



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales

Centro de Posgrados

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

**Trabajo de titulación previo
a la obtención del título de Magister en
Derecho Laboral y Seguridad Social**

**"La Vulneración del Derecho al Trabajo por Parte de la Normativa Laboral
Vigente y el Daño que Causa al Trabajador"**

Autor: Ab. Paúl Oswaldo Maldonado Ordóñez
CI: 0104640677

Correo Electrónico: ab.pmaldonado@gmail.com

Director: Dr. Juan Cristóbal Piedra Andrade
CI: 0103790275

Cuenca-Ecuador

27-Enero-2020



Resumen:

Los derechos fundamentales de los trabajadores son reconocidos y protegidos de forma amplia dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, esto en concordancia con los distintos Convenios Internacionales que el Ecuador ha ratificado; sin embargo, existe una problemática dentro del sector laboral; ya que, en muchos casos quienes conforman la parte empleadora de la relación laboral, hacen caso omiso a dichos derechos, con la finalidad de obtener un beneficio de carácter económico, dejando de lado y por lo tanto vulnerando los derechos fundamentales laborales, cuyo fin busca conseguir la vida digna de los trabajadores y de quienes dependen de ellos, en razón del sustento que todo trabajo implica y sobretodo sin considerar los posibles daños que conlleva el incumplimiento de dichos derechos y la consecuente obligación de reparación integral que se encuentra debidamente detallada en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, que permite que la víctima del daño exija al autor del mismo, el resarcimiento del menoscabo del cual ha sido víctima.

Palabras claves: Derechos Fundamentales. Relación Laboral. Daño. Responsabilidad Civil. Reparación Integral.



Abstract

The fundamental rights of workers are widely recognized and protected within the Ecuadorian legal system, according to the different International Agreements that Ecuador has ratified. However, there is an issue in the working sector, because in many cases, those who are on the employer side of the working relationship, ignore those rights in order to obtain a benefit that doesn't consider the severity of violating them. The fundamental labor rights entail the pursuit of a dignified life for the workers, who depend on them because of the sustenance that all jobs represent. Employers mostly don't consider the possible effects of non-compliance with those rights and the integral reparation that is properly detailed in the Ecuadorian legal system, which allows the victim of the damage to demand from the author, the compensation for the impairment of which the victim has been part.

Keywords: Fundamental Rights. Working Relationship. Damage. Civil Liability. Integral Reparation.

Índice del Trabajo



Resumen.....	2
Abstract.....	3
Índice del Trabajo.....	4
Cláusula de Licencia y Autorización para Publicación en el Repositorio Institucional	6
Cláusula de Propiedad Intelectual.....	7
Dedicatoria	8
Introducción	9
Capítulo I: Los Derechos Fundamentales del Trabajador	12
1.1.Los derechos fundamentales	12
1.1.1.Concepto	12
1.1.2.Características.....	14
1.1.3.Clasificación.....	15
1.2.Derechos fundamentales en el ámbito laboral	17
1.3.Los derechos fundamentales laborales en el ámbito constitucional y los efectos que acarrea su incumplimiento	23
1.3.1.Derecho laboral constitucional	23
1.3.2.La constitucionalización de derechos laborales.....	23
1.3.3.El estado social de derechos en el ámbito laboral.....	24
1.3.4.Efectos que acarrea el incumplimiento de derechos laborales.....	25
Capítulo II: El Daño y el Principio de Reparación Integral	28
2.1.Generalidades	28
2.2.Funciones del derecho de daños	28
2.3.Responsabilidad civil.....	30
2.4.Clases de responsabilidad civil.....	32
2.5.Responsabilidad civil contractual y extracontractual	32
2.6.Requisitos de la responsabilidad civil	33
2.7.El daño	36
2.8.Clases de daño	37
2.8.1.Daños patrimoniales	37
2.8.2.Daños extrapatrimoniales.....	38
2.9.Elementos del daño y la obligación de repararlo	40
2.10.El principio de reparación integral.....	41



