



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS
SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

ACOSO LABORAL
"EL DESPIDO POR ACOSO
LABORAL DE UN TRABAJADOR DE UNA
EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA DE LA
CIUDAD DE GUAYAQUIL, EN EL PRIMER
SEMESTRE DEL AÑO 2017"

AUTOR: MARCIA CLAUDINA CARVAJAL SANCHEZ

TUTOR: DR. JUAN ENRIQUE VARELES CABRERA, Msc.

GUAYAQUIL, ENERO 2018



Universidad de Guayaquil

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN GRADO



**REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y
TECNOLOGÍA**

**FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE
GRADUACIÓN**

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	ACOSO LABORAL EL DESPIDO POR ACOSO LABORAL DE UN TRABAJADOR DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, EN EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2017.		
AUTOR:	MARCIA CLAUDINA CARVAJAL SANCHEZ		
REVISOR : TUTOR:	Ab. FRANCISCA URBANA LITARDO SALAZAR, Mgs Dr. JUAN VARELES CABRERA, Msc		
INSTITUCIÓN:	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL		
FACULTAD:	DERECHO		
ESPECIALIDAD:	TERCER NIVEL		
GRADO OBTENIDO:	ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	ENERO 2018	No. DE PÁGINAS:	58
ÁREAS TEMÁTICAS:	DERECHO LABORAL		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	DESPIDO, DERECHO, LABORAL, DISCRIMINACION, ACOSO. DISMISSAL, RIGHTS, LABORAL, DISCRIMINATION, HARASSMENT.		

RESUMEN: Frente a un mundo plagado de discriminación, el despido agudiza la crisis social, motivo por el cual se planteó como objetivo el análisis de “ACOSO LABORAL, aplicando metodología, descriptiva, cualitativa-cuantitativa, veraz, documental y de campos. Destacando que nuestra Constitución del 2008, con su Plan del Buen Vivir, garantizan el trabajo digno en todos sus formas, que con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los instrumentos internacionales respaldan universalmente el goce de los derechos al trabajador, abarcando así preceptos de integral aplicación de protección al trabajador desde el punto de vista humano, sin dejar de lado su condición de trabajador. Muy a pesar que el Código de Trabajo cada vez se vuelve más coercitivo en el ejercicio de su aplicación, no logra erradicar por completo la conducta inadecuada de los empleadores. En conclusión, se sugiere realizar campañas agresivas de información presencial y por prensa sobre los derechos de los trabajadores.

ABSTRACT: Faced with a world plagued by discrimination, dismissal sharpens the social crisis, which is why the analysis of "LABOR HARASSMENT" was proposed, applying methodology, descriptive, qualitative-quantitative, truthful, documentary and fields. Emphasizing that our Constitution of 2008, with its Plan for Good Living, guarantee decent work in all its forms, that with the Universal Declaration of Human Rights, international instruments universally support the enjoyment of workers' rights, thus embracing precepts of integral application of protection to the worker from the human point of view, without leaving aside his condition of worker. Despite the fact that the Labor Code increasingly becomes more coercive in the exercise of its application, it does not completely eradicate the inappropriate behavior of employers. In conclusion, it is suggested to conduct aggressive face-to-face and press information campaigns on workers' rights.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR:	Teléfono: 0986757048	E-mail: www.carvi@hotmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre:	
	Teléfono:	
	E-mail:	



**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN GRADO**

**LICENCIA GRATUITA INTRANSFERIBLE Y NO EXCLUSIVA PARA
EL USO NO COMERCIAL DE LA OBRA CON FINES NO
ACADÉMICOS**

Yo, **MARCIA CLAUDINA CARVAJAL SANCHEZ** con C.I. No. 091815962-5, certifico que los contenidos desarrollados en este trabajo de titulación, cuyo título es **"EL DESPIDO POR ACOSO LABORAL DE UN TRABAJADOR DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, EN EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2017"** son de mi absoluta propiedad y responsabilidad Y SEGÚN EL Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN*, autorizo el uso de una licencia gratuita intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la presente obra con fines no académicos, en favor de la Universidad de Guayaquil, para que haga uso del mismo, como fuera pertinente

**MARCIA CLAUDINA CARVAJAL SANCHEZ
C.I. No. 0918159625**

*CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN (Registro Oficial n. 899 - Dic./2016) Artículo 114.- De los titulares de derechos de obras creadas en las instituciones de educación superior y centros educativos.- En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos.



Universidad de Guayaquil

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN GRADO

CERTIFICADO PORCENTAJE DE SIMILITUD

Habiendo sido nombrado **JUAN ENRIQUE VARELES CABRERA**, tutor del trabajo de titulación certifico que el presente trabajo de titulación ha sido elaborado por **Marcia Claudina Carvajal Sánchez**, C.C.:091815962-5, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados del Ecuador.

Se informa que el trabajo de titulación: **"EL DESPIDO POR ACOSO LABORAL DE UN TRABAJADOR DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, EN EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2017"**, ha sido orientado durante todo el periodo de ejecución en el programa anti plagio **URKUND** quedando el **5%** de coincidencia.

URKUND

Urkund Analysis Result

Analysed Document: acoso laboral.docx (D34931410)
Submitted: 1/22/2018 9:58:00 PM
Submitted By: www.carvi@hotmail.com
Significance: 5 %

Sources included in the report:

- Similitud William Espinoza.docx (D30273836)
- TRABAJO DE TITULACION IVAN CHAVEZ.docx (D30926468)
- TESIS FINAL CORREGIDA.docx (D30390540)
- TESIS INGRIG DE JESUS VERA OLVERA.docx (D34644246)
- <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/acoso-laboral>
- <https://www.scribd.com/document/366607879/Acoso-Laboral-en-La-Losep-y-en-El-Codigo-Laboral>
- http://www.institutoerudite.org/contenido/uploads/2016/06/institutoerudite_identificacion_del_mobbing_o_acoso_laboral_en_una_empresa.pdf
- <https://www.psicoactiva.com/blog/acoso-laboral/>
- <http://www.tesoem.edu.mx/alumnos/cuadernillos/2009.022.pdf>

Instances where selected sources appear:
11

DR. JUAN VARELES CABRERA
DOCENTE TUTOR
CI. 0905765780

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN GRADO**

Guayaquil, Guayaquil, 23 de Enero 2018

Dra. Zoila Alvarado Moncada
DIRECTORA DE LA CARRERA DE DERECHO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Ciudad.-

De mis consideraciones:

Envío a Ud. el Informe correspondiente a la tutoría realizada al Trabajo de Titulación **"EL DESPIDO POR ACOSO LABORAL DE UN TRABAJADOR DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, EN EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2017"** de la estudiante **Marcia Claudina Carvajal Sánchez**, indicando ha cumplido con todos los parámetros establecidos en la normativa vigente:

- El trabajo es el resultado de una investigación.
- El estudiante demuestra conocimiento profesional integral.
- El trabajo presenta una propuesta en el área de conocimiento.
- El nivel de argumentación es coherente con el campo de conocimiento.

Adicionalmente, se adjunta el certificado de porcentaje de similitud y la valoración del trabajo de titulación con la respectiva calificación.

Dando por concluida esta tutoría de trabajo de titulación, **CERTIFICO**, para los fines pertinentes, que el (los) estudiante **Marcia Claudina Carvajal Sánchez** está apta para continuar con el proceso de revisión final.

Atentamente,



DR. JUAN VARELES CABRERA
TUTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN
C.I. 0905765780

DEDICATORIA

El mayor estímulo que una persona posee para seguir paso a paso, sin detenerse al tiempo, es la vida.

“Quien con Dios” dice las líneas en las santas escrituras.

Presento este trabajo dedicándoselo a la luz de ojos, mi hijo Alex Ramírez Carvajal, quien de la mano de nuestro señor Jesús han sabido darme el motivo y las energías para alcanzar mis objetivos.

Que como faro de luz alumbran la brecha tras la tormenta gris, haciéndome llegar al muelle.

Marcia Claudina Carvajal Sánchez

AGRADECIMIENTO

Agradezco a DIOS por ser mi guía en el cielo.

Agradezco a mis padres por haberme dado la oportunidad de nacer.

Agradezco al hombre que en la tierra ha sabido llevarme de la mano en el conocimiento.

Agradezco a mis maestros y muy en particular a mi tutor, que con su sapiencia y empeño han logrado arrancarme de la ignorancia, dejándome a merced de la sabiduría.

