derecho, a fin de proteger a las personas que trabajan e indirectamente a la familia de estas personas. Sobre estas bases, el derecho al trabajo ha sido constitucionalizado, a fin de brindar una mejor garantía.

Constitución de la República del Ecuador, artículo 33:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

No obstante, de que el derecho al trabajo se halla constitucionalizado como un derecho, es importante que los miembros de la relación laboral; es decir, trabajador y empleador, procuren llevar una relación que los dignifique, la dignidad según Marín: *“La dignidad es un valor espiritual y moral inherente a la persona, que se manifiesta en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión al respeto por parte de los demás”* (Marín, 2012, pág. 9)

No obstante, esta dignidad que debería gobernar la relación laboral, no siempre se cumple, produciéndose en la relación laboral fenómenos que la dificultan, como es el caso del acoso

laboral, por el cual, la parte más débil de la relación laboral, que es el trabajador, se ve ofendido constantemente por parte del empleador, lo cual evidentemente perjudica la salud laboral.

Como explica Barrios:

Si tenemos en cuenta que la salud no es sólo la ausencia de enfermedad; y que se debe atender en su preservación y promoción, no sólo a los aspectos físicos, sino también a los psíquicos y sociales; la salud puede considerarse en términos de capacidad y posibilidad de satisfacer necesidades vitales, entre las cuales incluimos la autonomía, la alegría y la solidaridad. La salud también implica lucha y negociación con el medio ambiente, tanto a nivel individual como colectivo, y guarda relación con las condiciones de trabajo. (Barrios Casas, Sara y Paravic Klijn, Tatiana, 2006, pág. 13.)

Consecuentemente, la salud laboral no solo salvaguarda el aspecto físico sino también la parte psicológica del trabajador e incluso la social, por lo tanto, el empleador debería respetar la dignidad del trabajador, a fin de lograr un clima laboral adecuado, que permita al trabajador desarrollarse en la actividad que está realizando y de esta forma, beneficie al empleador en su economía.

Sin embargo, una vez transgredida la dignidad, la salud laboral se ve concomitantemente afectada, ocasionando malestar en la persona del trabajador, quién al ser ofendido en su persona y en su trabajo, por parte del empleador, deja de realizar la actividad laboral con la misma intensidad y por el contrario, su rendimiento empieza a decaer, hasta el punto en el que se ve obligado a renunciar a su trabajo, para evitar las constantes agresiones del empleador, renunciando de tal forma a su sustento económico.

2.2.1.2 Etimología del acoso laboral o mobbing

La palabra acoso deriva de la voz latina *cursos*, que significa persecución y del sufijo *oso*, que significa abundancia; es decir, el acoso en una persecución en abundancia. La palabra laboral por su parte, deriva de la voz latina *laboralis*, que significa relativo al trabajo. (Villegas, 2019) En conclusión, el término acoso laboral, significa persecución en abundancia dentro del trabajo.

A fin de cotejar la etimología del término sujeto de estudio, con la fuente doctrinaria del tema, que en este caso es americana, se indica que el mobbing, deriva de la voz inglesa “*mob*”, que significa: multitud exaltada que asedia. Deriva también de la voz inglesa “*to mob*”, que

significa: acción de ese gentío para agredir, atacar o acosar alguien. No obstante, queda claro que la palabra mobbing, se traduce al español como acoso laboral.

2.2.1.3 Concepción doctrinaria del acoso laboral

Según el tratadista Heinz Leymann, quién prácticamente creó la doctrina referente al tema de estudio, el acoso laboral o mobbing es:

El psico terror en la vida laboral que conlleva una comunicación hostil desprovista de ética, la cual es administrada de modo sistemático por uno o varios sujetos, principalmente, contra una persona, la que a consecuencia de ese psico terror es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes. (Leymann, 1996, pág. 48)

De la cita expuesta se puede extraer varias características del concepto. Para Leymann el acoso laboral o mobbing es una comunicación hostil, lo que implica que los términos de la relación laboral han perdido el concepto de dignidad y se emplean en forma ofensiva. El decir sistemático, Leymann refiere que la comunicación hostil se ha utilizado de modo prolongado entre el empleador y el trabajador.

Algo realmente interesante del concepto de Leymann, es que para el tratadista el acoso laboral o mobbing, se configura por uno o varios sujetos, en contra de una sola persona, por lo cual el empleador puede ejercerlo directamente o a su vez puede solicitar que los demás trabajadores realicen el acoso por él. Finalmente, para Leymann el acoso laboral produce en el trabajador, algo que denomina como psico terror, que según Álvarez se concibe como violencia psicológica (Álvarez, 2002, pág. 16)

Aunque es importante destacar que existen otros conceptos del acoso laboral o mobbing, en la práctica se asemejan mucho al citado, no obstante, Leymann no señala un elemento trascendente del concepto, que ya se halla contenido en concepciones más contemporáneas y que resultan vital para este tema de investigación y es el término “intimidación”. Para la tratadista Peralta: *“El término de hostigamiento laboral -mobbing- es sinónimo de intimidar, obligar a otro, afectarlo, abalanzarse o atacar en grupo, e igualmente se conoce como...acoso laboral.”* (Peralta, 2004, pág. 114)

Se resalta la importancia del término intimidación, por cuanto para la hipótesis de la presente investigación, el acoso laboral se produce por el empleador, con el único objeto de que el trabajador renuncie voluntariamente a su cargo, a fin de que el empleador evada el pago de indemnizaciones por causa del despido intempestivo, indemnizaciones a las que el trabajador tiene derecho.

2.2.1.4 Corrientes doctrinarias del acoso laboral

Dentro de las corrientes más aceptadas en la doctrina del derecho, se pueden citar las siguientes referencias del acoso laboral o mobbing:

Conflicto interpersonal

El entendimiento más simple del acoso laboral o mobbing, es el que se produce por problemas interpersonales que los trabajadores tienen entre ellos o incluso frente al empleador, esto se produce por diferencias en la forma de pensar como sería el caso de la toma de decisiones, o por conflictos personales entre los sujetos de la relación laboral como sería el caso de actuaciones poco éticas dentro o fuera del trabajo, lo cual evidentemente ocasiona malestar en el trabajo. (Guevara, 2003, pág. 61)

Conflicto organizacional intensificado

Autores como Zapf & Gross, determinan que el acoso laboral o mobbing, es una forma de expresión del conflicto organizacional intensificado, que condiciona la existencia del acoso a la periodicidad con la que se presenten conflictos dentro del trabajo, pero en función de la estructura jerárquica, cuando dicha estructura no logra solucionar el conflicto laboral. En síntesis, esta corriente doctrinaria sostiene que el acoso laboral o mobbing, es el resultado de la lucha por el poder dentro de la organización del trabajo, en la cual quienes buscan acaparar la dirección de la organización acosan a aquellos que ven como una amenaza. (Zapf & Gross, 2001)

Lo anteriormente indicado se vuelve bastante evidente cuando la organización es horizontal; es decir, los compañeros de trabajo se encuentran en la misma posición jerárquica, no obstante, alguno de ellos recibe más poder que el resto, lo cual genera en el grupo una enemistad que deriva en el acoso, a fin de que quién tiene mayores facultades no pierda ese estatus o en su defecto, de quienes quiere restar facultades a esa persona. (Luna, 2003, pág. 84)

Separación voluntaria del trabajador

Esta teoría es la que fundamenta el trabajo de investigación y se basa en que el objetivo del acoso laboral, es en todo momento lograr que el trabajador renuncie voluntariamente a su cargo, lo cual dará como resultado que el empleador evada sus responsabilidades patronales, como sería el caso del pago de indemnización por despido intempestivo.

Según Hirigoyen:

El objetivo del acoso laboral es: "...una conducta abusiva; y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, que puedan poner en peligro su empleo..." (Hirigoyen, 2001, pág. 44)

Como se puede apreciar de la cita, lo que se busca en todo momento es desmoralizar al trabajador, a fin de que en algún punto la presión psicológica ejercida sobre él, por parte del empleador o a su vez, por parte de los compañeros de trabajo, que siguen órdenes del empleador, ocasione que renuncie voluntariamente a su cargo, evitándole de esta forma al empleador el pago de indemnizaciones, a las que el trabajador tiene derecho.

2.2.1.5 Parámetros o conductas del acosador

Las conductas que se catalogan como acoso laboral ya fueron explicadas por Leymann (Leymann, 1996) uno de los creadores de la teoría del mobbing y se conoce a este catálogo como las 45 acciones de acoso de Leymann. A continuación, se pasa a sintetizar cada una de estas acciones, ubicándolas dentro de un criterio, a fin de simplificar su estudio:

Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador. Lo cual se produce de las siguientes formas: 1. Empleador niega al trabajador la comunicación. 2. Empleador interrumpe siempre al trabajador. 3. Los otros trabajadores le niegan la comunicación. 4. Los otros trabajadores gritan al trabajador acosado. 5. Críticas continuas al trabajador. 6. Críticas personales al trabajador. 7. Llamadas telefónicas intimidantes. 8. Amenazas verbales. 9. Amenazas por escrito. 10. Rechazo al trabajador. 11. Ignorar al trabajador.

Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales. Lo cual se produce en los siguientes supuestos: 12. No se habla con el trabajador. 13. Evitar la conversación con el trabajador. 14. Aislar al trabajador. 15. Prohibir a los otros trabajadores hablar con él. 16. Se excluye al trabajador de reuniones.

Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral. Dentro de las siguientes situaciones: 17. Insultar al trabajador. 18. Rumores calumniosos al trabajador. 19. Ridiculizar al trabajador. 20. Decirle al trabajador que es un enfermo mental. 21. Someter al trabajador a un examen psicológico. 22. Atribuir al trabajador alguna enfermedad. 23. Imitar burlescamente al trabajador. 24. Satanizar las creencias del trabajador. 25. Burlarse de la vida privada del trabajador. 26. Burlarse del origen del trabajador. 27. Obligar al trabajador a hacer un trabajo humillante. 28. Monitorizar inequitativamente el trabajo. 29. Cuestionar las decisiones del trabajador. 30. Injuriar al trabajador. 31. Acoso sexual.

Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional. Configurándose por: 32. No asignar trabajo alguno. 33. Privar de ocupación al trabajador. 34. Asignar tareas inútiles. 35. Asignar tareas inferiores a la capacidad del trabajador. 36. Asignar tareas exageradas. 37. Ejecutar trabajos humillantes. 38. Asignar tareas muy superiores a las capacidades del trabajador. 39. Obligar al trabajador a hacer trabajos peligrosos. 40. Amenazas físicas. 41. Agredir físicamente como advertencia. 42. Agredir físicamente sin contenerse. 43. Ocasionar gastos al trabajador. 44. Ocasionar desperfectos en el puesto de trabajo. 45. Agredir sexualmente al trabajador.