Capítulo III: Análisis de Casos Prácticos Referentes a Derechos Fundamentales

Laborales	48
3.1.Autoridades del trabajo	48
3.2.Derechos fundamentales laborales en trámites administrativos.....	49
3.2.1.El visto bueno	49
3.2.2.Análisis de caso práctico de acoso laboral.....	52
3.2.2.1.El acoso laboral	52
3.2.2.2.Caso práctico	54
3.2.2.3.Análisis.....	55
3.3.Derechos fundamentales laborales en trámites judiciales.....	56
3.3.1.Procedimiento judicial	56
3.3.2.Caso práctico.....	58
3.3.3.Análisis	63
Conclusiones	66
Bibliografía	68
Anexos.....	75



**Cláusula de Licencia y Autorización para Publicación en el Repositorio
Institucional**

Paúl Oswaldo Maldonado Ordóñez, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación “La Vulneración del Derecho al Trabajo por Parte de la Normativa Laboral Vigente y el Daño que Causa al Trabajador”, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 27 de enero de 2020

Paúl Oswaldo Maldonado Ordóñez

C.I: 0104640677

Cláusula de Propiedad Intelectual

Paúl Oswaldo Maldonado Ordóñez, autor del trabajo de titulación “La Vulneración del Derecho al Trabajo por Parte de la Normativa Laboral Vigente y el Daño que Causa al Trabajador”, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Cuenca, 27 de enero de 2020



Paúl Oswaldo Maldonado Ordóñez

C.I: 0104640677



Dedicatoria

A mis hijos Nicolás Agustín y Juan Sebastián, a mi esposa Andrea y a mis padres Marcia y Oswaldo, por ser los ejes fundamentales en mi vida.



Introducción

Para identificar la problemática que resulta del incumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores y con la finalidad de considerar los posibles efectos que pudieren acarrear dicho incumplimiento, es necesario iniciar con un análisis a nivel teórico de los derechos fundamentales, para luego analizar la responsabilidad civil, el principio de reparación integral y lo que sucede en la práctica en los diferentes procesos tanto administrativos como judiciales respecto de los conceptos antes enunciados.

Para ello, es de fundamental importancia analizar cada tema por separado, para tener una idea clara de cada uno de ellos; para así, al momento de aplicar dichos temas a casos prácticos, poder establecer las evidentes controversias, contradicciones y diversidad de criterios que surgen al respecto. Es así, que el presente trabajo investigativo se ha organizado en tres capítulos, con la finalidad de determinar la existencia del incumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores y los posibles daños que esto acarrea.

Ante lo señalado, el primer capítulo parte con un amplio análisis que abarca el tema de derechos fundamentales, pormenorizando en primer lugar su concepto, características, y clasificación principal; para luego, enfocarse en el estudio de los derechos fundamentales dentro del ámbito laboral, determinando la normativa legal nacional que propende el cumplimiento de los mismos, brindándole protección y garantías incluso de carácter constitucional, lo cual es la razón de estudiar el ámbito constitucional del derecho laboral, abarcando su constitucionalización e incluso incluyendo el estado social de derechos en el ámbito laboral, ya que la finalidad de todo Estado es lograr un equilibrio y existencia de intereses generales y particulares, lo cual confirma la importancia de considerar los efectos que acarrear el incumplimiento de dichos derechos.

Luego de lo mencionado, el segundo capítulo abarca un análisis detallado del daño y el principio de reparación integral, realizando un estudio de sus generalidades, funciones y sobre todo un tema muy importante, que consiste en la responsabilidad civil de los actos, ya que de esto va a depender la existencia de la obligación de reparar el daño causado o sufrido, lo cual justifica pormenorizar sus teorías, clases y requisitos; para luego, indagar sobre lo que abarca el daño, sus



clases, elementos y la obligación de repararlos, por lo cual debemos tener claro el principio de reparación integral, cuya finalidad consiste en subsanar completamente la violación de la cual ha sido víctima una persona.