Marcia Claudina Carvajal Sánchez

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
FICHA DE REGISTRO REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGIA	
CERTIFICADO DEL REVISOR METODOLOGICO	
LICENCIA GRATUITA INTRANSFERIBLE	
SIMILITUD DE URKUND	
CERTIFICADO DEL TUTOR	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
RESUMEN.....	9
ABSTRACT.....	10
INTRODUCCION.....	11
Capítulo I	13
1. EL PROBLEMA	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA.....	15
1.3. SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA	
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.....	16
1.4.1 OBJETIVOS GENERALES	
1.4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	
1.4.2.1. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO	
1.4.2.2. TIPIFICACION DE EL ACOSO EN LA LEGISLACION LABORAL	
1.4.2.3. EL ROL DEL DESPIDO EN LA SOCIEDAD	
1.4.2.4. DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR, EN LA EMPRESA PRIVADA	
1.5. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION.....	20
1.5.1. DELIMITACION DE LA INVESTIGACION	
1.5.2. LA UTILIDAD DE LA INVESTIGACION	
1.6. DELIMITACION.....	21
1.7. HIPOTESIS O PREMISA DE LA INVESTIGACION	
1.8. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	22
Capítulo II	24
2. MARCO TEORICO	
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION	
2.2. MARCO TEORICO.....	25
2.2.1. MARCO CONCEPTUAL.....	25
2.2.1.1. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	
2.2.1.2. DESPIDO INTEMPESTIVO	
2.2.1.3. DISCRIMINACION	
2.2.1.4. ACOSO LABORAL	
2.2.1.5. EMPRESA PRIVADA	
2.2.1.6. EMPLEADOR (A)	
2.2.1.7. CODIGO DE TRABAJO	
2.2.1.8. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES	
2.2.1.9. CONSTITUCION	
2.2.1.10. DESEMPLEO	
2.2.1.11. DERECHOS HUMANOS	
2.2.1.12. DERECHO LABORAL	
2.2.2. MARCO CONTEXTUAL.....	29

2.2.3. MARCO LEGAL.....	31
2.2.3.1. ANALISIS EN SU PARTE PERTINENTE AL CODIGO DEL TRABAJO	
2.2.3.2. ANALISIS EN SU PARTE PERTINENTE A LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES: DEACLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS	
2.2.3.3. ANALISIS EN SU PARTE PERTINENTE A LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES: PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLITICOS	
Capitulo III	34
3. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	
MARCO METODOLOGICO	
3.1. TIPO DE INVESTIGACION	
3.1.1. INVESTIGACION DESCRIPTIVA	
3.1.2. INVESTIGACION DOCUMENTAL	
3.1.3. INVESTIGACION DE CAMPO	
3.2. METODOLOGIA UTILIZADA.....	34
3.3. TIPO DE METODO	
3.3.1. METODO BIBLIOGRAFICO	
3.3.2. METODO ANALITICO	
3.4. TIPO DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION	
3.4.1. RESULTADO DE LA ENCUESTA APLICADA A TRABAJADORES QUE CUMPLEN FUNCIONES EN EMPRESAS PRIVADAS EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL	
3.5. DISCUSIÓN.....	41
Capitulo IV	42
4. PROPUESTA DE LA INVESTIGACION	
4.1. INTRODUCCION	
4.2. OBJETIVOS	
4.3. FACTIBILIDAD	
4.4. DESCRIPCION	
CONCLUSIONES.....	44
RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	46
ABREVIATURAS UTILIZADAS.....	47
ANEXOS.....	48

INDICE DE TABLA

	Pág.
TABLA No.1.....	36
TABLA No.2.....	37
TABLA No.3.....	38
TABLA No.4.....	39
TABLA No.5.....	40

INDICE DE FIGURAS

	Pág.
FIGURA No.1.....	36
FIGURA No.2.....	37
FIGURA No.3.....	38
FIGURA No.4.....	39
FIGURA No.5.....	40

INDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO No. 1.....	48
ENTREVISTA AL ACTOR	
ANEXO No. 2.....	51
AUTORIZACION DE LA ENTREVISTA	
ANEXO No. 3.....	52
ENCUESTAS	
ANEXO No. 4.....	53
ENTREVISTA A PROFESIONALES DEL DERECHO	

INDICE APENDICE**Pág.****Citas Bibliográficas**

Marco teórico.....	25
Conferencia sobre El Mobbing Heninz 1990 (...*⁵)	
Marco contextual.....	29
Derecho Laboral: CC (...*⁶) Nájera, Enero 2009 (...*⁷) CT (...*⁸)	
Análisis en su parte pertinente a los Instrumentos Internacionales Convención Americana sobre Derechos Humanos Pacto de San José 1969 (...*⁹).....	52



Universidad de Guayaquil

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN GRADO

**"EL DESPIDO POR ACOSO LABORAL DE UN
TRABAJADOR DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD
PRIVADA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, EN EL
PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2017"**

Autor: Marcia Claudina Carvajal Sánchez

Tutor: Dr. Juan Vareles Cabrera

RESUMEN

Frente a un mundo plagado de discriminación, el despido agudiza la crisis social, motivo por el cual se planteó como objetivo el análisis de "ACOSO LABORAL, aplicando metodología, descriptiva, cualitativa-cuantitativa, veraz, documental y de campos. Destacando que nuestra Constitución del 2008, con su Plan del Buen Vivir, garantizan el trabajo digno en todos sus formas, que con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los instrumentos internacionales respaldan universalmente el goce de los derechos al trabajador, abarcando así preceptos de integral aplicación de protección al trabajador desde el punto de vista humano, sin dejar de lado su condición de trabajador. Muy a pesar que el Código de Trabajo cada vez se vuelve más coercitivo en el ejercicio de su aplicación, no logra erradicar por completo la conducta inadecuada de los empleadores. En conclusión, se sugiere realizar campañas agresivas de información presencial y por prensa sobre los derechos de los trabajadores.

Palabras claves: Despido, derechos, laboral, discriminación, acoso.



**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN GRADO**

**“ THE DISMISSED FOR THE LABOR HARASSMENT OF A WORKER
OF A PRIVATE SECURITY COMPANY OF THE CITY OF GUAYAQUIL,
IN THE FIRST SEMESTER OF THE YEAR 2017”**

Author: Marcia Claudina Carvajal Sánchez

Tutor: Dr. Juan Vareles Cabrera

ABSTRACT

Faced with a world plagued by discrimination, dismissal sharpens the social crisis, which is why the analysis of "LABOR HARASSMENT" was proposed, applying methodology, descriptive, qualitative-quantitative, truthful, documentary and fields. Emphasizing that our Constitution of 2008, with its Plan for Good Living, guarantee decent work in all its forms, that with the Universal Declaration of Human Rights, international instruments universally support the enjoyment of workers' rights, thus embracing precepts of integral application of protection to the worker from the human point of view, without leaving aside his condition of worker. Despite the fact that the Labor Code increasingly becomes more coercive in the exercise of its application, it does not completely eradicate the inappropriate behavior of employers. In conclusion, it is suggested to conduct aggressive face-to-face and press information campaigns on workers' rights.

Keywords: Dismissal, rights, labor, discrimination, harassment.

INTRODUCCIÓN

Los derechos laborales data de muchos años que como remembranzas históricas el mundo tiene sus huellas, obreros que a base de sudor y lagrimas abrieron una brecha legal, para que con su normativa se asegure una mejor posición frente a una sociedad económicamente activa, haciendo además se les respeten el derecho inherente en el ser humano llamado “libertad” y con ello la garantía de sus derechos como trabajador, cristalizando el mayor de sus anhelos, ser parte integral del mundo del derecho laboral.

Motivo por el cual esta investigación tiene el objetivo de Analizar el despido por acoso laboral de un trabajador de una empresa de seguridad privada, de la ciudad de Guayaquil, en el primer semestre del año 2017, es para demostrar las múltiples inclinaciones de afectación que sufre el trabajador, no solo desde el punto de vista laboral, sino también desde la perspectiva humana y todo lo que esto conlleva.

Jurídicamente este ya no es un tópico aislado es una realidad al desnudo, que desde siempre ha existido y que solo hasta esta fecha se ha logrado en el Ecuador determinar la dureza de sus acciones, dentro del plano laboral que frente a una población de género libre legalmente reconocido, sopesan derechos Constitucionales locales y Universales de protección discriminatoria.

Este trabajo, esta basado en el análisis de sus variable, el análisis y su estructura consta de: Línea de investigación sobre Cultura, Democracia

y Sociedad; Sub línea de investigación en Cultura jurídica y derechos humanos; cuatro capítulos en el desarrollo de la investigación; en el primero trata a groso modo de los OBJETIVOS en la cual destaca esta investigación, siendo así: el ACOSO y el DESPIDO, en la segunda CONCEPTUALIZACION de las variables de manera jurídica y doctrinaria, así, también en el tercero detalla el desarrollo de la METODOLOGIA, población y los resultados que fueron expresados bajo métodos cualitativo y cuantitativo, donde las opiniones vertidas al respecto ofrecen el punto de partida para que en el cuarto capítulo podamos poner en manifiesto una PROPUESTA que tutele el goce de los derechos laborales, donde las partes involucradas adecuan su conducta simétricamente a la ley, finiquitando con las CONCLUSIONES que el desarrollo permite y las RECOMENDACIONES que de acuerdo a la propuesta sirven para dar efectividad de solución al problema.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El problema principal es la afectación que el trabajador sufre, tras ser perseguido por el acoso laboral.

Es bien sabido que el Ecuador cuenta con una Constitución garantista, razón por la cual el estado presente en su acción es responsable de hacer que se respeten a todas las persona dentro de su territorio sus derechos, la problemática sobre el tema del acoso laboral no esta en boga, pues desde siempre ha existido, mas bien lo que despierta las alertas, es el tema de la afectación que se produce tras la figura del despido intempestivo.