2.2.1.6 Análisis comparativo entre LOSEP y el Código de Trabajo, sobre el acoso laboral

La normativa que se establece en materia laboral se clasifica en Código de Trabajo para la contratación de obreros y trabajadores en el sector privado y de obreros incluso para el sector público y la Ley Orgánica de Servicio Público para el servicio público. En esta forma se pasará a referir las semejanzas y diferencias entre los cuerpos legales en materia de acoso.

Para iniciar debe hacerse referencia obligatoria a la Ley para Prevenir el Acoso Laboral, publicada en el Suplemento Oficial No. 116 de 9 de noviembre de 2017, que reformó el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público, a fin de regular adecuadamente el acoso

laboral, consecuentemente, la primera semejanza importante entre las normativas aludidas, es que poseen la misma articulación legal frente al tema, dentro del concepto principal se cita el Artículo Innumerado:

Definición de acoso laboral; debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República del Ecuador, incluyendo la filiación sindical y gremial.

Las conductas que se denuncien como acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo. (Ley para Prevenir el Acoso Laboral, 2017)

Habiéndose puntualizado que el concepto de acoso laboral aplica tanto al Código de Trabajo como a la Ley Orgánica de Servicio Público, por la reforma que produjo la Ley para Prevenir el Acoso Laboral, se pasa a estudiar los elementos propios de las demás normativas de los cuerpos legales.

El Código de Trabajo determina en su artículo 173, que el es: *“Causa para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato. 4. En casos de sufrir acoso laboral, permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora”* (Código del Trabajo, 2005), en misma forma aplica la norma en el caso de que el empleador sea quién sufre acoso laboral por parte del trabajador en el artículo 46, literal j): *“Prohibiciones al trabajador. Es prohibido al trabajador: j) El cometimiento de los actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa.”* (Código del Trabajo, 2005)

Consecuentemente, el Código de Trabajo prohíbe el acoso tanto al empleador frente al trabajador, como al trabajador frente al empleador e incluso ante sus compañeros de trabajo y este mismo sentido es el que se plantea en la Ley Orgánica de Servicio Público la cual prevé en su artículo 23: *“Derechos de las servidoras y los servidores públicos. Son derechos*

irrenunciables de las servidoras y servidores públicos: r) No ser sujeto de acoso laboral;” (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010) Por lo cual ambas normativas prohíben el acoso laboral.

Dentro de las sanciones el Código de Trabajo indica en su artículo 173, que: *“Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quién cometió la conducta.”* (Código del Trabajo, 2005) Consecuentemente, la sanción consiste en que el empleador deba disculparse con el trabajador. No obstante, en la Ley Orgánica de Servicio Público se presenta una diferencia importante en cuanto a la sanción ya que al ser el empleador en cualquier caso es el Estado, la sanción es la destitución, así indica su artículo 48: *“Causales de destitución. Son causales de destitución: ñ) atentar contra los derechos humanos de una servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión con inclusión de toda forma de acoso laboral, a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato o a una persona subalterna.”* (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010)

Finalmente vale acotar que la Ley Orgánica de Servicio Público posee una connotación importante sobre la atención que se debe dar a la víctima del acoso laboral y es su reparación en forma de tratamiento psicológico, así lo dispone su Disposición General Décimo Novena: *“Cualquier servidor o servidora, que se encuentre dentro de un proceso de esclarecimiento sobre los delitos de acoso o agresión, deberá recibir acompañamiento psicológico proporcionado por la entidad correspondiente, durante la resolución del mismo.”* (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010)

Se debe decir que la investigación recomienda que el Código de Trabajo reforme su normativa a fin de establecer como una sanción, que el empleador deba correr con los gastos de tratamiento psicológico a fin de que el trabajador pueda recuperarse del estrés que se le ha ocasionado, para de esta forma reparar integralmente los derechos de este, tal como lo dispone la Ley Orgánica de Servicio Público.

UNIDAD II. Derecho del trabajador a desempeñar sus actividades en un ambiente saludable

2.2.2.1 Ambiente laboral saludable

Para poder hablar de los derechos del trabajador, respecto a desempeñar sus labores en un ambiente sano, en primer término, debe citarse la Constitución de la República del Ecuador, que en su artículo 33 refiere:

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 aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Por lo tanto, se enuncia en el texto constitucional, que los trabajadores tienen derecho al “...desempeño de un trabajo saludable...” con lo cual, se cataloga el derecho constitucional, como parte de los derechos laborales, en consecuencia, el empleador debe proveer de las condiciones suficientes al trabajador, a fin de dotarle de un ambiente saludable. Para el tema de la investigación, el ambiente saludable incluye proporcionar al trabajador de un espacio sin mobbing o acoso laboral, reconociendo que existen otros elementos que se encuentran en este derecho constitucional y laboral.

Para poder abarcar el tema del ambiente laboral saludable, es necesario determinar a la salud psicológica la cual se basa en “...tres indicadores: la satisfacción con la vida, el conflicto trabajo y el bienestar psicológico. La satisfacción con la vida y el bienestar psicológico son indicadores generales de salud psicológica muy empleados en la investigación sobre Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.” (García, Silla, & Fortes-Ferreira, 2006)

Frente a la satisfacción con la vida, es poco probable que el empleador pueda realizar algún aporte significativo con respecto al trabajador, no obstante, siempre está el espacio laboral sobre el que este último se desarrolla. Sin embargo, el empleador si debe brindar al trabajador un espacio laboral libre de conflicto, que para el caso de la investigación es el mobbing o acoso laboral, lo cual evidentemente contribuirá a su bienestar psicológico.

En efecto, la salud psicológica del trabajador se ve vulnerada con el mobbing o acoso laboral, de ahí la importancia de declarar el ambiente saludable como un derecho del trabajador, ya que la salud psicológica del trabajador influirá positiva o negativamente en él. El ambiente saludable no solo se ve condicionado por los riesgos del trabajo, sino también por los factores psicosociales que son el entorno en que se desarrolla el trabajador.

Los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo...e incluso el entorno; que afectan el desarrollo del trabajo y la salud de las personas trabajadoras...Los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. En el primer caso fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y su bienestar. (Gil-Monte, 2012)

Por lo cual, se puede concluir en lo correspondiente a lo jurídico, que el ambiente saludable, es un derecho constitucionalizado, que debe ser adecuadamente tutelado por la administración pública, sea a través de la Inspectoría del Trabajo o mediante el Juez Laboral, como es tutelado cualquier otro derecho laboral, especialmente aquellos que violentan los derechos del trabajador.

De la misma forma se puede concluir, que el ambiente saludable se encuentra vinculado con la salud psicológica del trabajador, que en el plano laboral debe ser resguardada por el empleador, quien debe brindar un ambiente libre de conflictos al trabajador, para que este pueda desarrollarse de forma positiva en sus labores. Adicionalmente, se destaca que además de su función de trabajador, se trata de un ser humano, por lo cual, su salud psicológica es importante, tanto como ser individual, como al formar parte de una sociedad.

Al ser el tema del trabajo el mobbing o acoso laboral, es importante decir que este fenómeno afecta directamente la salud psicológica del trabajador, ocasionándole una situación evidente de conflicto laboral, por lo cual, el derecho constitucional del ambiente saludable para el trabajador, queda del todo vulnerado. Y aún más grave, se está atentando contra la integridad emocional del trabajador, lo que repercutirá en su ámbito de ser humano.

Todo lo cual se vuelve más grave, cuando esta situación de conflicto laboral es ocasionada directamente por la presión psicológica que ejerce el empleador sobre el trabajador, con el claro objeto que abandone su lugar de trabajo de forma voluntaria, con lo que, el empleador intentará escapar del pago de indemnizaciones que se ocasionan por el despido intempestivo.

En síntesis, las conductas consideradas como de acoso laboral tienen como propósito actuar reiteradamente en contra del trabajador mediante hechos, palabras, ordenes, que tienen como fin desacreditarlo o desconsiderarlo para

que el asalariado abandone el puesto de trabajo, como consecuencia de las presiones psicológicas ejercidas contra él. (Rojas, 2011)

A modo de una conclusión final, se puede decir, que es importante que el ambiente saludable se halla constitucionalizado como un derecho del trabajador, lo cual beneficia su salud psicológica, propiciándole un ambiente libre de conflicto, en el que puede desarrollarse y mejorar sus aptitudes como trabajador, salvaguardando la dignidad que posee por su condición de ser humano.

Lo opuesto, es decir, ocasionarle al trabajador un ambiente de conflicto laboral, implica directamente ejercer una presión psicológica sobre él, lo cual le afectará dentro del trabajo y como ser humano. En dicha función, el acoso laboral o mobbing, entendido como la presión psicológica que ejerce el empleador sobre el trabajador, debería encontrarse mejor regulado, para ejercer los derechos del trabajador, particularmente el ambiente saludable.

UNIDAD III. Efectos jurídicos del acoso psicológico al trabajador

2.2.3.1 El trabajador frente a la actitud de presión psicológica del empleador

El trabajador que ha sido víctima del acoso laboral puede adoptar diferentes actitudes, con respecto de la presión psicológica que ha sufrido por parte del empleador, en primer término, podría permanecer en su lugar de trabajo soportando el acoso de su empleador, lo cual denigra su dignidad como ser humano, no obstante, por la necesidad de conservar su fuente de ingresos, es posible que el trabajador se resigne a este sufrimiento, lo cual lamentablemente es bastante común en la realidad social.

Como se dijo desde el primero momento de la investigación el acoso laboral tiene por objetivo, que el trabajador renuncie voluntariamente a su cargo, con la finalidad de librar al empleador del pago de indemnización por el despido intempestivo. Es decir, que el empleador sea por sí mismo o por medio de los demás trabajadores, acosen a un trabajador en lo particular para que este renuncie, con lo cual la terminación laboral concluiría por causa del trabajador.

Para poder configurar esta forma de terminación de la relación laboral, el empleador presiona psicológicamente al trabajador, según el catálogo como las 45 acciones de acoso de Leymann.

No obstante, de que estas formas ya fueron explicadas en líneas anteriores, la presión psicológica que se alcanza es la misma.

Dentro de un concepto general de la presión psicológica, Ocegüera indica:

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador (sic) por parte de un empleador, un jefe o un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, en caminata a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo. (Ocegüera Ávalos, Angélica y Aldrete Rodríguez, Guadalupe, y Ruíz Moreno, Ángel Guillermo, 2009, pág. 26)

No obstante, el trabajador ante el evento de sufrir acoso laboral por parte del empleador, puede adoptar otras actitudes que generan efectos jurídicos y se clasifican de la siguiente forma:

2.2.3.2 Visto bueno por parte del trabajador

Dentro de la normativa del Código de Trabajo el trámite es el previsto en el artículo 173 del Código de Trabajo; es decir el visto bueno, por la casual de acoso laboral, con lo cual el Inspector de Trabajo calificará en función de las pruebas presentadas si procede o no la causal, dejando a salvo la posibilidad de que la parte que se vea afectada con su decisión pueda concurrir a la administración judicial para recurrir el trámite. La consecuencia de este visto bueno es la terminación de la relación laboral y deberá indemnizarse al trabajador.