Con los temas indicados, el tercer capítulo centra su análisis en examinar casos prácticos en los cuales están inmersos derechos fundamentales del trabajador; en primer lugar, considerando un trámite administrativo llevado por un Inspector del Ministerio de Trabajo del Ecuador, en el cual un trabajador pretende que termine su relación laboral por la causal de acoso; y, en segundo lugar, analizando un proceso judicial que se llevó a cabo tanto en la Unidad Judicial Civil del cantón Cuenca, como en la Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte Provincial del Azuay; en el cual, una persona en estado vulnerable que fue despedida de forma intempestiva, busca ser indemnizada por un supuesto daño moral.

De ésta manera, es claro observar la existencia de una problemática social que necesita ser normada; ya que, dentro de la relación laboral continua la constante vulneración de derechos fundamentales laborales, sin existir ninguna normativa específica, que garantice la reparación que acarrea su incumplimiento y que sobre todo individualice la indemnización laboral de la indemnización que se solicite aquella persona que ha sido víctima de un daño que ha sido causado en base a conflictos de carácter laboral.



“Se puede ser o no ser abogado, pues nadie nace, por ley natural, obligado a serlo. Pero ya de serlo, serlo bien; y si no hay otro modo de ser abogado que usando el lenguaje, empleémoslo como corresponde: con dignidad, con pulcritud, con eficiencia (...)” **Ángel Osorio**



Capítulo I: Los Derechos Fundamentales del Trabajador

1.1. Los derechos fundamentales

1.1.1. Concepto

Cuando hablamos de derechos fundamentales, inmediatamente se nos viene la idea de persona y consideramos a dichos derechos como aquellos ideales que toda persona desea, pero en la realidad éste pensamiento se rompe, ya que dichos ideales no son siempre practicables. La doctrina sobre los Derechos Fundamentales, coincide en reconocer a los mismos varias condiciones que consisten en que son universales, inviolables, intransferibles, imprescriptibles, irrenunciables, interdependientes, integrales y complementarios. Sin embargo, existen varios factores como la fundamentación histórica y filosófica, que no permiten que existan criterios unificados en cuanto a un concepto de derechos fundamentales.

En tiempos modernos, la concepción de los Derechos Fundamentales no puede verse afectada por ningún tipo de disposición, debiendo mantener en todo momento unidad y uniformidad en su materia. En este sentido, es importante considerar que los esfuerzos por conceptualizar los Derechos Fundamentales, se centran en una brecha entre lo valorativo y lo positivo, debiendo aclarar que al ser el positivismo muy rígido y tendiente a desconocer derechos fuera de su contexto, existen posiciones mayoritarias cuya base se mantiene en el derecho natural. Ante lo indicado, el autor José Thompson, da su versión sobre éstas dos posiciones en las cuales se estudian a los Derechos Fundamentales como valor fundado en concepciones iusnaturalistas y como norma fundada en cambio en concepciones positivistas, indicando lo siguiente:

Una primera corriente, afiliada al iusnaturalismo sostiene que, en esencia, los Derechos Humanos son aquellas garantías que requiere un individuo para poder desarrollarse en la vida social como persona, esto es como ser dotado de racionalidad y de sentido. En consecuencia, se habla de que ningún hombre puede existir sin libertad, ni sin propiedad, ni sin las condiciones económicas mínimas para la vida. A cada una de estas necesidades puede corresponder uno o varios derechos humanos. Por consiguiente, se ha afirmado que los derechos del hombre son anteriores y



superiores a cualquier actuación gubernamental, esto es, que no requieren de una normativa propia para su vigencia, y que tampoco pueden ser derogados válidamente por los gobernantes. Así, se dice que los Derechos Humanos son “inherentes a la naturaleza humana” parte principal de la “dignidad humana”. (Lecciones de Derecho Constitucional IV, 2013, Costa Rica).