De manera integral el Estado somete la legislación laboral a un marco constitucional, donde basado en principios invitando al dialogo social justo en la solución de conflictos con los trabajadores, haciendo que se les reconozcan sus derechos, donde en un mar de paz rechaza la violencia, el coso la discriminación en todas sus formas, otorgando protección.

Aquí presente en el caso, pongo en descubierto la verdadera problemática que se encuentra detrás del despido, siendo este el acoso, mismo que ha estado presente y que por años ha sido imposible poner en descubierto, perjudicando a miles de familias, tras el desempleo provocado.

Para demostrar el problema en este caso, he realizado una investigación de campo:

- a)** Entrevista a 2 profesionales en libre ejercicio en el área de derecho laboral, donde con sus experiencias y opiniones aportan con notablemente a este trabajo investigativo (ANEXO No. 4).
- b)** Entrevista al trabajador afectado y actor en el caso tema de estudio, mediante un cuestionario de preguntas, que relatan su experiencia (ANEXO No. 1).
- c)** Encuesta a 100 personas en la ciudad de Guayaquil, que viven y han vivido la problemática de los efectos que trae consigo el acoso, la injusticia, el desempleo y la ruptura del núcleo familiar (ANEXO No. 3).

Frente a las nuevas reformas que presenta la legislación laboral, madura la idea de contra restar lo lesivo en los casos por despido, el presente caso que es tema de estudio, fue escogido por que presenta todo el andamiaje de vulneración a un trabajador, que siendo victima de acoso laboral, su empleadora también pretendía obviar los derechos al pago por indemnización por despido, levantando falsos para socapar la manera ilegal de terminación del contrato de trabajo.

Es el comportamiento ilegal, amenazador que desde siempre los empleadores(as) han manifestado a sus grupos de trabajares, los empleadores(as) en miras de mejorar su productividad, los ha hecho olvidar que detrás de cada trabajador, existe una persona, que piensa, siente, que necesita un buen ambiente para un optimo desarrollo de sus habilidades.

1.2. Formulación del problema

¿Cómo hacer para que el trabajador sin miedo al despido, denuncie el acoso del que siente víctima dentro de su entorno laboral a la inspectoría del trabajo?

1.3. Sistematización del problema

1. La causa que genero esta problemática hasta el año 2017 fue:

a) La falta de tipificación sobre la conducta de acoso laboral dentro de la legislación ecuatoriana.

b) Entre las posibles causas tenemos: La intimidación que es la que permitió ser víctima de un acoso (ya sea por parte del empleador(a) o de compañeros), por el mismo hecho de temor a ser despedido y quedarse desempleado, permitiendo la violencia.

2. Como alternativa de solución, tenemos:

a) Aplicar la legislación laboral vigente, asegurándose que los inspectores de trabajo realicen inspecciones periódicas dentro de las instalaciones donde laboran los trabajadores.

b) Campañas abiertas de concientización sobre los derechos y las nuevas reformas en la legislación labora.

c) Realizar nuevas reformas en los cuerpos legales correspondientes para el efecto, dirigida en tres puntos:

- Otorgar nuevas facultades competencias al Ministerio de Relaciones Laborales por intermedio de sus representantes los inspectores de trabajo, para que al momento de receptar denuncias sobre acoso laboral, emita una preventiva al empleador (a) restringiendo

el despido al trabajador con sanciones que vayan dirigidas desde la multa hasta el cierre y/o suspensión de negocio.

- Al momento de comprobar con pruebas dicha discriminación, el inspector ordene de manera coercitiva la permanencia al trabajador en su puesto de trabajo durante un año a partir de la emisión de la resolución en goce de todos sus derechos.
- De no acatar la orden emitida del inspector mediante la resolución, el empleador (a) se someterá a los jueces laborales.

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo general

La figura improcedente del despido, posee efectos que van de acuerdo al tipo de como se presenta, para lo cual se analizaran:

- **Los efectos jurídicos :**
 - a) POR TERMINACION DE CONTRATO
 - b) POR ACOSO
- **Los efectos económico :**
 - a) INDEMNIZACION AL TRABAJADOR

Identificando la evolución de su estabilidad y de la discriminación en el goce de sus derechos como trabajador desde el punto de vista humano, dentro del primer semestre del 2017.

1.4.2. Objetivos específicos

Conceptualizando tenemos:

1.4.2.1 Terminación del contrato de trabajo:

Visto de manera general los contratos conllevan la voluntad de las partes, la legislación laboral contempla las Causales permitidas para la terminación del contrato individual de trabajo, por cualquiera de las

partes ante una inconformidad la ley contempla que el despido de un trabajador debe hacerse previo visto bueno o mediante un desahucio, de no ser así, cae en la ilegalidad tan conocida llamada despido intempestivo.

A todo esto se colige los motivos que el o la empleadora guarda de tras de su decisión, doctrinariamente se considera al despido como la terminación violenta e intempestiva de la relación laboral que viola los derechos del trabajador por parte del empleador al desconocerle su estabilidad en su puesto de trabajo.

Al topar el principio de estabilidad a groso modo cabe mencionar que este principio valga la redundancia, le presta seguridad al trabajador para que a corto plazo pueda determinar su ingresos, mejorando la economía familiar, cubriendo sus necesidades y permitiéndole planificar a futuro un mejor estilo de vida.

1.4.2.2. Tipificación de el ACOSO en la legislación laboral:

De manera muy pujante el estado Ecuatoriano esta constantemente haciendo reformas a la legislación laboral, reformas que como instrumento controlador evitan que se continúe violentando de manera discriminatoria los derechos al trabajador*¹.

*Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral-Reforma el CT, 2017-11-09.(R.O. No. 116)pag.4. *¹ (...) 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 CRE, 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".

Cuan importante es saber que tenemos una Constitución garantista y protectora los derechos de su pueblo, saber que hoy por hoy los juzgados laborales ya cuentan con una herramienta formal de aplicación para identificar la verdadera causa de tantos despidos injusto que solo fomentan la desocupación y el incremento de la pobreza en nuestro país.

La tipificación del ACOSO en el cuerpo legal de lo laboral, trae consigo la técnica del benéfico para identificar y hasta cierto punto controlar que se continúe con la práctica ilegal de la discriminación a los trabajadores; que si bien es cierto desde mucho tiempo ha existido la reparación económico-material ante el despido, también es cierto que desde punto de vista humano el trabajador nunca llegaba a tener justicia.

Por años el trabajador fue victima de la discriminación por acoso, pero nunca prospero un caso bajo este referente a causa de normativa, que siempre estuvo oculto detrás de una cortina llamada DESPIDO.

1.4.2.3. El rol del DESPIDO en la sociedad:

En la actualidad la discriminación laboral ya no es oculta, el mundo manifiesta un grado alto de estudios que desmejoran el radio de acción de estas practica ilegal.

Revistas enriquecidas con entrevistas sobre casos que han roto el tabú de este tipo de violencia, el rol del genero libre en edad laboral activa se hace presente, estadísticas que muestras los niveles de desempleo y pobreza que como efecto inmediato da la el despido del trabajador honesto que desde siempre ha luchado por que se les respete sus derechos como persona y como trabajador².

Siempre la discriminación de género tiene niveles elevados, donde el rol de la mujer mantiene el mayor grado de abuso y que en muchos casos no solo es practicado por el empleador, sino también por los mismos compañeros de trabajo.

Un trabajador ya no debe temer ante las amenazas de su empleador, pues jurídicamente nuestra legislación lo protege ante los abusos, donde no solo se le garantiza su estabilidad laboral, sino que también se le garantiza el respeto como persona dentro del ámbito laboral ^{*3}.

CRE, 2008, art.33² "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".

Rescatado: INEC, junio 2017.Reporte de Pobreza y Desigualdad. Pag.3. online: www.ecuadorencifras.gob.ec. (.)³ El estudio registra que la pobreza por ingresos a nivel nacional en junio de 2017 se ubicó en 23,1% en comparación al 23,7% de junio de 2016, la reducción de 0,6 puntos porcentuales no es estadísticamente significativa.

1.4.2.4. Desarrollo sostenible de la ESTABILIDAD laboral del trabajador en la empresa privada:

Es muy importante poner en marcha un plan estratégico donde se de amplitud a la difusión de los derechos laborales para las personas que trabajan en la empresa privada, dándole integral información y fortaleciendo de alguna manera su calidad de trabajo diario, y lo importante que es el respeto mutuo.

Desarrollar plazas de trabajo no da solución al desempleo, pero educar a la población de sus derechos, deberes, oportunidades otorgarles un empleo digno con excelente ambiente laboral, si determina a una sociedad más productiva con disminución de pobreza.

1.5. Justificación de la Investigación

Como estudiante egresada en la carrera de derecho, es muy importante conocer una de las corrientes más polémicas del derecho de todos los tiempos, como lo es, el DERECHO LABORAL.