De calificarse la causal como acoso laboral el empleador está en la obligación de indemnizar al trabajador como despido intempestivo; es decir, con el derecho que el trabajador tenía inicialmente al acoso laboral (artículo 191 Código de Trabajo). Y de considerarlo pertinente, el Inspector de Trabajo deberá solicitar las disculpas públicas al empleador, con las formalidades que el mismo señale.

A pesar de que en el Código de Trabajo se especifica una sanción para el acoso laboral, en la práctica esta resulta al menos insuficiente, ya que la norma debería aplicar una sanción mayor al empleador, tal como una indemnización por el estrés ocasionado al trabajador por culpa del empleador. Así también, como se indicó en el apartado anterior sería indispensable determinar al empleador el pago de un tratamiento psicológico a fin de que los derechos del trabajador puedan ser reparados integralmente.

2.2.3.3 Efectos jurídicos del acoso laboral ante el Juez de Trabajo

No obstante, de que el trámite administrativo ante el Inspector de Trabajo suele ser el optado por los sujetos de la relación laboral, especialmente por el trabajador, en la práctica las partes pueden dirigirse directamente ante el Juez de Trabajo o incluso pueden acudir a este órgano, si se sienten afectados con la resolución del Inspector de Trabajo.

Según el artículo 568 del Código de Trabajo, el Juez de Trabajo que posee jurisdicción y tiene la competencia privativa de conocer los conflictos derivados de los contratos de trabajo, en dicha forma los sujetos de la relación laboral, pueden perfectamente dirigirse ante la autoridad jurisdiccional para que resuelva un posible caso de acoso laboral y así determinar la terminación o no de la relación laboral y a consecuencia de esto el pago de indemnizaciones.

2.2.3.4 Efectos jurídicos del acoso laboral ante el Juez Penal

Finalmente, es importante destacar que el trabajador víctima de acoso laboral, puede optar por plantear una denuncia ante el Juez Penal, cuando el acoso laboral se traduce como acoso laboral de tipo sexual. Como se explicó en líneas anteriores en las características del acoso laboral, este comportamiento puede adoptar varias formas entre estas el acoso laboral de tipo sexual, que es cuando el empleador haciendo uso de su situación de jerarquía con respecto del trabajador, le solicita un favor de naturaleza sexual para sí mismo o para un tercero.

Este tipo de acoso laboral, se halla tipificado como delito en el Código Orgánico Integral Penal, artículo 166: *“La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaleciéndose de situación de autoridad laboral...o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación...”*

Consecuentemente, se puede concluir que el acoso laboral de tipo sexual es un delito, por lo cual, el trabajador que resulte víctima de este comportamiento, puede denunciarlo ante el Juez Penal, para de esta forma hacer valer sus derechos.

2.2.3.5 Análisis de recurso de Casación

El caso sujeto a análisis dentro del presente trabajo de investigación, es la Sentencia emitida por la Corte Nacional de Justicia, dentro del Juicio N°978-2011, en la Sala de lo Laboral: Para empezar, aludimos que la Segunda Sala de lo laboral de la Corte Nacional de Justicia acepta el recurso de casación interpuesta por Galo Enrique Palacios Zurita en auto del 17 de octubre de 2011.

Por consiguiente, se exponen los antecedentes: acude Raúl Stalin Paredes Basantes declarando que desde el 15 de mayo de 1992 trabajó como despachador en la Gasolinera Repsol emplazada en la ciudad de Ambato, su jefe y director fue Galo Enrique Palacios Zurita. Seguidamente en 1996 el recurrente gestionó como jefe de patio, en la Gasolinera Repsol en la ciudad de Milagro, hasta el 17 de octubre de 2009 ya que cesó su trabajo por hostigamiento por parte de su empleador, así también informa que su última remuneración fue de 300\$ y tampoco se le pagaba las horas extraordinarias y suplementarias ni beneficios de ley. Por lo tanto, en primeray segunda instancia de la sala de lo laboral de la Corte Provincial del Guayas. Dictan sentenciaa favor del actor por lo que el demandado se siente insatisfecho por la cual interpone el recursode casación.

Siendo así competente para conocer la causa el tribunal de acuerdo a la resolución N° 004/2012 de 26 enero 2012. Se fundamenta el Recurso del Actuario: que se han violentado los artículos 188,593 y 596 del Código del Trabajo y los artículos 67 numeral 3, 115 y 207 del Código de Procedimiento Civil, art 248 de la Ley de Seguridad Social y se basa su recurso en la causal primera y tercera del artículo 3 de la Ley de Casación. El motivo de la casación conlleva a la eventualidad de abolir los actos jurisdiccionales tales son las sentencias procedentes de un tribunal superior la cuales están protegidas por jactancias de prudencia y legalidad por lo tanto la sala reitera que la demanda de casación tiene que concordarse al rigor técnico y manifestaciones de las reglas legales y progresos jurisprudenciales sujetos a su procedencia ya que este acto procesal está sometido a una técnica lógico- jurídico y rigurosa. Esta función jurisdiccional se confía al más alto Tribunal de la Justicia Ordinaria que en el ejercicio del control de constitucionalidad y legalidad, su finalidad es garantizar la defensa del derecho objetivo en aras de la seguridad jurídica.

Análisis del Caso en Relación a las Impugnaciones Presentadas

La sala investiga la sentencia del tribunal de alzada y las precauciones procesales para determinarlos con la normativa jurídica perteneciente y verificar si se encuentran vicios de

ilegalidad presentados por el actuario. El recurrente se basa en las causales primera y tercera, defendiendo que el voto de la mayoría no apreció el certificado del historial laboral concedido por el instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, que el actor sostiene que dicho documento dispone el tiempo de relación laboral desde el año 2001 hasta el 2009 asimismo alude que el tribunal de alzada valoró el inicio de la relación laboral desde el año de 1992, basándose en declaraciones de testigos, por ende sostiene que los jueces de alzada no aplicaron el art. 593 del Código del Trabajo mucho menos el 596 *Ibídem*

De la misma manera expresa que no existió despido intempestivo y que es afirmado por el actor cuando en su libelo sostiene que dejó de trabajar el 17 de septiembre del 2009 ya que el ex jefe lo maltrata, lo insultaba.... Da tal manera que el Tribunal de alzada no aplicó el artículo 67 numeral 3 del Código de Procedimiento Civil dando lugar a lo señalado por el actor, tampoco acataron que los testigos del actor no declararon sobre el despido intempestivo. Empleando inadecuadamente el art. 188 del Código del trabajo así manifiesta que el actor no fue notificado con la información de la historia laboral en plazo indicado por el art. 248 de la ley de Seguridad Social, el tribunal no consideró al mentado informe. Y por ello no aplicó la norma aludida.

La Corte Nacional de Justicia y la anterior Corte Suprema, en incalculables fallos, han advertido que un recurso de casación en contra de una sentencia no puede fundamentarse al mismo instante por la causal primera y la tercera ya que la primera causal hace referencia a la aplicación indebida, a la interpretación errónea de las normas del derecho. Es decir que el juez o jueza de instancia escoge mal la norma por ende viola directamente los conceptos de una ley sustantiva. Por esta razón es inoportuna la causal primera la censura del análisis probatorio que este caso no considera el actuario.

Por consiguiente, la causal tercera alude a la aplicación indebida a la interpretación errónea de las disposiciones jurídicas aplicables a la valoración de la prueba. La doctrina denomina como violación indirecta a la norma sustantiva que para que exista debe reunir los siguientes requisitos: a) Identificación del medio de prueba que a cordura del actuario ha sido valorado equivocadamente en la sentencia b) que la determinación de la norma procesal sobre la estimación de la prueba ha sido violada c) declarar la lógica jurídica en el que se realizó la infracción d) la identificación de la norma sustantiva que se ha realizado indebidamente.

En el contenido presentado por el recurrente no alude acertadamente el medio de prueba indicado que el medio de prueba que ha sido infringido por parte de voto de mayoría, es el haber acatado que existe un despido intempestivo. Ya que los medios probatorios son confesión de parte, instrumentos públicos o privados, declaración de testigos, dictámenes de peritos, en consecuencia, no es válida esta causal. Finalmente, la corte suprema manifiesta que no es procedente que se acuse la sentencia de hallarse afectada del incumplimiento en la causal primera del art. Tres de la ley de casación y de enunciarse también en la causal tercera por la misma razón, porque existiría una incoherencia.

Este Tribunal informa al actuario que admite en su confesión judicial (fojas 100) la presencia del hostigamiento laboral, dicha pregunta fue “diga el confesante por el tiempo que tenía trabajando para usted en el 2009 usted comenzó a hostigarle para que se retire del trabajo” a la cual responde: toda la vida desde que se inició la gasolinera ya que en un tiempo faltó el combustible situación que fue permanente y le llamaba la atención a la administradora que es la que subordinaba a los trabajadores mi persona nunca dio una orden. De tal manera que yo hostigaba a la administradora y la administradora hostigaba al personal porque el combustible se perdía hasta que sale el señor paredes de la gasolinera deja de perderse el combustible.

La Corte Constitucional Colombiana manifiesta de acuerdo a su sentencia c- 282/07 a pesar de que se evidencia varios casos de hostigamiento, maltrato en el ámbito laboral de sus empleadores a sus empleados y de presentar casos de discriminación de toda clase, las leyes colombianas no han implementado de manera efectiva mecanismos de protección para estos casos en el ámbito laboral.

Muchas veces este actuar por parte de los empleadores está siendo aceptada como algo normal e incluso ese maltrato se da entre propios compañeros de trabajo y tiene el propósito de infundir terror e incitar al empleado a que renuncie sin embargo en nuestro código de trabajo Art. 173 N°1 se establece el visto bueno que da por terminado el contrato de trabajo presentado por el trabajador por injurias graves además nuestra constitución protege el trabajo en condiciones dignas y justas.

De esta manera es necesario resaltar que el Estado tiene la obligación de garantizar a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, remuneraciones y retribuciones justas y el cumplimiento de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado. así mismo aludimos

al Art. 326 N° 5 toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un lugar adecuado y propicio que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Nuestra Carta Fundamental en sus artículos 11 N° 2 y 66 N°4 sostiene que ni la ley ni los contratos de trabajo podrán perjudicar la libertad y dignidad humana ni los derechos a los trabajadores el fin de ser un estado constitucional de derechos es garantizar un buen vivir y para lograrlo tenemos que empezar respetando primero a las personas como tal, luego velar a que se cumplan los derechos del trabajador.

La Corte Constitucional de Colombia sostiene que coexiste comportamientos que violentan los derechos del trabajador ya que se hallan actos discriminatorios, persecuciones laborales y acoso laboral que se presenta en el sector público o privado que se ejercen actos de agresión, dañando así pues su autoestima su reputación generando enfermedades como el estrés laboral cuyo fin es que el trabajador termine renunciando.