Con la perspectiva indicada, es claro colegir que los Derechos Humanos no son una autorización gubernamental, sino una obligación que mantiene el Estado con las personas que lo conforman. En lo referente a la segunda corriente el autor antes indicado señala lo siguiente:

Una segunda posición, basada en corrientes afines a la que se conoce como “positivismo jurídico”, sostiene, por el contrario, que los Derechos Humanos son, al igual que el resto del ordenamiento jurídico, un producto de la actividad normativa llevada a cabo por los correspondientes órganos del Estado, y, por lo tanto, que antes de su existencia como normas positivas, es decir, antes de su promulgación, no pueden ser reclamables. Así, la extensión, y las condiciones para el ejercicio de los Derechos Humanos dependerán, en última instancia, de la letra misma de la ley o de las fuentes auxiliares contempladas en el ordenamiento jurídico. (Lecciones de Derecho Constitucional IV, 2013, Costa Rica).

Las posiciones antes señaladas, a simple vista parecen posiciones irreconciliables; sin embargo, el mismo autor permite una solución meritoria que consiste en que los Derechos Humanos pueden ser observados bajo dos puntos de vista que son como norma o como valor; considerando, que filosóficamente el valor resulta ser el fin que debe alcanzar la norma; tema que limita sus posibilidades de actuación en el ámbito jurídico, por lo cual existen consideraciones indispensables que confieren una categoría especial a los Derechos Fundamentales, que luego de profundizar la naturaleza de los mismos, se les otorgan características que lo hacen superiores ante cualquier consideración.

Las Naciones Unidas han realizado un planteamiento al respecto, en el cual se indica:



Cabría definir, en general, los derechos humanos, como los derechos que son inherentes a nuestra naturaleza y sin los cuales no podemos vivir como seres humanos.

Los derechos humanos y libertades fundamentales nos permiten desarrollar y emplear cabalmente nuestras cualidades humanas, nuestra inteligencia, nuestro talento y nuestra conciencia y satisfacer nuestras variadas necesidades, entre ellas las necesidades espirituales. Se basan en una exigencia cada vez mayor de la humanidad de una vida en la cual la dignidad y el valor inherentes de cada ser humano reciban respeto y protección. (Lecciones de Derecho Constitucional IV, 2013, Costa Rica).

En base a lo indicado por las Naciones Unidas, se puede colegir que los derechos fundamentales son necesarios para el desarrollo de vida de una persona, basada en la dignidad y en los valores esenciales que todo ser humano debe tener y que el Estado debe respetar y ejercer su poder al servicio y cuidado de los mismos. Está claro que todo ser humano tiene derechos que se afirman frente al poder público de un Estado y que, a más de ser respetados y garantizados, deben ser plenamente aplicables.

En definitiva, considerando todos los precedentes que indican la base y la finalidad de los derechos fundamentales, se puede plantear una definición que englobe los principales elementos de los mismos, diciendo que los derechos fundamentales son aquel conjunto de valores de carácter jurídico, que son inherentes a la naturaleza de todo ser humano, sobre los cuales se debe desarrollar el Derecho para garantizar los mismos y delimitar el poder público.

1.1.2. Características

El hecho de generalizar el término derechos humanos para englobar a los derechos fundamentales, ha desencadenado una confusión con respecto a los mismos, debido a que los derechos fundamentales no corresponden a todo el mundo jurídico, lo cual les causa un perjuicio, debido a que las características peculiares de los mismos, no son aplicables a otros derechos.

Es por lo mencionado, que existen dos características principales que todo Derecho Fundamental debería tener y éstos son:



- Que sean inherentes a la persona humana; inherencia, que se relaciona con el fundamento filosófico de los Derechos Fundamentales y de la cual se derivan ciertos atributos que los diferencian de los demás derechos, como son la universalidad, intransferibilidad, imprescriptibilidad, irrenunciabilidad, integralidad, complementariedad y progresividad.
- Que se hagan valer frente al poder público; lo cual implica, una relación directa con la idea de inviolabilidad de los Derechos Fundamentales, característica propia de todos los derechos, ya que todos pueden ser vulnerados o transgredidos, y ante dicho ilícito, existe una causa directa e inmediata que busca la restitución de los derechos y una sanción que condene al autor de la violación de derechos, lo cual da lugar a que exista un sistema de protección de derechos.