Hacer que mi trabajo de investigación tenga vialidad frente a una realidad que a veces siempre ha estado ahí pero que nunca se ha podido salir a la luz. Pero que ahora con los nuevos cuerpos legales y reformas como herramientas, sirvan para hacer que se reconozca que la figura del DESPIDO siempre ha sido la cortina de una verdad a voces.

1.5.1. Delimitación de la Investigación

La limitación del tema objeto de estudio, responde que gracias a esto se puede llegar a conocer en concreto y en menor tiempo el objeto de la investigación, que de la mano desde un caso real en particular he conseguido que el análisis se preciso, pudiendo además cumplir con el

cronograma de estudio que propone la Facultad de la carrera de derecho de la Universidad de Guayaquil.

1.5.2. Formulación interrogativa del problema de la investigación

¿ES EL ACOSO EL MAYOR PROBLEMA EN MATERIA LABORAL O ACASO EL VERDADERO PROBLEMA ES LA INSEGURIDAD QUE POR DESCONOCIMIENTO DE SUS DERECHOS LOS TRABAJADORES NO DENUNCIAN ESTA ACCIÓN?

1.5.3. La utilidad de la investigación:

Como futura profesional es **importante** conocer las muchas razones que existen de tras de un problema, la experiencia que dejan el caso mejora mi potencial de análisis, pues me permite conocer al individuo en todos sus estados emocionales, detectando con mas certeza los motivos que rodean los hechos y los efectos que de ello se desglosa.

Además en este momento el mayor **beneficio** de la presente investigación para mi, es alcanzar la meta de incorporarme y obtener mi titulo de ABOGADO este año en curso.

La oferta de solución al problema, se justifica en la importancia que tienen los procesos de capacitación en temas de derecho laboral, es cierto que cada día se acorte mas la brecha de explotación en esta materia y con ello disminuye la vulnerabilidad de los derechos de los trabajadores y así también la de los empleadores.

1.6. Delimitación

Área: Derecho Laboral.

Campo: Acoso laboral

Demanda laboral propuesta por: PEDRO OMAR WONG MAIGUA

En contra de: RITAMA CIA. LTDA., MARCIAL BLADIMIR RODRIGUEZ ESCOBAR, MONICA ALEXANDRA RODRIGUEZ FIALLOS.

Tema: El despido por acoso laboral de un trabajador de una empresa de seguridad privada de la ciudad de Guayaquil, en el primer semestre del año 2017.

Delimitación temporal: Primer semestre del 2017.

Delimitación espacial: Empresa de Seguridad Privadas de la ciudad de Guayaquil.

1.7. Hipótesis

? QUE EFECTOS PRESENTO EL ACOSO COMO DISCRIMINACION LABORAL DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2017, EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL DENTRE DE LA EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDA, Y QUE POSICION PRESENTA AHORA EN LA ACTUALIDAD?

1.8. Operacionalizacion de Variables

En la presente tabla se establece una descripción de la matriz de operacionalización de variables:

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de variables.

Variables	Descripción	Dimensiones	Indicadores
Variable Independiente: Despido y Discriminación Laboral.	<p>El despido es el rompimiento arbitrario de las relaciones laborales por decisión unilateral por parte del empleador (a) sin causa justa, vulnerativa de derechos.</p> <p>La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión u preferencia de trato al trabajador, que trae consigo desigualdad al trabajador de cualquiera naturaleza.</p>	<p>Estabilidad laboral.</p> <p>Discriminación por Acoso laboral.</p>	<p>Nivel de riesgo de la inestabilidad.</p> <p>Nivel Socio Económico.</p>
Variable Dependiente: Goce de los Derechos laborales Desde el punto De jurídico.	<p>Protección jurídica de los derechos al trabajador.</p> <p>Respeto a los derechos humanos.</p>		<p>Nivel de Conocimiento de las reformas laborales en cuanto al ACOSO y sus beneficios.</p>

Fuente: *Elaborado por Marcia Carvajal.*

CAPÍTULO II

2. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

En esta travesía del conocimiento se realizó la revisión bibliográfica en internet con respecto a los casos y criterios jurídicos que como antecedentes de la presente investigación refieren a la estabilidad laboral de un trabajador, así como a la no discriminación y los derechos constitucionales que la asisten, los cuales son comunes dentro de los instrumentos de derechos humanos.

El estudio realizado en el Ecuador por los medios de comunicación y universidades en varios países sobre el tema “Acoso laboral o Mobbing” es ya una realidad que a veces manifiesta la problemática mundial, que cada día toma cuerpo.

El Mobbing es considerado como un fenómeno que en la última década ha venido incrementando, este término se traduce en el maltrato humillante y degradante al que está expuesto el trabajador dentro de la relación laboral. ^{*5}

*Heinz, 1990. Universidad Estocolmo, Congreso de Higiene y Seguridad. (...) ^{*5} El Mobbing es: “Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.*

Tenemos que aceptar que en nuestro país no hay mucho asidero legal en temas de casos laboral, apenas Ecuador esta en la puerta de un camino que para el resto del mundo ya existe y esta luchando.

Referinos a un estudio integral en el ecuador sobre acoso laboral no es posible, apenas lo que podemos hacer referencia es sobre casos que se han podido rescatar por despido, y que universidades como: Universidad Central del Ecuador y la Universidad Andina Simón Bolívar Sede en Ecuador han logrado manifestar el tema del acoso de una manera superficial y basa en estudios internacionales cuya legislación cumple con un mejor radio de protección en derecho laboral.

2.2. Marco teórico

El trabajo es un derecho de libre acceso de la población en edad laboral, según los principios y preceptos constitucionales locales como los instrumentos internacionales, donde dentro del marco de la Constitución la Organización de las Naciones Unidas garantizar su cumplimiento.

En el marco teórico se analizan: **primero**: el derecho laboral, exponiendo sus concepciones a través de la doctrina y la; **segundo**: el derecho a la no discriminación laboral y la violencia producida en presencia del acoso.

2.2.1. Marco conceptual:

Dentro del campo conceptual se analizara a groso modo cada uno de las campos que esta investigación ha utilizado como vertiente al conocimiento y por ende para el desarrollo.

2.2.1.1. Contrato individual de trabajo

Los contratos son material de estudio de la legislación civil y mercantil, no obstante, en el derecho laboral también se hace referencia al contrato individual de trabajo como una herramienta jurídica que encierra un alto valor para la jurisprudencia y el derecho propiamente dicho, el cual según la Constitución y las leyes laborales, regula las relaciones entre las partes contratantes y contratada⁶

Nájera en el año 2009 habla sobre que los Contratos no protegen, regula la acción ⁷, y es verdad por que es la voluntad de aceptar una obligación vs el derecho al trabajo de quien intervienen ante una prestación de servicios de acuerdo al Contrato Individual de trabajo. El empleador (a) se obliga a cumplir con forme la ley ante el trabajador y el trabajador con el empleador (a).

2.2.1.2 Despido intempestivo

Es la terminación injustificada de la relación laboral, donde el empleador (a) de acuerdo a la ley esta obligado a indemnizar al trabajador por sus años de servicio.

2.2.1.3. Discriminación laboral

Acto cometido por el empleador o terceros dentro del área laboral siendo esta toda exclusión o preferencia de trato que, basándose ya sea en razón de raza, color, genero, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que efecto la igualdad de trato en el empleo u ocupación.

2.2.1.4. Acoso laboral

Es toda conducta que constituye agresión u hostigamiento repetitivo, que puede ser ejercida por el empleador y/o por compañeros de trabajo por cualquier medio, teniendo como resultado: el menoscabo, maltrato, humillación y perjudicando su situación laboral.

2.2.1.5. Empresa privada

Es una figura legal, no gubernamental, con fondos privados y fines de lucro que posee un perfil comercial, cuya fuerza de producción principal son trabajadores.

2.2.1.6. Empleador o empleadora

Es la persona natural (empleador) o jurídica (empleadora) que al verga un grupo de trabajadores con la finalidad de generar rentabilidad para su negocio.

2.2.1.7. Código de trabajo

Es una ley especial, orgánica, que reglamenta de manera ordenada y REGULA las relaciones sociales del trabajador.

2.2.1.8. Instrumentos Internacionales

Las fuentes jurídicas internacionales son un mecanismo de control de la aplicación en lo laboral, que conformada por principios y derechos básicos persiguen garantizar el respeto de los derechos a los trabajadores en cada país conforme su ratificación.

2.2.1.9. Constitución

Es la carta magna vigente en el Ecuador máximo órgano jurídico que entre su normativas garantiza la no discriminación y el goce de los derechos a todos las persona dentro del territorio nacional.

2.2.1.10. Desempleo

Es la falta de empleo, se trata de un desajuste en el mercado laboral donde la disminución económica social se hace presente.

2.2.1.11. Derechos Humanos

Son derechos inherentes a todos los seres humanos en el mundo, sin distinción alguna.

2.2.1.12. Derechos laborales

El derecho laboral nace a partir de los cambios profundos que atravesó la sociedad en el mundo gracias al pensamiento de los filósofos, líderes y pueblos que lucharon contra la esclavitud y por su propia independencia.

La legislación laboral en concordancia a la Constitución de la República, entre sus páginas establece⁶: que el trabajo es uno de los derechos fundamentales para cumplir con la propuesta del buen vivir.