Para terminar el Tribunal indica la configuración del despido, no se trata de que la relación laboral haya terminado por un acto directo unilateral arbitrario y alude a la doctrina que los despidos pueden ser directos o indirectos debido a la actuación de malos tratos por parte del empleador que imposibilita que el trabajador siga trabajando, en este sentido se comprueba el despido intempestivo.

Así mismo la Corte Suprema alude sobre el despido que no es improcedente por parte del empleador y menciona sobre los despidos indirectos, que son todas las disposiciones en las cuales una actitud negativa del empleador hacia el trabajador se considera en situación de despido. De tal manera que la Corte Nacional de Justicia. Administrando Justicia en Nombre del Pueblo Soberano del Ecuador de la Constitución y las leyes de la República no casa la sentencia de acuerdo con el art. 12 de la ley de casación.

A manera de criterio personal considero que la sentencia es acertada, ya que se violentó los derechos del trabajador en la cual no se respetó su integridad física, psicológica llegando al punto de intimidación por parte del empleador, así mismo entendemos que no procede la casación por las causales primera y tercera de la ley de casación ya que su fundamento llegaría a una contradicción.

Capítulo III

Metodología

A partir de este punto se referirá la metodología que fue utilizada en el desarrollo de la investigación.

3.1. Unidad de análisis

El lugar donde se va a realizar la investigación es la Inspectoría del Trabajo de Chimborazo.

3.2. Enfoque

La investigación es de enfoque cualitativo porque se sigue un proceso sistemático y metodológico cuyo propósito es caracterizar los efectos jurídicos que se derivan de la terminación de la relación laboral como consecuencia de la presión psicológica ejercida por parte del empleador.

3.3. Métodos de investigación

Los métodos de investigación que fueron utilizados dentro del trabajo fueron: inductivo, analítico y descriptivo.

Inductivo.- Que va de lo particular a lo general. Con este método investigativo en la presente investigación se buscará analizar un caso concreto en donde el trabajador haya renunciado por la presión psicológica ejercida por el empleador, tratando de concluir si existió un despido intempestivo o abandono del puesto de trabajo.

Analítico.- Va a permitir caracterizar los efectos jurídicos que se derivan de la presión ejercida por el empleador, sobre el trabajador, que como parte desprotegida de la relación laboral, cede ante las presiones del empleador.

Descriptivo.- Mediante este método de estudio se buscará describir las relaciones laborales entre el trabajador y el empleador, para llegar a conocer si el empleador puede emplear presión psicológica sobre el trabajador.

3.4. Tipo de investigación

Por los objetivos que se pretende alcanzar con la ejecución de la presente investigación es de carácter jurídica - mixta, una vez que reúne las características teórica y empírica. Para lo que se basará en:

Documental-Bibliográfica.- La investigación cuenta con un gran número de doctrinas físicas y digitales de autores actuales. Además se revisarán las normas de leyes, códigos y tesis de las que se verificará el estado del arte.

Descriptiva.- Porque los resultados de la investigación permitirán describir nuevos conocimientos referentes al acoso laboral y los efectos jurídicos que produce, para lo cual se reseñará la ley, doctrina y jurisprudencia

En conclusión la metodología a usarse en ésta investigación se basará en fuentes formales como reales del Derecho. Empleará los métodos de interpretación de la Ley y las técnicas documentales y de campo.

3.5. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental, por cuanto el problema será estudiado tal como se genera dentro de su contexto natural, entonces no habrá manipulación intencional de variables.

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

La población implicada en la presente investigación está constituida por los siguientes involucrados, que se ilustra en el siguiente cuadro representativo.

POBLACIÓN	NUMERO
• Trabajadores	30
• Inspectores del Trabajo	6
• Abogados	30

TOTAL	66
-------	----

CUADRO No 1

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo

AUTOR: Alisson Gabriela Parra Soria

3.6.2. Muestra

Contabilizado el universo de la presente investigación da un total de 66, razón por la cual no se requiere el muestreo.

3.7. Técnicas e instrumentos de investigación

3.7.1. Técnicas de investigación

- Análisis de casos jurídicos (sentencias)
- **El Fichaje.** Mediante la técnica del fichaje se obtendrá información textual de la doctrina jurídica en relación con el tema de investigación, con esta técnica se conceptualizarán correctamente los temas que se desarrollan en el trabajo.
- **La Encuesta.** Es una técnica que se constituye en un cuestionario, que se aplica a la población, su instrumento de investigación es la guía de encuesta.

3.7.2. Instrumentos de investigación

- Para la recopilación de la información se aplicará fichas de recolección de la información de campo. (Casos)
- Guía de encuesta

3.7.3. Técnicas para el tratamiento de la información

Para el tratamiento de la información se aplicará técnicas, informáticas y lógicas.

3.8. Hipótesis

La terminación de la relación laboral es consecuencia de la presión psicológica ejercida por parte del empleador.

Respuesta: De lo recabado por el trabajo investigativo la hipótesis de la investigación se responde de forma afirmativa; es decir: la terminación de la relación laboral sí es consecuencia de la presión psicológica ejercida por parte del empleador. Por lo tanto, es necesario proteger a la parte más vulnerable de la relación laboral, que es el trabajador, a fin de que no sufra abusos, que lo lleven a renunciar a su sustento económico.

Capítulo IV

Resultados y discusión

Dentro de esta parte se pasará a reseñar los resultados obtenidos dentro de la investigación de campo

4.1 Encuesta dirigida a Inspectores de Trabajo del cantón Riobamba (6).

1. ¿Considera usted, que el trabajador debe gozar de estabilidad para poder prestar sus servicios lícitos y personales?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	100%
No	0	0%
Total	6	100,00%

CUADRO No 2

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo

AUTOR: Alisson Gabriela Parra Soria



FIGURA No 1

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo

AUTOR: Alisson Gabriela Parra Soria

Interpretación de resultados: El 100% de los Inspectores de Trabajo del cantón Riobamba, considera que el trabajador debe gozar de estabilidad para poder prestar sus servicios lícitos y personales.

2. ¿Cree usted, que el acoso laboral o mobbing es una forma de que el empleador evada la indemnización por despido intempestivo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	100%
No	0	0%
Total	6	100,00%

CUADRO No 3

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo

AUTOR: Alisson Gabriela Parra Soria



FIGURA No 2

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo

AUTOR: Alisson Gabriela Parra Soria

Interpretación de resultados: El 100% de los Inspectores de Trabajo del cantón Riobamba, creen que el acoso laboral o mobbing es una forma de que el empleador evada la indemnización por despido intempestivo.

3. ¿Cree usted, que la presión psicológica que ejerce el empleador es suficiente para que el trabajador abandone su puesto de trabajo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	67%
No	2	33%
Total	6	100,00%

CUADRO No 4

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo

AUTOR: Alisson Gabriela Parra Soria

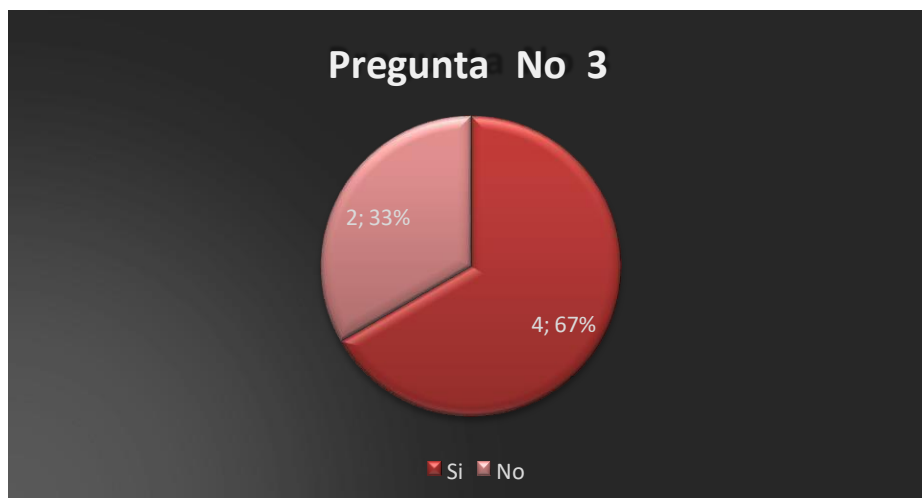


FIGURA No 3

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo

AUTOR: Alisson Gabriela Parra Soria

Interpretación de resultados: El 67% de los Inspectores de Trabajo del cantón Riobamba, creen que la presión psicológica que ejerce el empleador es suficiente para que el trabajador abandone su puesto de trabajo.

4. ¿Cree usted, que el acoso laboral esta adecuadamente sancionado?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	67%
No	2	33%
Total	6	100,00%

CUADRO No 5

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo

AUTOR: Alisson Gabriela Parra Soria

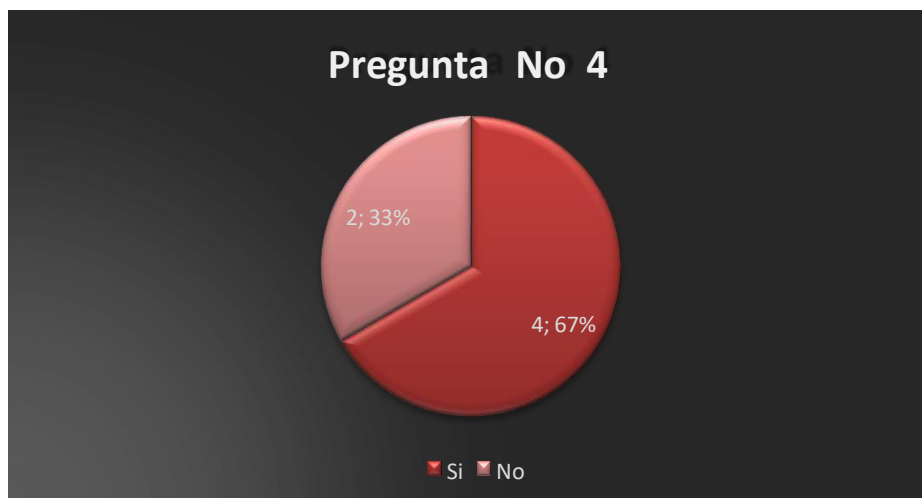


FIGURA No 4

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo

AUTOR: Alisson Gabriela Parra Soria

Interpretación de resultados: El 67% de los Inspectores de Trabajo del cantón Riobamba, creen que el acoso laboral esta adecuadamente sancionado.