1.1.3. Clasificación

Los derechos fundamentales han sido clasificados de muchas maneras, entre las cuales, las modalidades que han destacado consisten en aquellas que brindan una jerarquía de derechos, cuya base parte de aspectos que consideran:

- El sujeto que los ejerce, clasificación que hace alusión a:
 - Derechos individuales, que suponen aquellos que se practican personalmente, por lo cual implican intereses y beneficios de carácter personal, como, por ejemplo: la vida, la dignidad, entre otros.
 - Derechos sociales, que son aquellos que se refieren a intereses de carácter colectivo, como, por ejemplo: el derecho a la educación, la vivienda, la salud, entre otros que son ejercidos por un grupo de personas.
- La naturaleza, en la cual existen los siguientes:
 - Derechos civiles, a los cuales se los considera como aquellos direccionados a la dignidad de las personas, donde se encasilla el derecho a la vida, la integridad, entre otros.
 - Derechos políticos, que suponen ser aquellos que se realizan de forma personal dentro de una comunidad política, lo cual se encuentra estrictamente ligado con la función pública, como el derecho a elegir y ser electo.



- Derechos sociales, que son aquellos derechos cuya finalidad consiste en garantizar en el ámbito social, las condiciones básicas y dignas para el normal desempeño de una persona, clasificación donde en estricto sentido se encasillaría el derecho al trabajo, así como también derechos como el derecho a la salud, a la vivienda y otros.
- Por último, los derechos nacionales que suponen ser aquellos derechos que posee una nación como miembro de una comunidad internacional, donde se puede hablar de derechos como el derecho a la paz, la autodeterminación, entre otros.
- El reconocimiento normativo, donde podemos hablar de la siguiente clasificación:
 - Derechos de primera generación, que son aquellos que contienen a derechos como los civiles y los políticos que, a más de poderlos reclamar en cualquier momento, se caracterizan por imponer al Estado un deber de inhibición ante una actividad determinada, garantizando así, que los ejerzan las personas en general.
 - Derechos de segunda generación, que suponen ser aquellos derechos económicos, sociales y culturales que le dan al Estado una obligación de hacer, misma que busca recursos satisfactorios para las necesidades de la sociedad, siendo, por lo tanto, derechos que benefician a la colectividad, a medida de las posibilidades reales de cada país y no pueden ser considerados desde un ámbito individual de una persona, sino siempre considerando un ámbito colectivo.
 - Y, derechos de tercera generación, donde se engloban los derechos de los pueblos o también conocidos como solidarios, que constituyen obligaciones ante los Estados, cuyo titular puede ser otro Estado; así como también, obligaciones de hacer y no hacer, buscando cumplir su finalidad que consiste en mantener la paz y armonía entre los pueblos.

La clasificación de derechos fundamentales, no son bajo ninguna circunstancia definitivas, pues a raíz de las críticas que existen en cada caso, no se puede hablar de una premisa absoluta, sino que va avanzado conforme se desarrolla el conocimiento y la comprensión de los mismos; donde además cabe recalcar que, considerando las clasificaciones propuestas, pueden ser titulares de derechos los



individuos por excelencia, las agrupaciones sociales o los pueblos. En el caso que no se considera un titular de derechos fundamentales, en el ámbito institucional, es en aquel donde existen instituciones públicas o privadas de un Estado con o sin personería jurídica; ya que es un derecho exclusivo que tienen los seres humanos frente al Estado.

1.2. Derechos fundamentales en el ámbito del derecho laboral

Es importante mencionar un concepto que defina a los derechos fundamentales, y dicha conceptualización considerando lo mencionado en párrafos anteriores, se puede centrar en indicar que los derechos fundamentales son aquellos que posee toda persona por el simple hecho de existir y que se encuentran debidamente reconocidos y garantizados en la normativa legal nacional e internacional.