Bajo la existencia normativas reguladora de las relaciones entre los empleadores y trabajadores, se debe aborda el punto en que se sostiene esta relación laboral, que siendo inherente envuelve a la empresa privada, siendo estos los Contratos.

CC.art.1453,(Libro IV-Título I). (...) ⁶ Las obligaciones nacen, ya del concurso real de las voluntades de dos o más personas, como en los contratos o convenciones; ya de un hecho voluntario de la persona que se obliga, (...). _ Nájera, Enero 2009, Unidad de Estudios Superiores la Paz, pag.16. (...) ⁷ El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una vida decorosa. En la realidad casi siempre se da la relación como consecuencia de un contrato previamente establecido o por lo menos de modo simultáneo.

CT. Art. 5 (...) ⁸ Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

2.2.2 Marco contextual

El caso presentado para el estudio de la investigación es por Despido Intempestivo, el trabajador viéndose despedido de forma injustificada y violenta, sin habersele cancelado sus remuneraciones como manda la ley, y cansado de tanta violación y discriminación que por parte de su empleadora la Empresa de Seguridad Privada recibió por años, decide plantear la demanda ante la Unidad Judicial de Trabajo en Guayaquil.

La manera correcto de plantear esta Demanda hubiera sido por "Acoso laboral" pero lamentablemente no fue así, debido que para el primer semestre del 2017 aun no estaban dadas las reformas en nuestra legislación laboral.

Al reconocer la figura de ACOSO LABORAL como una conducta discriminatoria y vulneraria de los derechos al trabajador, el enfoque tenia un enfoque diferente pero debido a que la normativa no asistía, se debió discurrir baja la ya conocida figura en los juzgados

Ecuatorianos con el nombre de Indemnización por Despido Intempestivo. Clásica figura que durante las paginas del tiempo los juzgados en nuestro país, han venido ventilando sin la garantía que todos los casos prosperen a favor del trabajador, pues la causa real tras la figura legal mencionada, no ha podido ser probada debido a la falta de asidero legal que hoy ya nos asiste.

Hay que resaltar que el descargo presentado por la parte Demanda fue jurídicamente degradante, por los siguientes argumentos:

1. Presenta una negativa pura y simple de todos los fundamentos de hecho y derecho vertidos por el actor, cuando bien sabemos que en derecho laboral solo se puede presentar una negativa de los hechos, no así de los derechos, que le asisten al trabajador.
2. La empleadora vulnero doblemente los derechos del trabajador, **primero**: con el Despido; **segundo**: al presentar una Demanda penal en vía paralela al trabajador bajo la figura de Abuso de Confianza. Sosteniendo que este había el motivo por el cual despidió al trabajador y por lo cual no debía indemnizarlo.

En vista que la empleadora no puedo presentar pruebas que sustenten de manera formal su versión del despido, el juez dentro de Audiencia Única invoco la normativa que reza en la Constitución, el COGEP referente a las excepciones presentadas mismas que no fueran propuestas en los términos y dando paso a la Conciliación.

Favorablemente se manejo el dialogo y la transacción, las partes arreglaron un valor en dólares a favor del actor.

En este caso he podido analizar que lo mas relevante no ha sido como discurrió el proceso, sino, la manera de conducta hostil de como que la empleadora se comporto; extra judicialmente cuando el representante de la empresa de seguridad privada, intentaba persuadir al trabajador despedido, que retire la Demanda por Despido, o caso contrario el prosperaría la Denuncia que había presentado por Abuso d Confianza en la fiscalía.

La confianza del trabajador despedido sobre la veracidad de los fundamentos de hechos y de las pruebas a su favor, no lo le permitieron

que desista y mas bien continuo, y fue hasta el día de la Audiencia que la empleadora viéndose malgastada en sus argucia doblego aceptando Conciliar. Días después desistió de dicha Denuncia.

Asi como este hay tantos casos que entre las memorias de la función judicial se guardan, bajo la teoría de continuar afinando nuestra legislación.

2.2.3 Marco legal

La legislación ecuatoriana desde todos sus ángulos se ha visto en la obligación de dar un giro como las manecillas de un reloj, por que en materia de políticas se han manejado cambios abruptos en los últimos diez años de gobierno.

Y en miras de una integral gestión gubernamental, se han sometido a cambio que a la medida de las necesidades se han ido ajustando, para garantizar una sociedad legalmente protegida en goce de sus derechos.

Dentro de este marco cabe mencionar que toda esta gama de mejoras ha sido a partir de la reforma Constitucional que en el 2008 los ecuatorianos recibimos como una bandera libertadora, cumpliéndose el al Plan Nacional del Buen Vivir, y de una integral aplicación de los instrumentos internacionales que avoca los derechos a los trabajadores.

Donde el trabajo es un derecho para todos y un deber social, otorgando protección especial a los sectores prioritarios, dándonos el privilegio de una vida digna en goce de nuestros derechos Constitucionales.

2.2.3.1. Análisis en su parte pertinente al Código del Trabajo

Al analizar la tipificación normativa del Código del Trabajo, se observaran las referencia canalizadas ante la eventual situación de un despido intempestivo, donde si bien es cierto no lo puede evitar, asegura que la economía del trabajador no se vea afecte en su totalidad, Aplicando sanciones económicas justas para los empleadores (as) que terminen ilegalmente el contrato de trabajo.

Además impone para ambas partes obligaciones y deberes que deben ser cumplidos por las partes con la finalidad de hacer efectivos los derechos al trabajo.

2.2.3.2 Análisis en su parte pertinente a los Instrumentos

Internacionales: Declaración Universal de los Derechos Humanos

Promulgada por la ONU, hace referencia a la protección de los derechos de las personas en el mundo, en su preámbulo hace un total reconocimiento del derecho esencial del hombre, por lo cual justifica la protección a niveles internacionales*⁹

CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS (Pacto de San José), Noviembre 1969, par. PREAMBULO. (...) ⁹ “Reconociendo que los derechos esenciales del hombre no nacen de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria e la que ofrece el derecho interno de los Estados americanos”.

2.2.3.3 Análisis en su parte pertinente a los Instrumentos

Internacionales: Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos

Como organismo internacional consultor, determinante en causas judiciales de sus países miembros, justifica su intervención desechando la discriminación, la desigualdad, el ataque ilegal a la honra, otorgando protección a la sociedad como base de los derechos de los ciudadanos

CAPÍTULO III

3. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

MARCO METODOLOGICO

3.1 Tipo de investigación

3.1.1. Investigación Descriptiva:

Es gracias a esto que es posible establecer la problemática que afectan en el entorno laboral de un trabajador, los motivos por el cual son víctima de la discriminación por parte de sus empleadores, afectando en iguales proporciones y de forma directa a la familia y a la población social desde todos sus géneros poblacionales, partiendo que el desempleo continua asi como continua el despido intempestivo tapando la figura de una discriminación que provocada por el acoso, simboliza aun una anhelo erradicar.

3.1.2. Investigación Documental:

La presente es una práctica de investigación de campo referido al despido intempestivo y al acoso laboral.

3.1.3. Investigación De Campo:

Se aplicó la investigación de campo porque se tomó información del criterio de personas que trabajan y que han trabajado para empresas privadas en Guayaquil, además de la información sustentada en el caso sumario No. 093559-2017-01762 presentado en la Unidad Judicial Laboral de Guayaquil.

3.2 Metodología utilizada

El estudio es de tipo cualitativa y cuantitativa debido a que permite la aplicación de la práctica en cuanto a la encuesta se refiere, permitiendo la obtención de la información porcentual y numérica para comprobar el objeto de la investigación y justificar su análisis.

3.3 Tipo de método

3.3.1. Método Bibliográfico:

Este modelo de investigación permite la recopilación de información desde fuentes secundarias como: libros jurídicos, revistas, normativas y portales de internet correspondientes a las variables del estudio en la rama del derecho laboral de la población trabajadora, permitiendo una correcta conceptualización sobre el tema.

3.3.2. Método Analítico:

Mediante el método analítico se ha considerado el análisis de todos los artículos correspondientes a: Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo, Código Civil, para diagnosticar la situación actual en cuanto a la estabilidad y/o discriminación de los trabajadores en la empresa privada, y, de los instrumentos internacionales pertinentes apropiados en el estudio.

3.4 Tipos de instrumento de investigación

Obtuve la información aplicando la técnica de la encuesta y de entrevista a los involucrados en el estudio, y a terceros involucrados en la parte integral activa de los trabajadores, para posteriormente calcular los datos en el programa estadístico y obtener los cuadros y gráficos respectivos a la situación actual de la estabilidad y/o discriminación de los trabajadores en el goce de sus derechos laborales.