5. ¿Cree usted, que el trabajador puede lograr probar en juicio el acoso laboral de una forma simplificada?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	50%
No	3	50%
Total	6	100,00%

CUADRO No 6

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo

AUTOR: Alisson Gabriela Parra Soria

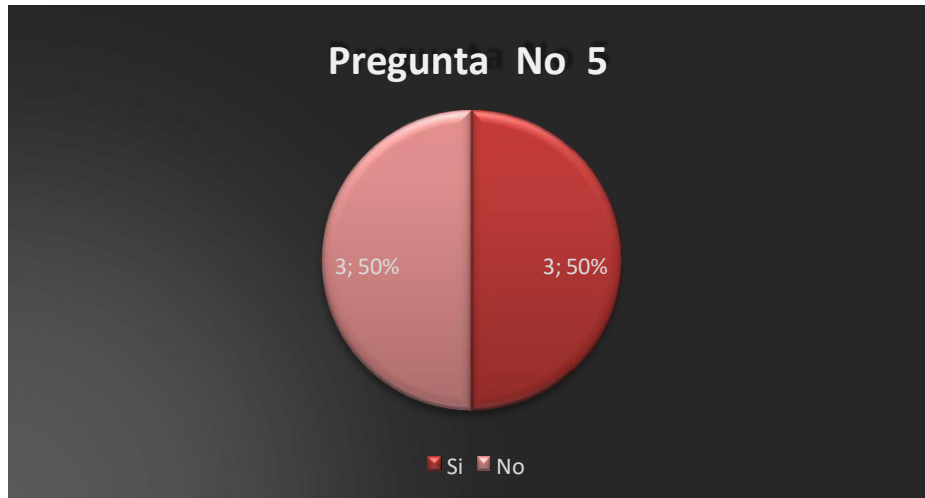


FIGURA No 5

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo

AUTOR: Alisson Gabriela Parra Soria

Interpretación de resultados: El 50% de los Inspectores de Trabajo del cantón Riobamba, creen que el trabajador puede lograr probar en juicio el acoso laboral de una forma simplificada.

4.2 Encuesta dirigida a Abogados del cantón Riobamba (30).

1. ¿Considera usted, que el trabajador debe gozar de estabilidad para poder prestar sus servicios lícitos y personales?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	97%
No	1	3%
Total	30	100,00%

CUADRO No 7

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo

AUTOR: Alisson Gabriela Parra Soria

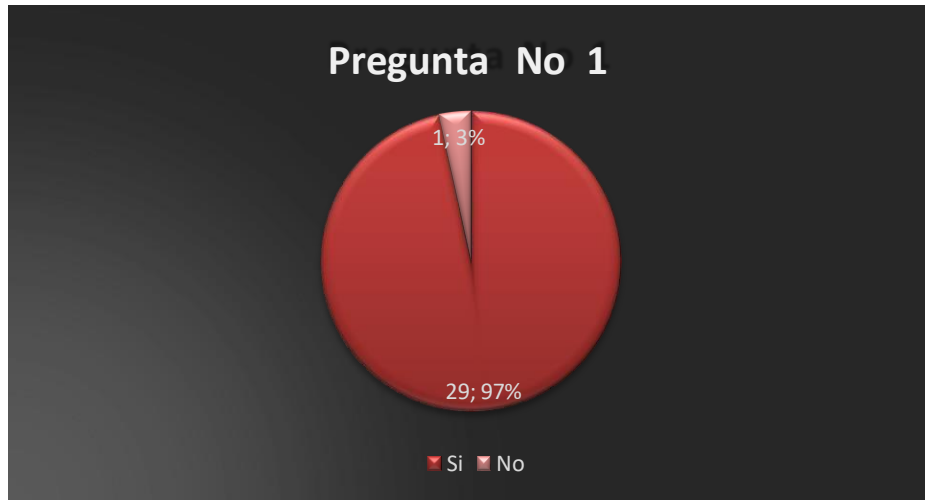


FIGURA No 6

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo

AUTOR: Alisson Gabriela Parra Soria

Interpretación de resultados: El 97% de los Abogados del cantón Riobamba, considera que el trabajador debe gozar de estabilidad para poder prestar sus servicios lícitos y personales.

2. ¿Cree usted, que el acoso laboral o mobbing es una forma de que el empleador evada la indemnización por despido intempestivo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	27	90%
No	3	10%
Total	30	100,00%

CUADRO No 8

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo

AUTOR: Alisson Gabriela Parra Soria

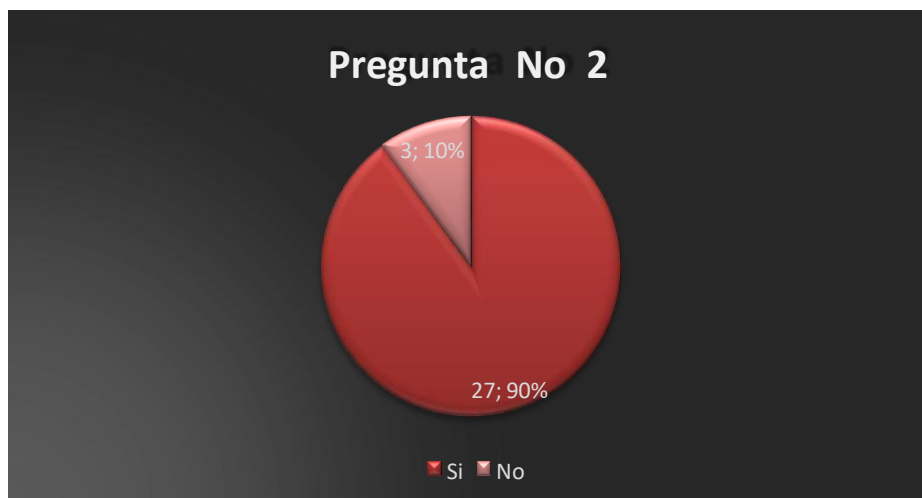


FIGURA No 7

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo

AUTOR: Alisson Gabriela Parra Soria

Interpretación de resultados: El 90% de los Abogados del cantón Riobamba, creen que el acoso laboral o mobbing es una forma de que el empleador evada la indemnización por despido intempestivo.

3. ¿Cree usted, que la presión psicológica que ejerce el empleador es suficiente para que el trabajador abandone su puesto de trabajo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	93%
No	2	7%
Total	30	100,00%

CUADRO No 9

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo

AUTOR: Alisson Gabriela Parra Soria

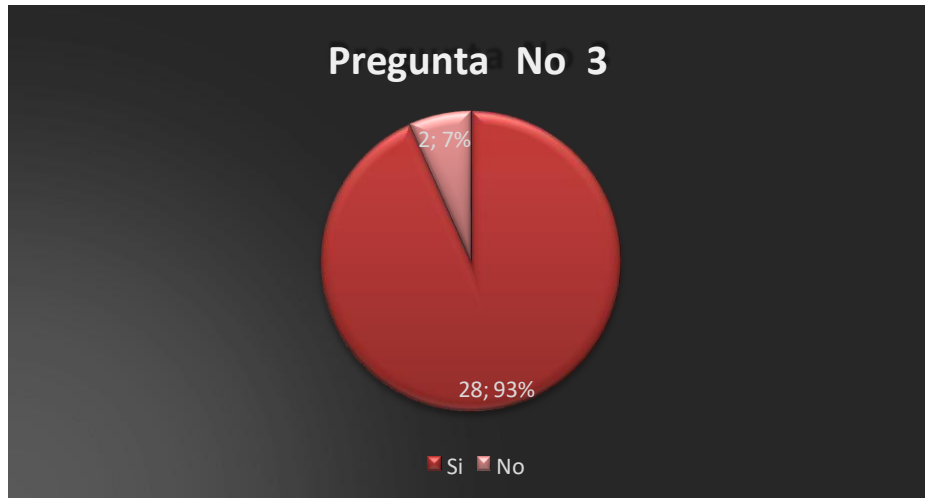


FIGURA No 8

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo

AUTOR: Alisson Gabriela Parra Soria

Interpretación de resultados: El 93% de los Abogados del cantón Riobamba, creen que la presión psicológica que ejerce el empleador es suficiente para que el trabajador abandone su puesto de trabajo.

4. ¿Cree usted, que el acoso laboral esta adecuadamente sancionado?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	23	77%
No	7	23%
Total	30	100,00%

CUADRO No 10

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo

AUTOR: Alisson Gabriela Parra Soria

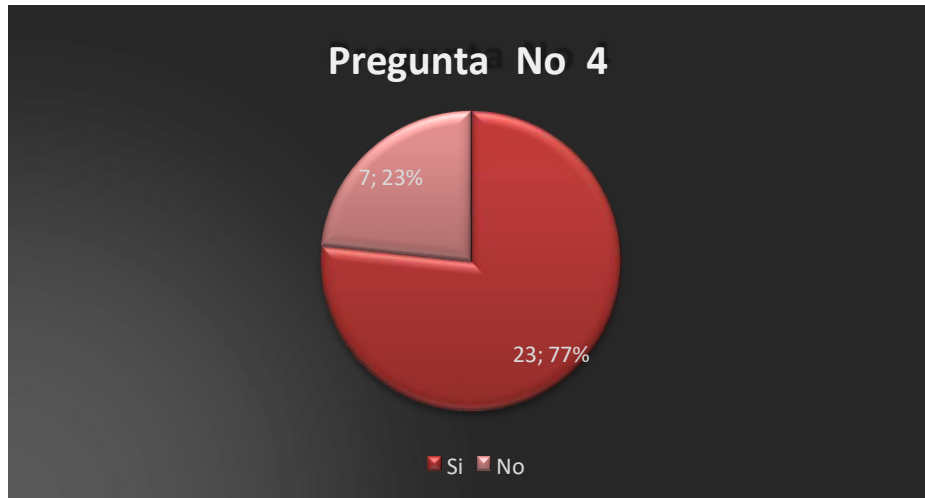


FIGURA No 9

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo

AUTOR: Alisson Gabriela Parra Soria

Interpretación de resultados: El 77% de los Abogados del cantón Riobamba, creen que el acoso laboral esta adecuadamente sancionado.

5. ¿Cree usted, que el trabajador puede lograr probar en juicio el acoso laboral de una forma simplificada?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	63%
No	11	37%
Total	30	100,00%

CUADRO No 11

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo
AUTOR: Alisson Gabriela Parra Soria

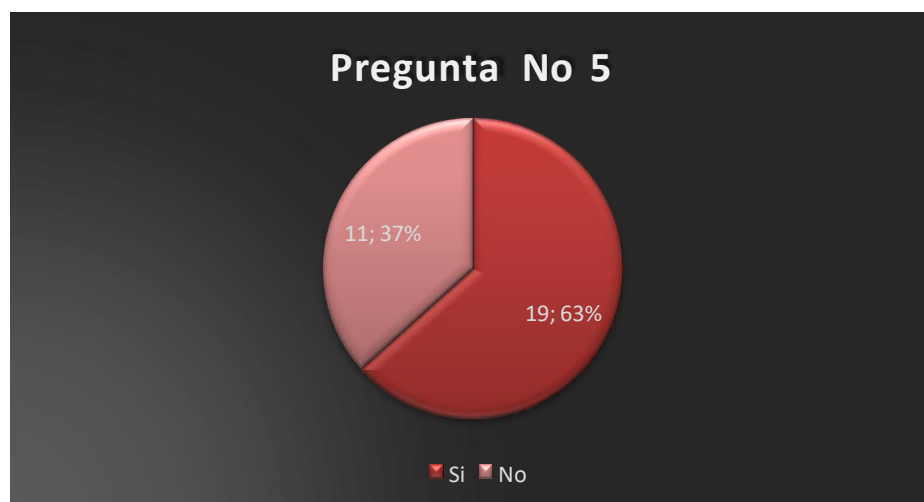


FIGURA No 10
FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo
AUTOR: Alisson Gabriela Parra Soria

Interpretación de resultados: El 63% de los Abogados del cantón Riobamba, creen que el trabajador puede lograr probar en juicio el acoso laboral de una forma simplificada.