En base a lo indicado, y con un conocimiento claro de los derechos fundamentales, es posible centrar el desarrollo del presente capítulo, en el ámbito del derecho laboral, en el cual existen principios y derechos que permiten garantizar por medio del derecho al trabajo, que una persona obtenga un sustento para su familia, por lo que es un acto esencial para el bienestar de las personas, ya que permite además un progreso social económico, a tal punto que se encuentra desarrollado en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que indica lo siguiente:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.



4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948).

Lo mencionado, junto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), promueve la existencia de un trabajo equitativo, productivo que genere un ingreso que permita tener una vida digna y sobretodo que los trabajadores y sus familias cuenten con los beneficios que brinda la Seguridad Social, asegurando y garantizando el sustento ante la jubilación de un trabajador o ante un accidente laboral. Asimismo, lo que busca el Derecho al Trabajo, es que exista un desarrollo integral, con trabajadores que se les permita expresar sus ideas, opiniones, que se organicen, dialoguen y participen en decisiones que a ellos les afecten, y que sobretodo existan ambientes laborales con igualdad de oportunidades, sin importar ideologías políticas, etnia, sexo o religión.

En definitiva, la finalidad del Derecho al Trabajo consiste en que las personas que brindan un servicio a cambio de una remuneración, tengan un trabajo productivo en condiciones donde existan valores básicos de vida como son la libertad, equidad, seguridad y sobre todo dignidad humana; lo cual, se encuentra resumido en objetivos como promover y cumplir las normas, principios y derechos fundamentales de los trabajadores, equidad y salarios dignos, seguridad social para todos los trabajadores y la existencia de diálogo social entre empleadores y trabajadores.

Existen ciertos derechos de los trabajadores que se deben considerar, que son propios y forman parte del Derecho Laboral, que no solo le confieren sustantividad propia, sino que también le sirven de fundamento para determinar el espíritu y el alcance de las normas jurídicas laborales, de los cuales el Estado es garante de su intangibilidad. Los derechos laborales en mención, únicamente con efectos explicativos, van a ser divididos en dos ámbitos que son el nacional y el internacional.

El ámbito nacional, engloba derechos a considerar como son:

- La intangibilidad de derechos

Entendida como aquella imposibilidad de tocar los derechos, garantías y beneficios reconocidos a los trabajadores, con lo cual el Estado se obliga a adoptar todas las medidas adecuadas para ampliar y mejorar los derechos de los trabajadores; como por ejemplo, en el artículo 173 numerales 2 y 3, se aplica la intangibilidad de derechos al establecer como causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato laboral, tanto la disminución, falta o impuntualidad en el pago de la remuneración, así como también, exigir una labor distinta a la convenida.

- La irrenunciabilidad de derechos

La renuncia de derechos, es doctrinariamente entendida como "aquel acto jurídico en virtud del cual el titular se despoja de algunos derechos que le corresponden en favor de otra persona" (Doctrina, Teoría y Práctica en Materia Laboral, 2008, Ecuador); sin embargo, es trascendental considerar el hecho que mientras en el derecho privado, la renuncia comprende el consentimiento sobre un derecho particular, en el derecho laboral, a más de los intereses del trabajador, están los de su familia; razón por la cual, la Constitución del Ecuador y el Código de Trabajo de forma expresa prohíben que el trabajador renuncie a los derechos que la ley le confiere, así por ejemplo, son irrenunciables los derechos a vacaciones, indemnización por riesgos laborales, entre otros.

- La transacción laboral

El presente principio es entendido como aquel diálogo judicial o extrajudicial que pueden mantener el trabajador con el empleador y que les permita llegar a un consenso mutuo, considerando que dicho consenso es nulo en el caso que exista renuncia o compromisos de no ejecutar derechos objetivos del trabajador, razón por la cual, en un proceso laboral, el Juez propenderá siempre llegar a un acuerdo mutuo a los intereses de las partes.