3.4.1 RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A

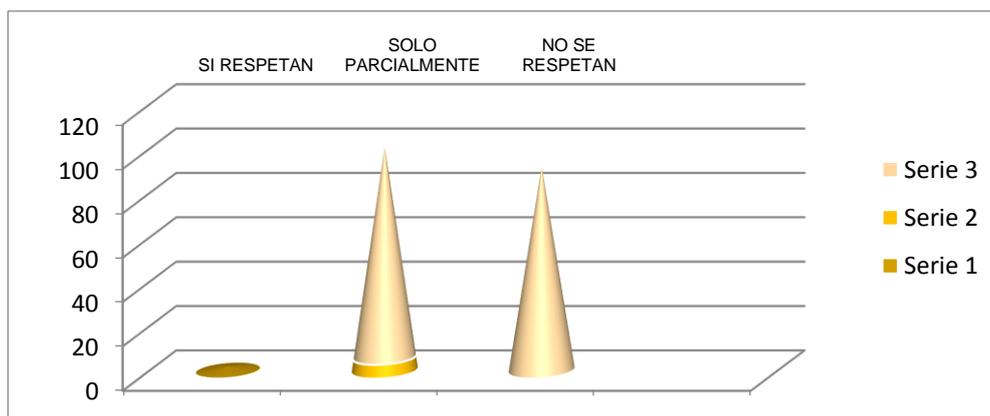
TRABAJADORES QUE CUMPLEN FUNCIONES EN

EMPRESAS PRIVADAS EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.

PREGUNTA No.1

1) ¿Considera que se han respetado sus derechos laborales durante el tiempo que lleva ha trabajado dentro de la empresa privada?

Figura No.1



Elaborado por: Marcia Carvajal

Fuente: Encuesta a personas en las calles en Guayaquil, durante le PRIMER SEMESTRE del año 2017.

Tamaño de la muestra: Ajustable al formato

Tabla No. 1. Respeto a los derechos a los trabajadores en la empresa privada

Frecuencia		%
Si	2	2%
Parcialmente	6	10%
No	92	88%

Fuente: Encuesta aplicada a HOMBRE DE EDAD DE ENTRE 40 a 60 años que trabajan en empresas privadas.

Elaborado por: Marcia Carvajal

Los resultados obtenidos evidencian que el 2% consideran que sus derechos fueron respetados durante su permanencia en la empresa, el 10% manifiesta que se les respeto parcialmente y el 88% manifiesta que no se respetaron. Según la información recabada de las encuestadas se obtiene que en la mayoría de los casos NO se le hallen respeto sus derechos.

PREGUNTA No.2

2. ¿Ha sido el empleador respetuoso de la legislación laboral vigente, respecto a deberes y obligaciones?

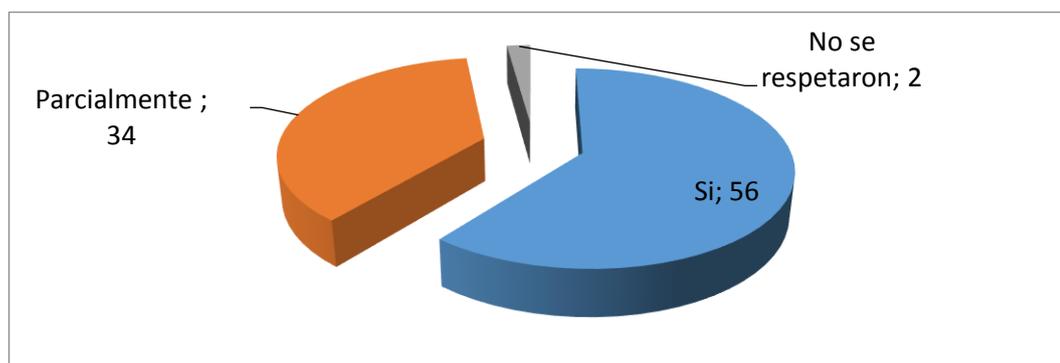
Tabla No. 2. Respeto a la legislación laboral

Descripción	Frecuencia	%
Si	2	61%
Parcialmente	3	37%
No se respetaron	95	2%
Total	92	100%

Fuente: Encuesta aplicada a HOMBRE DE EDAD DE ENTRE 40 a 60 años que trabajan en empresas privadas.

Elaborado por: Marcia Carvajal

Figura No.2 Respeto a la legislación laboral



Elaborado por: Marcia Carvajal

Fuente: Encuesta a personas en las calles en Guayaquil, durante le PRIMER SEMESTRE del año 2017.

Tamaño de la muestra: Ajustable al formato

PREGUNTA No.3

3. ¿Ante el despido que fue victima, su empleador lo hizo conforme a legislación laboral vigente?

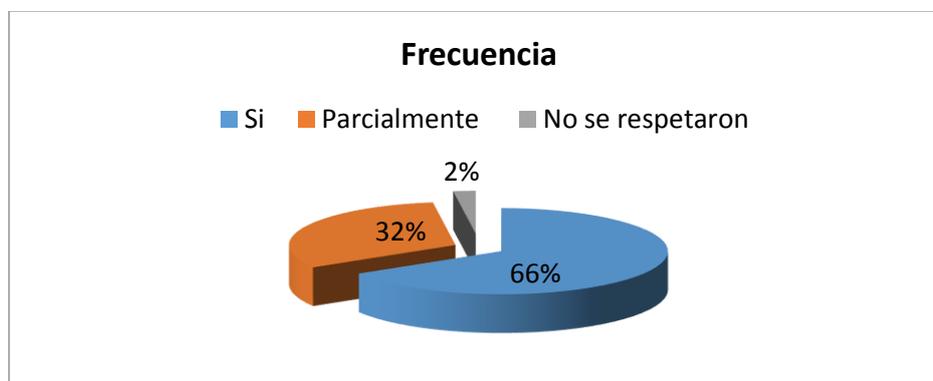
Tabla No. 3. Relacionado al despido

Descripción	Frecuencia	%
Si	1	66
Parcialmente	2	2
No se respetaron	97	32
Total	92	100%

Fuente: Encuesta a mujeres victima del despido en las empresas privadas.

Elaborado por: Marcia Carvajal

Figura No.3 Respeto al despido intempestivo y la liquidación



Elaborado por: Marcia Carvajal

Fuente: Encuesta aplicada a las mujeres desempleadas en Guayaquil, durante le PRIMER SEMESTRE del año 2017.

Tamaño de la muestra: Ajustable al formato

PREGUNTA No.4

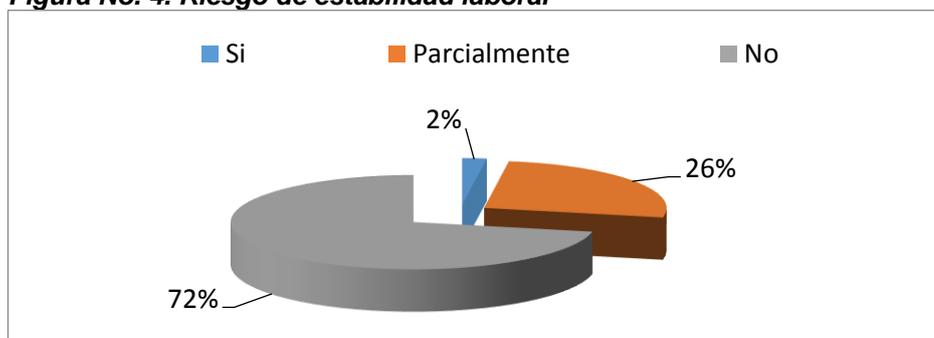
4. ¿Estuvo en riesgo su estabilidad laboral durante el primer semestre del año 2017?

Tabla No. 4. Riesgo de estabilidad laboral

Descripción	Frecuencia	%
Si	49	2
Parcialmente	6	26
No	45	72
Total	92	100%

*Fuente: Encuesta a hombre que trabajan en las empresas privadas.
Elaborado por: Marcia Carvajal.*

Figura No. 4. Riesgo de estabilidad laboral



Elaborado por: Marcia Carvajal

Fuente: Encuesta realizada a hombres entre 18 y 35 años que trabajan en la empresa privada en Guayaquil, durante le PRIMER SEMESTRE del año 2017.

Tamaño de la muestra: Ajustable al formato

Referente al riesgo de estabilidad laboral durante el primer semestre del 2017 a hombres en una edad de entre 18 y 35 años, de la cual se obtiene que el 72% no presentó riesgo, el 26% manifiesta parcialmente de acuerdo, mientras que el 2% considera que su estabilidad laboral se vio perjudicada.

PREGUNTA No.5

5. ¿En algún momento ha recibido algún tipo de discriminación por parte de su empleador o Jefe inmediato y/o compañeros en el sitio donde usted labora?

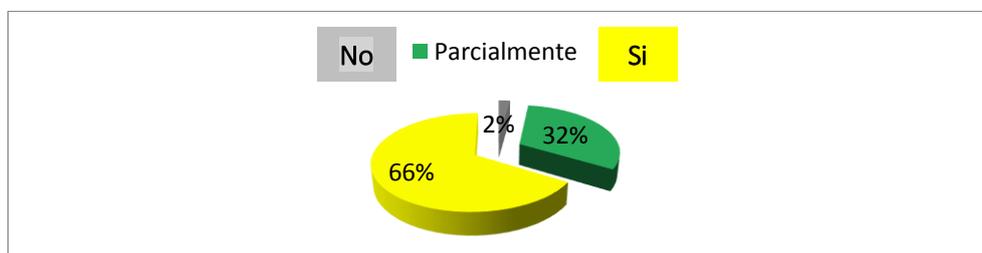
Tabla No. 5. Discriminación por parte de su empleador

Descripción	Frecuencia	%
Si	89	66
Parcialmente	2	32
No	1	2
Total	92	100%

Fuente: Discriminación por parte de su empleador

Elaborado por: Marcia Carvajal

Figura No. 5 Discriminación por parte de su empleador



Fuente: Encuesta aplicada Discriminación por parte de su empleador que trabajan en empresas privadas en Guayaquil, durante le PRIMER SEMESTRE del año 2017.