4.3 Encuesta dirigida a Trabajadores del cantón Riobamba (30).

1. ¿Considera usted, que el trabajador debe gozar de estabilidad para poder prestar sus servicios lícitos y personales?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	100%
No	0	0%

Total	30	100,00%
--------------	-----------	----------------

CUADRO No 12

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo

AUTOR: Alisson Gabriela Parra Soria



FIGURA No 11

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo

AUTOR: Alisson Gabriela Parra Soria

Interpretación de resultados: El 100% de los Trabajadores del cantón Riobamba, considera que el trabajador debe gozar de estabilidad para poder prestar sus servicios lícitos y personales.

2. ¿Cree usted, que el acoso laboral o mobbing es una forma de que el empleador evada la indemnización por despido intempestivo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	27	90%
No	3	10%
Total	30	100,00%

CUADRO No 13

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo

AUTOR: Alisson Gabriela Parra Soria

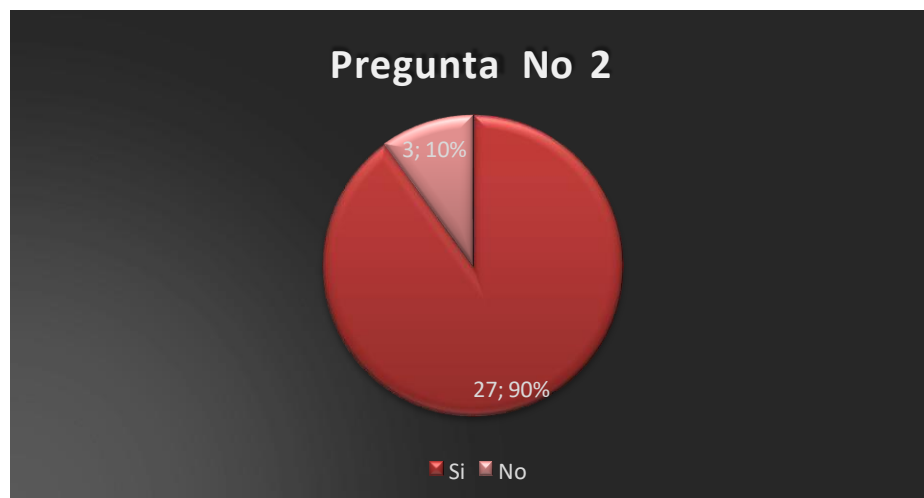


FIGURA No 12

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo

AUTOR: Alisson Gabriela Parra Soria

Interpretación de resultados: El 90% de los Trabajadores del cantón Riobamba, creen que el acoso laboral o mobbing es una forma de que el empleador evada la indemnización por despido intempestivo.

3. ¿Cree usted, que la presión psicológica que ejerce el empleador es suficiente para que el trabajador abandone su puesto de trabajo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	80%
No	6	20%
Total	30	100,00%

CUADRO No 14

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo
AUTOR: Alisson Gabriela Parra Soria

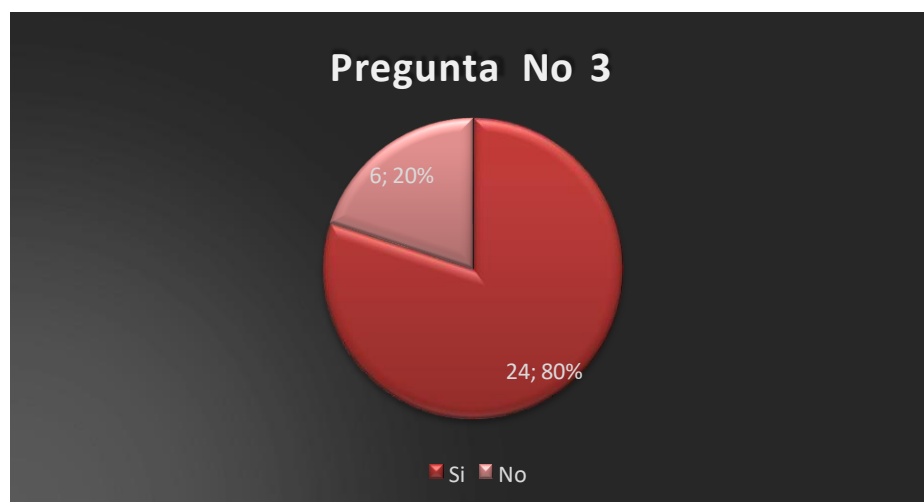


FIGURA No 13
FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo
AUTOR: Alisson Gabriela Parra Soria

Interpretación de resultados: El 80% de los Trabajadores del cantón Riobamba, creen que la presión psicológica que ejerce el empleador es suficiente para que el trabajador abandone su puesto de trabajo.

4. ¿Cree usted, que el acoso laboral esta adecuadamente sancionado?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	73%
No	8	27%
Total	30	100,00%

CUADRO No 15

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo
AUTOR: Alisson Gabriela Parra Soria

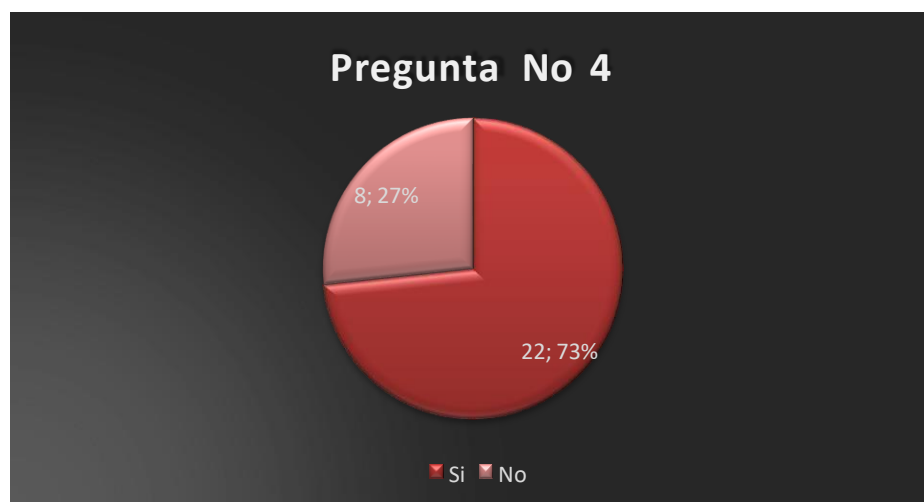


FIGURA No 14
FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo
AUTOR: Alisson Gabriela Parra Soria

Interpretación de resultados: El 73% de los Trabajadores del cantón Riobamba, creen que el acoso laboral esta adecuadamente sancionado.

5. ¿Cree usted, que el trabajador puede lograr probar en juicio el acoso laboral de una forma simplificada?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	53%
No	14	47%

Total	30	100,00%
--------------	-----------	----------------

CUADRO No 16

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo

AUTOR: Alisson Gabriela Parra Soria

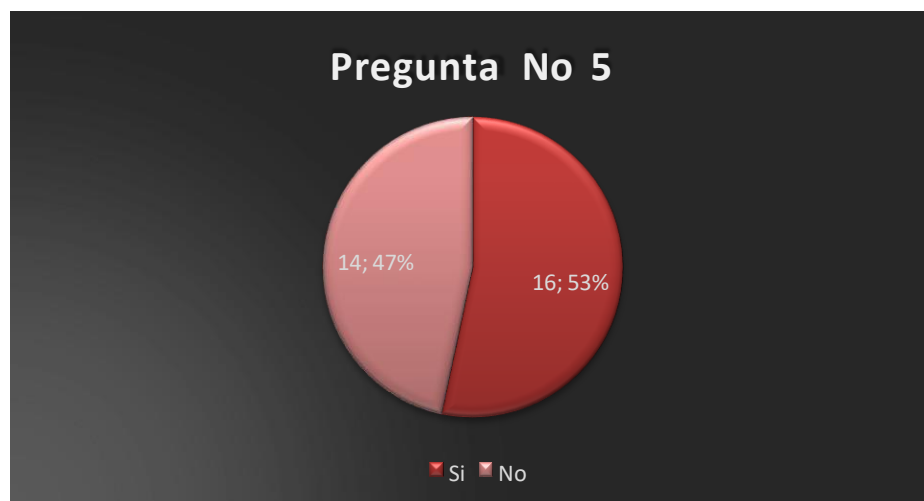


FIGURA No 15

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo

AUTOR: Alisson Gabriela Parra Soria

Interpretación de resultados: El 53% de los Trabajadores del cantón Riobamba, creen que el trabajador puede lograr probar en juicio el acoso laboral de una forma simplificada.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

Las principales conclusiones a las que llega el trabajo de investigación son las siguientes:

- La conclusión más importante a la que llega el trabajo de investigación, es que la relación laboral debe basarse en la dignidad, ya que existen nociones con respecto a la salud laboral, que enuncian a la dignidad como un elemento fundamental, que permite el desarrollo personal y laboral, tanto del trabajador, como del empleador. Aunque esto pueda parecer evidente, en la realidad se presentan fenómenos como el acoso laboral, que evidencian la transgresión de la dignidad, especialmente de la del trabajador, que es objeto de presión psicológica por parte del empleador, violentándose así derechos tales como el trabajo y la estabilidad laboral.
- Otra de las conclusiones, es que el acoso laboral o mobbing se produce sobre el trabajador, con el claro objetivo de librar al empleador del pago de las indemnizaciones a las que el trabajador tiene derecho a causa del despido intempestivo, sobre este argumento se produce que el empleador torture psicológicamente al trabajador para obligarlo a renunciar, dejándole sin la posibilidad de reclamar el despido intempestivo.
- Se concluye que, dentro de la normativa del Código de Trabajo, existe la posibilidad de que el trabajador plantee la acción del visto bueno al empleador, por causa de acoso laboral, no obstante, de probarse el acoso, el trabajador únicamente obtendría la indemnización a la que tenía derecho desde un primer inicio. Por lo que, se concluye que no existe una sanción al empleador por esta causa; es decir, por las penas que infringió al trabajador, así como el hecho de obligarlo a plantear la acción de visto bueno, lo cual a criterio de la investigación es erróneo. Lo cual es compartido por los Inspectores de Trabajo, los Abogados y los Trabajadores encuestados, quienes indican que la normativa actual vigente no sanciona este comportamiento de forma adecuada.