- In dubio pro operario

En base a lo indicado en el desarrollo de los derechos anteriores, es fácil determinar que el Derecho Laboral es inminentemente protector al trabajador, por lo cual, en los casos que no se pueda determinar el alcance de la norma, o



exista un vacío legal, ésta debe ser interpretada de tal forma que favorezca al trabajador. Por ejemplo, los artículos 244 y 257 del Código de Trabajo indican que, en caso de oposición entre contratos individuales, contratos colectivos y normativa laboral, se aplicará la norma que más favorezca al trabajador.

- La obligatoriedad del trabajador

El presente derecho se encuentra claramente detallado en el artículo 2 del Código de Trabajo, el cual indica de forma literal lo siguiente: “El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y en las leyes”. (Código de Trabajo, 2010).

Con lo indicado, se debe considerar que existen personas que la ley exime del cumplimiento de ésta obligación, así como también que existen personas no obligadas a trabajar como los jubilados y personas que la ley prohíbe trabajar como los niños menores de 15 años.

- La libertad de trabajo

Se complementa con el anterior, en vista que el trabajador puede brindar sus servicios donde libremente escoja y prefiera, garantizando de cierta forma la existencia del trabajo forzoso.

- El derecho al trabajo

El derecho al trabajo como tal, forma parte de la Declaración de los Derechos Humanos y que, por supuesto lo contempla la actual Constitución y el Código de Trabajo, con el cual el Estado se encuentra obligado a aumentar plazas de trabajo, evitar el trabajo gratuito o forzoso, a establecer un orden económico estable que fortalezca las relaciones laborales con remuneraciones justas que encasillen dentro de los salarios mínimos debidamente fijados.

- El derecho a la huelga

Consiste en aquel derecho que permite que los trabajadores exijan a sus empleadores el cumplimiento de sus derechos, siempre que sea en apego a las exigencias que establece la normativa legal. En el Ecuador el Código de Trabajo



en su artículo 467, reconoce el presente derecho; y en el artículo 497 detalla los casos en los que se pueden declarar una huelga.

En el ámbito internacional, el presente tema es desarrollado desde un ámbito más general, pero no menos importante, debiendo considerar derechos como los siguientes:

- El derecho a la vida, integridad física y psíquica del trabajador;
- El respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador y de su familia;
- La libertad de expresión, opinión e información sin cesura previa;
- La libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva;
- La abolición del trabajo forzoso;
- La erradicación del trabajo infantil; y,
- La eliminación de toda forma de discriminación en materia de empleo y ocupación.

Existen convenios internacionales ratificados por países que de forma libre y voluntaria se incorporan a la Organización Internacional del Trabajo, y que por lo tanto automáticamente aceptan la existencia de derechos que constan en la Constitución de dicha organización, ya que son derechos que, a más de ser universales, forman parte de los derechos humanos y por lo tanto son aplicables y exigibles al ser indispensables para el desarrollo normal de la sociedad laboral a nivel mundial.

Lo antes mencionado, implica temas básicos como son la libre organización de trabajadores que buscan defender sus intereses, que ninguna persona trabaje en contra de su voluntad, que no exista trabajo infantil, que exista equidad de género, que ninguna persona sea discriminada, entre otras situaciones que únicamente buscan una sociedad con personas que vivan vidas dignas.