Elaborado por: Marcia Carvajal

Tamaño de la muestra: Ajustable al formato

3.5 Discusión

Las manifestaciones obtenidas evidenciaron que, si bien es cierto, que los trabajadores en edad madura suelen ser los más discriminados, en la mayoría de los casos los empleadores respetaron sus derechos.

Acerca de la estabilidad laboral encontramos que de una manera aislada si se esta respetando, sin embargo, a los hechos me remito, y coincido con ciertas opiniones de profesionales del derecho, en que en nuestro país, aun hay mucha tela por cortar en temas de estabilidad laboral de aquí que la equidad de género, también merece ser analizado como problemática del derecho al trabajo.

Con estas afirmaciones se comprueba parcialmente el objetivo principal de esta investigación, debido a que la discriminación durante la contratación laboral en la empresa privada de seguridad, ubicada en la ciudad de Guayaquil en el primer semestre del 2017 si afectó parcialmente la estabilidad y goce de sus derechos laborales.

CAPÍTULO IV

4. PROPUESTA DE LA INVESTIGACION

4.1. Introducción

Nuestra constitución garantista protege los derechos al trabajador sin excepción alguna, esto significa que los empleadores deben someterse a la legislación laboral y la constitución.

Por esta razón, es muy importante que al momento que el empleador intente ajusticiar el derecho, sean las normas laborales y de protección las que se impongan en goce de los derechos, fomentando una cultura de equidad de género, sin que exista el menoscabo de los principios constitucionales de igualdad, libertad dirigida en los valores, justificándose plenamente la propuesta.

4.2. Objetivo

Crear un plan para la difusión de los derechos laborales para las personas que trabajan en la empresa privada, para el fortalecimiento de su estabilidad y la garantía de no ser presa de la discriminación en sus puestos de trabajo.

4.3. Factibilidad

La reflexión evidencia la factibilidad de la propuesta, para el efecto, es necesario dar a conocer los derechos en todo su andamiaje, los cuales se encuentran establecidos en la Constitución de la República, en la legislación laboral, de servicio público y en los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Efectivamente, la Carta Fundamental garantiza en los artículos correspondientes al tema, que en concordancia con cuerpos legales nacional e internacional sobre el derecho de trabajo dan vida a esta propuesta.

4.4. Descripción

Del análisis crítico de la situación actual se desprende la idea de difundir una información integral como parte de la campaña social de capacitación, es necesario que el Estado a través de los órganos pertinentes, planifiquen acciones para que fomenten en los empleadores la necesidad de respetar los derechos a los trabajadores, otorgándoles incentivos que colaboren al disminuir la tasa de desempleo por despido. En miras de la difusión de la información, las volantes, los teatros callejeros bien podrían retomarse, con el afán de desarrollar una cultura de respeto y equidad social.

CONCLUSIONES

El análisis jurídico y doctrinario en materia laboral, evidenció la existencia de una gama normativa que respaldan el goce de los derechos en la empresa privada, citando la Carta magna del 2008, el Código de Trabajo, el objetivos sobre el Plan del Buen Vivir, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Convenios internacionales de la OIT.

En la práctica actual los juzgadores de lo laboral podrán aplicar con rectitud la norma apropiada en cada caso específico, sin necesidad de cubrir con una figura distinta la discriminación, sin dejar de lado las demás herramientas jurídicas necesarias para garantizar al trabajador el goce de sus derechos que como trabajador posee.

El diagnóstico estadístico puso al descubierto la existencia del riesgo de inestabilidad laboral en la empresa privada, motivada por la discriminación, porque en algunos casos fueron condicionados a su permanencia a causa del miedo al desempleo.

La sugerencia radica en una campaña de difusión integral de lo derechos laborales a la población dentro de sus puestos de trabajo.

Se comprobó parcialmente la teoría del acoso laboral por despido, al momento de analizar la discriminación.

RECOMENDACIONES

Se recomienda en primer lugar que el Estado suscriba acuerdos con la empresa privada, que contribuyan a la difusión de los derechos de los trabajadores en país.

Debido a su responsabilidad directa para con el pueblo que con la visión de fortalecer: La estabilidad y las garantías de los trabajadores evitando que sean presa de la discriminación en sus puestos de trabajo, en goce de sus derechos tanto como persona y como trabajador.

Gracias a que nos encontramos en un momento glorioso de reformas laborales en el mundo, en temas de no discriminación bajo una normativa laboral que nos respalda jurídicamente, los juzgadores laborales en el Ecuador ya pueden prosperar las demandas bajo la figura de acoso-discriminación-despido según la realidad del caso, por lo tanto se hace hincapié a todos quienes sean víctimas de ACOSO LABORAL en cualquiera de sus formas, DENUNCIEN sin miedo, y ayuden a la justicia a mejorar su estatus frente a los derechos como trabajador.

Para lo cual se sugiere que las facultades de derecho hagan una aportación en sus campus, dando la oportunidad y la capacitación a todos aquellos que necesitan una asesoría legal integral-humana-laboral a favor de sus derechos como trabajador.

Referencias Bibliográficas

- **CRE, (2008).** *Art.33, 326, 327 Referente a la discriminacion, seguridad social.*

- **CT, (2018).** *CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, PRINCIPIOS, DESPIDO.*

- **CC,** *Art.1453 CONTRATOS*

- **OIT,** *TRABAJO FORZOSO, PROTECCION DE LOS DERECHOS*

- **Nájera, A. (2009).** *Derecho Laboral. México: UNIDAD DE ESTUDIOS SUPERIORES DE LA PAZ.*
<http://www.tesoem.edu.mx/alumnos/cuadernillos/2009.022.pdf>

- **Organización de las Naciones Unidas. (2015).** *Declaración Universal de los Derechos Humanos. Ginebra, Suiza:: ONU.*
http://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf

- **Organización Internacional del Trabajo. (2012).** *Guía sobre las Normas Internacionales del Trabajo. Ginebra, Suiza:: OIT.*
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087344.pdf.

- **Secretaría Nacional para la Planificación del Desarrollo. (2013).** *Plan Nacional del Buen Vivir. Quito, Ecuador:: SENPLADES.*
www.senplades.gob.ec.

Abreviaturas utilizadas:

- **COGEP**, *Código Orgánico General de Procesos.*
- **CRE**, *Constitución de la Republica del Ecuador.*

- **CT**, *Código de Trabajo.*
- **CC**, *Código Civil*

- **OIT**, *Organización Internacional del Trabajo.*
- **DD.HH**, *Declaración Universal de los Derechos Humanos.*

ANEXOS

ANEXO No. 1

ENTREVISTA AL ACTOR DE LA DEMANDA, AFECTADO POR EL DESPIDO

PEDRO OMAR WONG MAIGUA (TRABAJADOR - ACTOR)

RITAMA C.LTDA (EMPLEADORA - DEMANDADA)

CASO: No. 09359-2017-01762

DESPIDO INTEMPESTIVO

Reciba mis mas cordiales saludos SR. PEDRO OMAR WONG MAIGUA, mis nombres son: MARCIA CLAUDINA CARVAJAL SANCHEZ, soy estudiante egresada la FACULTADA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL. Y me encuentro elaborando una INVESTIGACION con el tema: ACOSO LABORAL: el despido por acoso laboral de un trabajador de una empresa de seguridad privada de la ciudad de Guayaquil, en el primer semestre del año 2017.

Así es mi estimado, entre los registro judiciales Usted presenta una causa que data del mes de **julio 3 del 2017** y que concluyo favorablemente mediante CONCILIACIÓN y la cancelación de un acuerdo económico por cancelación de indemnización por **DESPIDO el 23 Octubre 2017- dentro del juicio No. 09359-2017-01762**; He considerado su caso para estudio de mi trabajo, para lo cual SOLICITO su SOCIALIZACION con mi tema, para que me permita realizarle una entrevista sobre su caso.

Para lo cual necesito que al final del conversatorio, me de su AUTORIZACIÓN por escrito para incluir el texto entre las paginas de mi trabajo terminado.

De estar de acuerdo en todo, iniciemos:

1.-) CUANTOS AÑOS TRABAJO PARA LA EMPRESA RITAMA CIA LTDA Y EN CALIDAD DE QUE USTED PRESTO SUS SERVICIOS...!!

Inicié mis actividades en marzo del 2009 pero fue hasta Febrero del 2010 cuando recibí mis beneficios de ley como la afiliación en el IESS

Mi primer cargo fue de Coordinador de Operaciones, en el 2012 fui ascendido a Jefe de Operaciones y desde el 2014 desempeñé el cargo de Gerente de Operaciones y Representante de la Dirección ante el SGC (ISO 9001-2008) hasta junio del 2017.