- Dentro de la investigación de campo se coteja la fundamentación doctrinaria que se utilizó en el marco teórico, pues tanto los Inspectores de Trabajo, los Abogados y los Trabajadores encuestados, manifiestan que el acoso laboral o mobbing es una forma utilizada por el empleador, para presionar psicológicamente al trabajador y obligarlo a renunciar, evitando así el pago de indemnizaciones al empleador.
- Finalmente, se concluye del trabajo de investigación y de las encuestas realizadas, que en la ley no existe una prueba que permita establecer de una forma simplificada, el acoso laboral que ha sufrido un trabajador.

5.2 Recomendaciones

Las principales recomendaciones a las que llega el trabajo de investigación son las siguientes:

- La recomendación más importante de este trabajo, es que en el medio laboral se debe promover una cultura de respeto entre los miembros de la relación laboral, ya que esto contribuirá a la salud laboral, que permite el desarrollo personal y laboral, tanto del trabajador, como del empleador. Propiciando una relación laboral de respeto mutuo.
- Es una recomendación práctica de este trabajo, que la normativa referente al acoso laboral sea reformada, a fin de que en el caso de que se demuestre el acoso laboral sobre el trabajador, le condene al empleador al pago de una indemnización por este hecho; es decir, que además de la indemnización por despido intempestivo a la que el trabajador tiene derecho, debe fijarse una adicional en la cual se prevea la indemnización al trabajador, por el daño psicológico que ha sufrido a causa de la presión ejercida por el empleador, rubro que le servirá al trabajador para el tratamiento necesario para su entera recuperación.
- Se debe decir que la investigación recomienda que el Código de Trabajo reforme su normativa a fin de establecer como una sanción, que el empleador deba correr con los gastos de tratamiento psicológico a fin de que el trabajador pueda recuperarse del estrés que se le ha ocasionado, para de esta forma reparar integralmente los derechos de este, tal como lo dispone la Ley Orgánica de Servicio Público.

- Finalmente, se recomienda que se establezca en la normativa una prueba simplificada, por medio de la cual el trabajador pueda demostrar que ha sido víctima del acoso laboral, tal podría ser el caso de una pericia psicológica, que determine que el trabajador se halla afectado y que ha debido renunciar a su cargo para evitar ser víctima de tales presiones.

6. Referencias bibliográficas

- Álvarez, M. (2002). Algunos aspectos sobre el acoso psicológico en el trabajo. *Revista de relaciones laborales*, 7, 15-34. Fuente: file:///C:/Users/Dell/Downloads/Dialnet-AlgunosAspectosSobreElAcosoPsicologicoAcosoPsicologo-640307%20(2).pdf
- Barrios Casas, Sara y Paravic Klijn, Tatiana. (2006). *Promoción de la salud y un entorno laboral saludable*. Buenos Aires: Revista Latino-am Enfermagem.
- Código del Trabajo. (2005).
- Constitución de la República del Ecuador. (2008).
- CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. (2011). *Sentencia N° 978-2011*.
- García, S., Silla, I., & Fortes-Ferreira, L. (2006). El estado del contrato psicológico y su relación con la salud psicológica de los empleados. *Psicothema*, 18(2), 256-262. Fuente: <https://www.redalyc.org/pdf/727/72718215.pdf>
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-241. Fuente: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tlng=es
- Guevara, L. (2003). *Tratamiento del acoso psicológico el estrés y el burnout como accidentes de trabajo*. Cuba: Unión nacional de juristas de Cuba.
- Hermosa, E. (2015). *El moobing o acoso laboral, pautas para su tratamiento*. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador: UASB.
- Hirigoyen, M. (2001). *El acoso moral*. Barcelona: Paidós.
- Jiménez, F. (2014). *El acoso laboral y el moobing en el área comercial de la empresa*. Ecuador: UCE.
- Ley Orgánica de Servicio Público. (2010).
- Ley para Prevenir el Acoso Laboral. (2017). *Suplemento Oficial No. 116*. Asamblea Nacional del Ecuador.
- Leymann, H. (1996). *Moobing: la persecución laboral*. París: Seuil.
- Luna, A. (2003). *Acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Secretaría de la salud laboral.
- Marín, M. (2012). *La dignidad humana, los Derechos Humanos y los Derechos Constitucionales*. Revista de Bioética y Derecho.

- Monesterolo, G. (2007). *Instituciones del Derecho Laboral*. Quito: CEP.
- Ocegüera Ávalos, Angélica y Aldrete Rodríguez, Guadalupe, y Ruíz Moreno, Ángel Guillermo. (2009). *Estudio comparado de la legislación del mobbing en Latinoamérica*. Acta Republicana.
- Peralta, M. (2004). El acoso laboral -moobing- perspectiva psicológica. *Revista de estudios sociales*, 19, 111-122. Fuente: <http://journals.openedition.org/revestudsoc/24892>
- Rojas, A. (2011). El acoso o mobbing laboral. *Revista de Derecho*, 24(24), 230-245. Fuente: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/viewFile/2560/1678>
- Villegas, J. (2019). Teoría del acoso moral. *moobing opinion*, 29. Fuente: www.moobingopinion.bpweb.net
- Zapf, D., & Gross, C. (2001). Conflictos por escalar en el lugar de trabajo. *IO*(4), 369-373.

7. Anexos

Anexo N° 1. Guía de Encuesta



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

GUÍA DE ENCUESTA

Fecha: _____

Hora: _____

Lugar (ciudad y sitio específico): _____

Encuestador (a): Alisson Gabriela Parra Soria

Encuestado (a): _____

Introducción: La presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del Proyecto de Investigación titulado “La terminación de la relación laboral como consecuencia de la presión psicológica ejercida por parte del empleador.”, la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

Encuesta:

1. ¿Considera usted, que el trabajador debe gozar de estabilidad para poder prestar sus servicios lícitos y personales? (si) (no)
2. ¿Cree usted, que el acoso laboral o mobbing es una forma de que el empleador evada la indemnización por despido intempestivo? (si) (no)
3. ¿Cree usted, que la presión psicológica que ejerce el empleador es suficiente para que el trabajador abandone su puesto de trabajo? (si) (no)
4. ¿Cree usted, que el acoso laboral esta adecuadamente sancionado? (si) (no)
5. ¿Cree usted, que el trabajador puede lograr probar en juicio el acoso laboral de una forma simplificada? (si) (no)

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

Anexo No 2. Sentencia

Juicio N° 978-2011 LA REPÚBLICA DEL ECUADOR EN SU NOMBRE Y POR AUTORIDAD DE LA LEY. PONENCIA DRA. ROCÍO SALGADO CARPIO CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.- SALA DE LO LABORAL.- Quito, 11 de diciembre del 2012, a las 09h35 VISTOS: Dentro del juicio laboral seguido por Raúl Stalin Paredes Basantes contra Galo Enrique Palacios Zurita, el demandado interpone recurso de casación de la sentencia de mayoría dictada por la Primera Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas. ANTECEDENTES.- Comparece Raúl Stalin Paredes Basantes, manifestando que desde el 15 de mayo de 1992 laboró como despachador en la gasolinera Repsol ubicada en la ciudad de Ambato, cuyo gerente o administrador era Galo Enrique Palacios Zurita, posteriormente por pedido de este último, en 1996 el actor trabajó como jefe de patio, en la Gasolinera Repsol en la ciudad de Milagro, bajo órdenes y dependencia del demandado, hasta el 17 de septiembre de 2009, fecha en la que el actor deja de trabajar frente a los hostigamientos de los que fue víctima por parte del demandado. Señala que su última remuneración fue de \$300.00, sin beneficios de ley, tampoco se le pagaban las horas extraordinarias ni suplementarias, en esta razón presenta su demanda a fin de que en sentencia se ordene el pago de los rubros que constan en su libelo. El juez de primera instancia, declara parcialmente con lugar la demanda, la Segunda Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, el 11 de marzo de 2011, las 15h59, dicta sentencia que confirma la subida en grado, ordenando además el pagode rubros adicionales. Inconforme con esta decisión, el demandado interpone recurso de casación, mismo que ha sido aceptado a trámite en auto de 17 de octubre de 2011, las 09h05, por la Segunda Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia. 1.- COMPETENCIA.- Corresponde el conocimiento de esta causa, al Tribunal que suscribe constituido por juezas y jueces nacionales, nombrados/as y posesionados/as por el Consejo Nacional de la Judicatura, en forma constitucional mediante resolución número 004-2012 de 26 de enero de 2012; y designados por el pleno para actuar en esta Sala de lo Laboral, por resolución de 30 de enero de 2012 y en este proceso en mérito al sorteo realizado de conformidad a lo dispuesto en el penúltimo inciso del art. 183 del Código Orgánico de la Función Judicial, su competencia para conocer los recursos de casación interpuestos, se fundamenta en lo dispuesto en los Arts. 184.1 de la Constitución de la República del Ecuador, 191.1 del Código Orgánico de la Función Judicial y 1 de la Ley de Casación. 2.- FUNDAMENTOS DEL RECURSO DEL RECURRENTE: El impugnante en su recurso de casación, considera que se han infringido los Arts. 188, 593 y 596 del Código del Trabajo y los Arts. 67, numeral 3, 115 y 207 del Código de Procedimiento Civil, Art. 248 de la Ley de Seguridad Social. Funda su recurso en la causal primera y tercera del artículo 3 de la Ley de Casación. 3.- CONSIDERACIONES SOBRE LA CASACIÓN.- Recurso extraordinario, que implica la posibilidad de extinguir trascendentes actos jurisdiccionales como lo son las sentencias, provenientes, por lo general, de un tribunal superior, las cuales están protegidas por presunciones de acierto y legalidad. En este contexto, la Sala reitera que la demanda de casación debe avenirse al rigor técnico que su planteamiento y demostración exigen, acatando las reglas legales y desarrollos jurisprudenciales fijados para su procedencia, pues un acto procesal de esta naturaleza y categoría está sometido en su formulación a una técnica lógico-jurídica especial y rigurosa, que, al incumplirse, conduce a que el recurso extraordinario resulte inestimable, imposibilitando el estudio de fondo de los

cargos o dando al traste con los mismos. Esta actividad jurisdiccional, confiada al más alto Tribunal de la Justicia Ordinaria, que en el ejercicio del control de constitucionalidad y legalidad, lo que busca es garantizar la defensa del derecho objetivo en aras de la seguridad jurídica, pilar fundamental en el que se cimienta el estado constitucional de derechos y justicia; la igualdad de los ciudadanos ante la ley, así como la unificación de la jurisprudencia, a través del desarrollo de precedentes jurisprudenciales fundamentados en fallos de triple reiteración.