2.-) COMO FUE LA RELACIÓN DE TRABAJO CON EL SR. MARCIAL RODRIGUEZ Y SUS COMPAÑEROS DENTRO DE LA EMPRESA...!!!

Al principio reinaba un ambiente de trabajo muy favorable, tanto como el Gerente de la empresa como con mis compañeros pero conforme paso el tiempo y debido a la falta de pago oportuno de nuestros salarios y otros beneficios el ambiente de trabajo se volvió hostil.

3.-) USTED SABIA QUE EN EL ECUADOR DESDE EL MES DE NOVIEMBRE DEL 2017, ENTRE LAS REFORMAS LEGALES, EXISTE LA REFORMA AL CODIGO LABORAL, DONDE EN SUS PARTES PERTINENTES SE RECONOCE AL ACOSO LABORAL COMO DISCRIMINATORIO Y POR LO TANTO ESTA PENALIZADO... DE ENTRE 1 A 3 AÑOS, MAS LA INDEGNIZACION CORRESPONDIENTE X DESPIDO INTEMPESTIVO..!!!!

Cuando culmine mi proceso de indemnización con un resultado positivo ante mi demanda, pude enterarme sobre la aprobación de esta ley. Me parece algo muy positivo que debió integrarse hace mucho tiempo en el código laboral dado que muchos empleados son víctimas de acoso laboral y ante la inexistencia de una ley que nos ampare, colocábamos nuestras renunciaciones voluntarias, perjudicándonos enormemente.

4.-) Adecuando la conducta de su EX EMPLEADORA RITAMA C.LTA Y POR SUS COMPAÑEROS DURANTE EL TIEMPO QUE PRESTO SUS SERVICIOS LÍCITAMENTE EN ESA EMPRESA. al Código Laboral vigente, DÍGAME si USTED SE SINTIO ACOSADO EN ALGÚN MOMENTO POR ELLOS ...!!!!

Claro que sí, el hecho de mantener mi salario con un atraso de pago de mas de 4 meses se podría considerar como acoso laboral, a esto sumado el no pago de los beneficios de ley más las políticas de multas y sanciones que se manejaban de manera irrisoria.

ANEXO No. 2**ATORIZACION DEL ENTREVISTADO PARA PUBLICAR EL
CONTENIDO DE SU ENTREVISTA, CON FINES ACADEMICOS.**

SEÑOR

PEDRO OMAR WONG MAIGUA

Presente.

Dentro del **JUICIO No. 09359-2017-01762** en el cual usted actúa como **ACTOR DEMANDANDO** la: **INDEMNIZACION POR DESPIDO INTEMPESTIVO** contra la **EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD RITAMA CIA LTDA** de la ciudad de Guayaquil.

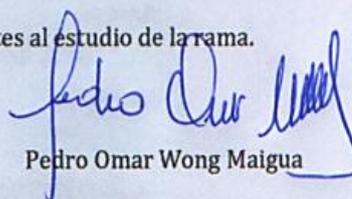
Pongo a usted en manifiesto que la realización de esta entrevista, a la que usted ha participado como parte integral, es exclusivamente para la realización de dicho trabajo Universitario, mismo que es de uso exclusivo para tema **ACADEMICO** y que de su divulgación, solo permite el mejoramiento del conocimiento para futuros estudios en la rama laboral dentro del pliego Universitario de la **ESCUELA DE DERECHO** en la **FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**.

Dejando en claro que el contenido de este cuestionario, **NO VULNERA LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LA PERSONA** por lo tanto me **AUTORIZA** el uso y divulgación para los fines pertinentes consecuentes al estudio de la rama.

Marcia Claudina Carvajal Sánchez

CC: 0918159625

Entrevistador:



Pedro Omar Wong Maigua

CC: 0916792245

Entrevistado:

Guayaquil, 15 de enero 2018

ANEXO No. 3

ENCUESTAS:

ENCUESTA REALIZADA EN LAS CALLES DE GUAYAQUIL A UNA MUJER DESEMPLEADA DE EDAD PROMEDIO entre 30 y 45.**1. TRABAJA O ESTA DESEMPLEADA ACTUALMENTE!!!**

Si, desde hace 7 meses.

2. SE HA SENTIDO PRESA DEL ACOSO POR ALGUN COMPAÑERO O JEFE EN ALGUNA DE LAS EMPRESAS QUE LABORO, explique !!!

Si, de mi ex patrono, me decía que yo le gustaba y todo el tiempo me asediaba hasta que le levante una demanda por acoso pero no continúe, pues ya me había despedido y sin indemnización. No continúe la causa.

3. Como afecto el despido en desde el punto de vista :

PERSONAL: Me sentía nerviosa y con miedo de buscar otro empleo.

FAMILIAR: Todo eso m ocasionó que mi matrimonio que fragmente, al punto que un año después m divorcie, el desempleo la falta de dinero me tenia de mal carácter y eran solo discusiones con la familia.

4. QUE RECOMENDACIÓN HACIA REFERENTE AL TEMA DEL ACOSO LABORAL

Que no callen, que enseguida pongan su caso en manos del un juez, para que cuando el patrono los despida, tengan por lo menos una indemnización justa.

ANEXO No. 4**ENTREVISTA AL PROFESIONALES EN MATERIA DE DERECHO LABORAL.**

PRIMER ENTREVISTADO:

ABOGADO GONZALO GUILCAPI RENDON**1. DENTRO DEL MARCO LEGAL LABORAL, QUE EXPERIENCIAS TIENE CON RESPECTO AL ACOSO?**

Yo la llamaría abuso de poder, y es una práctica de todos los tiempos que usualmente el empleador la utiliza para eximirse del pago a sus trabajadores, pero nunca prospero en los juzgados bajo esta figura por insuficiencia de pruebas.

2. QUE OPINION TIENE RESPECTO AL DESPIDO Y PORQUE ESTA FIGURA LEGAL?

Figura muy aplicada en nuestro país, bajo la cual permite al legislador dar la justa indemnización económica a los trabajadores afectados, que han sido violentados en sus derechos laborales.

3. QUE LE PARECEN LAS NUEVAS REFORMAS LABORALES?

Muy oportunas, mundialmente es un tema que hace muchos años dejo de ser un tabú, internacionalmente existen acuerdos, proyectos, investigaciones referente al caso.

Es desde el año 2015 que aquí en el Ecuador existen más de 350 DENUNCIAS POR ACOSO LABORAL dadas entre empresa privada , publica y estatal, donde el hombre asegura ser el mas afectado.

Ahora solo se necesita una buena campaña permanente y personalizada para la divulgación sobre el tema de ACOSO y una aplicación integral por parte de la función judicial.

SEGUNDO ENTREVISTADO:

ABOGADO CARLOS PRADO CARVAJAL

**CATEDRATICO DE LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS
SOCIALES Y POLITICAS DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.**

**1. DENTRO DEL MARCO LEGAL LABORAL, QUE EXPERIENCIAS
TIENE CON RESPECTO AL DESPIDO?**

Bueno no es un tema aislado hablar de vulneración de derechos al trabajador, de hecho siempre ha sido un tema polémico refiriéndonos al empleador en general.

La figura del despido ha venido siendo una practica que de alguna manera el código laboral ha limitado, obviamente desde siempre no se ha podido erradicar pero se busco la forma de restituir en algo los derechos al trabajador mediante una indemnización.

Experiencia, si durante años he venido tratando el temas desde las aulas, y palpando casos, vivencias de mis alumnos que en su momento fueron victimas de despido. Mas allá, en los tribunales he podido hacer poco debido a mis funciones en esta Universidad, sin que esto me impida conocer el tema de despido como una mala practica que registra las largas filas del desempleo.

**2. QUE OPINION TIENE RESPECTO AL ACOSO LABORAL Y
PORQUE DE ESTA FIGURA LEGAL?**

El acoso más allá de representar un hecho de acciones conjuntas, se debe identificar la causa: la causa es la misma que desde sus inicios

marco la historia de los trabajadores en el mundo, por alcanzar se les reconozcan sus derechos.

La causa esta basada en el ABUSO DE PODER, poder que valga la redundancia siempre estuvo y esta dominada por el dueño del capital, hoy conocido como empleador.

El acoso en el mundo se habla que es una práctica, que ávida de una cultura social protectora de derechos, viene arrastrando consecuencias que no tienen limitantes, en nuestra la legislación aparece como una respuesta a millones de personas que pugnan por obtener un mejor y mas saludable empleo.

3. QUE LE PARECEN LAS NUEVAS REFORMAS LABORALES?

Una respuesta al cambio socio-laboral-humano.

SOCIAL, porque al hablar de trabajo involucra no solo al trabajador, sino también su familia y su entorno.

LABORAL, porque conlleva una practica de derechos sostenibles legalmente reconocidos.

HUMANO, porque la base donde se asientan los derechos laborales es la persona, y como individuo ejerce un doble derecho y al existir vulneración/ discriminación, la afectado es por partida doble.