4.- ANÁLISIS DEL CASO EN RELACIÓN A LAS IMPUGNACIONES PRESENTADAS.-

Esta Sala, ha examinado la sentencia del Tribunal de Alzada y los recaudos procesales, a fin de confrontarlos con la normativa jurídica pertinente y verificar si existen los vicios de ilegalidad acusados por la parte recurrente.

4.1.- El casacionista funda su recurso en las causales primera y tercera, alegando su existencia simultánea y señalando que “el voto de mayoría no tomó en consideración el certificado de historia laboral otorgado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”, que a decir del casacionista es el documento que establece el tiempo de la relación laboral “desde el año 2001 hasta el año 2009”, señala, además, que el Tribunal de alzada consideró el inicio de la relación laboral desde el año 92, basado en declaraciones de testigos, en las que no consta ninguna referencia a la fecha de inicio, por lo que indica, los jueces de alzada no aplicaron el Art. 593 del Código del Trabajo ni el 596, ibídem; por otro lado sostiene que no hubo despido intempestivo y que esto es reconocido por el actor cuando en su demanda manifiesta que dejó de trabajar “el diecisiete de septiembre del año 2009, fecha en la cual mi ex patrón señor comenzó a hostigarme, quería que le trabajara el día y la noche, me trataba mal, me insultaba de la peor forma por la cual deje de trabajar ese día y no me recibió más en el trabajo...”, por lo cual el Tribunal de alzada no aplicó el Art. 67, numeral 3 del Código de Procedimiento Civil, extralimitándose en lo señalado por el actor en su demanda. Tampoco, sostiene, se tomó en cuenta que los testigos presentados por el actor no declararon sobre el despido intempestivo, aplicando indebidamente el Art. 188 del Código del Trabajo, continúa indicando que aun cuando el actor no fue notificado con la información de la historia laboral en el plazo señalado por el Art. 248 de la Ley de Seguridad Social, el Tribunal ad quem no le dio valor a dicho informe, y con ello dejó de aplicar la norma citada.

4.2.- Ahora bien, la Corte Nacional de Justicia, y la anterior Corte Suprema¹, en innumerables fallos, han indicado que un recurso de casación, en contra de una sentencia no puede fundamentarse al mismo tiempo en la causal primera y tercera, pues la primera hace relación a la Aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas de derecho, incluyendo los precedentes jurisprudenciales obligatorios, en la sentencia o auto que hayan sido determinantes de su parte dispositiva”, conteniendo un vicio in iudicando, esto es, cuando el Juez o Jueza de instancia elige mal la norma, utiliza una norma impertinente o cuando se le atribuye a una norma de derecho un significado equivocado, es decir el error alegado viola directamente los conceptos de una ley sustantiva o de fondo, debiendo hacerse abstracción sobre las conclusiones a las que ha llegado el Tribunal de alzada en materia probatoria; ya que esta causal conlleva el reconocimiento tácito del casacionista de su conformidad con esas conclusiones fácticas, haciendo improcedente en la causal primera la censura sobre el análisis probatorio, cosa que en este caso, inobserva el recurrente. Por otro lado, la causal tercera hace relación a: “Aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba, siempre que hayan conducido a una equivocada aplicación o a la no aplicación de normas de derecho en la sentencia o auto”, que tiene que ver

con la interpretación y aplicación de las normas reguladoras de la prueba en la apreciación de los hechos. Esta causal se refiere a lo que la doctrina denomina violación indirecta de la norma sustantiva, que exige para que se configure la concurrencia de los siguientes requisitos: a) Identificación del medio de prueba que a criterio del recurrente ha sido erróneamente valorado en la sentencia. b) Determinación de la norma procesal sobre valoración de la prueba que a su criterio ha sido infringida. c) Demostración, lógica jurídica del modo en que se produjo el quebranto; y, d) Identificación de la norma sustantiva que se ha aplicado erróneamente o no se ha aplicado como resultado del yerro en el que se ha incurrido, al realizar la valoración de la prueba, exigiendo dicha causal que se advierta la existencia de dos infracciones sucesivas: la primera, la demostración de la forma en que se ha violado las normas de valoración de la prueba o la sana crítica y la segunda, la identificación de la norma sustantiva o material, que ha sido erróneamente aplicada o no ha sido aplicada como consecuencia del error cometido al realizar la valoración de la prueba. En la especie, el recurrente no identifica correctamente el medio de prueba señalando que “El medio de prueba que ha sido violado, por parte del voto de mayoría, es el haber aceptado en sentencia que existe despido intempestivo”, ahora bien, los medios de prueba, son: confesión de parte, instrumentos públicos o privados, declaraciones de testigos, inspección judicial, dictamen de peritos o intérpretes, por lo que se evidencia el análisis errado de esta causal. En tal virtud, frente a la invocación simultánea de las dos causales analizadas, la Corte Suprema ha concluido que “no es conducente que se acuse a la sentencia, de hallarse afectada de la violación prevista en la causal primera del artículo, 3 de la Ley de Casación y, simultáneamente, acusarse por los mismos motivos por la causal tercera, porque existiría contradicción. No se puede estar de acuerdo con las conclusiones sobre los hechos a que ha arribado el Tribunal ad quem y, al mismo tiempo, manifestar su desacuerdo”.² En esta razón, los cargos no prosperan. 4.3.- Este Tribunal, advierte que el casacionista admite en su confesión judicial (fjs.100), la existencia del hostigamiento laboral, quien a la pregunta “Diga el confesante por el tiempo que tenía trabajando para usted en el 2009 usted comenzó a hostigarle para que se retire del trabajo”, contesta “Toda la vida desde que se inició la gasolinera como en un tiempo en algunos años faltó el combustible situación que fue permanente y permanentemente le llamaba la atención a la administradora que es la que les daba las órdenes a todos los empleados mi persona nunca dio una orden, mi persona no contrataba al personal mi persona jamás despidió a nadie es tengo una administradora que es la que hace estas cosas y las ha hecho de tal manera, como es la pregunta, si usted le hostigaba al señor desde el 2009. De tal manera que yo hostigaba a la administradora y la administradora hostigaba al resto por que el combustible se perdía hasta que por casualidad cuando sale el señor Paredes de la Gasolinera deja de perderse el combustible digo es una casualidad hoy día no se pierde el combustible pero antes y yo reclamaba por que la pesa de combustible realiza 10 mil galones mensuales es una situación de ripley hoy día no se pierde el combustible de tal manera que esta es una circunstancia no sé qué ha sucedido pero hoy día ni se pierde el combustible”. (Lo subrayado es de este Tribunal) 4.4.- Al respecto, la Corte Constitucional de Colombia en su sentencia C-282/07 ha dicho: “Aunque son muchas las personas que en su actividad laboral tienen que soportar constantes agresiones verbales y físicas, hostigamientos, descalificaciones humillantes en presencia de los compañeros, públicas amenazas de despido, discriminaciones por razones de raza, género o creencias y actitudes de aislamiento social, ninguna ley colombiana brinda protección efectiva frente a tales vejámenes. Nuestro derecho laboral,

privado y público, ignora tales prácticas, no obstante ser cotidianamente ejercidas -como aceptables- por jefes inmediatos, supervisores, superiores jerárquicos y por los propios compañeros de trabajo en empresas y entidades públicas, con la finalidad de infundir terror, inducir la renuncia o En nuestro país el Código del Trabajo, señala como una de las causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato, previo visto bueno, a las “injurias graves” (Art. 173, num.1), imponiendo además al empleador la obligación de “tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra” (Art. 42, num. 13), sin que haya norma expresa sobre el hostigamiento laboral, o mobbing. No obstante, nuestra Constitución protege el trabajo en condiciones dignas y justas sea en el ámbito público o privado. Así señala que: “El trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico,... 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”, y en su Art. 326, numeral 5 establece que “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”, derechos éstos que deben ser ejercidos en condiciones de igualdad y no discriminación, principio y derecho consagrado en nuestra carta magna en los Arts.11, num 2, y 66, num. 4, y ni la ley, ni los contratos, convenios o acuerdos de trabajo “pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores³. Reconociendo que precisamente para re-equilibrar la relación asimétrica obrero-patronal, existe el Principio Protector que debe orientar el derecho del trabajo, inspirado en el propósito de igualdad, que establece un amparo preferente hacia el trabajador. “Mientras que en el derecho común, una preocupación constante parece ser asegurar la paridad jurídica entre los contratantes, en el derecho laboral la preocupación central parece ser la de proteger a una de las partes para lograr, mediante esa protección, que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes”⁴. Siendo una obligación estatal promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva. Así mismo, la Corte Constitucional Colombiana ha reiterado que “existen ciertos comportamientos que constituyen una vulneración al derecho al trabajo en condiciones dignas y justas como por ejemplo como los actos de discriminación y las persecuciones laborales así como obligar a un trabajador a desempeñar una labor cuando sus condiciones físicas no se lo permiten... la persecución laboral constituye un caso de vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas y que el acoso laboral constituye una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, “estrés laboral”, y que en muchos casos inducen al trabajador a renunciar”⁵. Ahora bien, este Tribunal señala que la configuración del despido, no se realiza únicamente a través de un acto directo, unilateral arbitrario por parte del empleador, sino que también hay casos que la doctrina denomina despidos indirectos, debido a cierto comportamiento del empleador que impide que el trabajador siga laborando, considerando a este último en situación de despido. En ese sentido, la doctrina ha dicho: “El despido intempestivo se verifica – como es notorio- cuando el empresario crea condiciones insoportables para el trabajador, con lo que impide la continuación del servicio y trunca por vía oblicua la relación de trabajo. Nada más natural, pues, es que se parta de la idea de que los

efectos del despido indirecto deben ser los mismos que resultan del despido directo e injustificado”.⁶ Haciendo una comparación entre el despido directo con el indirecto, este autor señala que este último es más grave “ya sea porque intencionalmente el empresario afecta el derecho del trabajador, sin tener la lealtad de hacerlo de frente, o porque realiza el despido indirecto por error de interpretación de sus propios derechos, con lo cual el empleador revela su desconocimiento de sus obligaciones fundamentales establecidas en el contrato de trabajo y las normas que lo disciplinan”⁷. Criterio que ha compartido la ex Corte Suprema de Justicia, “Ahora bien, la configuración del despido no es arbitrario por parte del empleador, también hay casos, a los que la doctrina denomina despidos indirectos, denominación que corresponde a todas las situaciones en las cuales por un comportamiento del empleador, el trabajador, se considera en situación de despido”⁸, situación análoga al presente caso. Por las consideraciones analizadas, este Tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, no casa la sentencia recurrida. De conformidad con el Art. 12 de la Ley de Casación, entréguese el valor total de la caución rendida a la parte actora. Notifíquese y devuélvase.- Fdo.) Drs. Rocío Salgado Carpio.- Paulina Aguirre Suárez.- Gladys Terán Sierra.- CERTIFICO.- Fdo) Dr. Oswaldo Almeida Bermeo.- SECRETARIO RELATOR. (Hostigamiento, 2012, págs. 1-13)