Con la finalidad de aplicar lo antes mencionado, existen Convenios Internacionales donde es trascendental hacer mención la Declaración de la OIT en lo relativo a los derechos fundamentales en el trabajo, en la cual los países miembros que han ratificado dichos convenios, se comprometen a respetar,



promover mediante normativa interna y aplicar los derechos que se han venido desarrollando en el presente capítulo; mismos que se encuentran expresados en convenios conocidos como "Convenios Fundamentales en el Trabajo" y que son los siguientes:

- Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección al derecho de sindicación.
- Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, donde conjuntamente con el Convenio 87, la libertad de asociación implica que trabajadores y empleadores, sin distinción alguna y sin la necesidad de una autorización previa, puedan organizarse y afiliarse de forma libre y voluntaria.
- Convenio 29 sobre el trabajo forzoso u obligatorio.
- Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso que, de forma conjunta con el Convenio inmediato anterior, dicho trabajo se considera como aquella acción física o psicológica exigida a una persona bajo una condición o pena, cualquiera que sea que interfiera y que por lo tanto implique la falta de voluntad del trabajador.
- Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo.
- Convenio 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil, mismo que de forma conjunta con el Convenio 138, buscan la eliminación de situaciones laborales que impiden el normal desarrollo digno de un niño o niña menor a 15 años, donde además se restringe su participación y derecho a la educación y se causa perjuicios en la salud y en sus condiciones físicas, mentales, morales y espirituales.
- Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración, donde se propende la valoración de las funciones que implica un cargo laboral, sin considerar quien lo hace para que en base a dicha consideración ésta sea superior o inferior.
- Convenio 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, en el cual, el término discriminación es entendido como cualquier exclusión que cause un perjuicio, en razón que se impide a una persona conseguir un trabajo y desarrollarse en éste, ya que se han considerado factores como la



étnica, color, sexo, religión, ideal político, ascendencia nacional u origen social de una persona.

1.3. Los derechos fundamentales laborales en el ámbito constitucional y los efectos que acarrea su incumplimiento

1.3.1. Derecho laboral constitucional

Doctrinariamente en el ámbito constitucional, se han instaurado derechos laborales definitivos y sobretodo obligatorios, bajo preceptos vinculantes para la conformación de la normativa legal laboral. Al ser el Estado el protagonista de éstos derechos, tiene la obligación de regularlos haciéndolos eficaces dentro de la justicia laboral. En el ámbito constitucional, prevalece el orden social y económico de la sociedad, con la finalidad de superar todos los factores que permiten la existencia de opresión y explotación de las personas; y, sobretodo, superar las fuerzas que no permiten el normal desarrollo del progreso general de la sociedad.

Por lo tanto, en el derecho laboral constitucional prevalece el derecho al trabajo, el cual permiten el normal progreso tanto económico como social; permitiendo a la vez, la existencia de una sociedad con niveles de vida aceptables y sobretodo con dignidad; con lo cual, se afianza la juridicidad laboral y se fortalece la praxis de la equidad y la justicia.

1.3.2. La constitucionalización de derechos laborales

Luego de la primera guerra mundial, inician los primeros rasgos del "Constitucionalismo Social", que a más de incorporar nuevos derechos sociales y económicos, permiten la reestructuración de los fines que persigue un Estado, permitiendo a la vez que aquel Estado de carácter liberal, en el cual se protegían de sobremana derechos individuales y se evitaban la existencia de relaciones privadas; se reemplace con un Estado de carácter social e intervencionista, cuyo fin consista en proteger a los trabajadores y sobre todo a sus familias y en general a la sociedad, ya que se propende un trato justo dentro de las relaciones laborales existentes entre empleadores y trabajadores.

Es en base a lo mencionado, que inicia la constitucionalización del Derecho al Trabajo, viéndose reflejada originalmente en América con la Constitución de México en el año de 1917 y en Europa con la Constitución Alemana del año 1919;



mismas que dan nacimiento a un denominado "Nuevo Derecho Social del Trabajo", que recoge derechos generales del Derecho Laboral con una perspectiva de justicia social y bien común. (Derecho Laboral, 2016, Colombia).

En el Ecuador, la Constitución del año 1929, es la primera que constitucionaliza de forma expresa y categórica el Derecho Laboral, estableciendo las bases del ordenamiento jurídico en materia del trabajo; con lo cual, se ha venido desarrollando y mejorando el presente tema con las sucesivas cartas magnas de los años 1945, 1946, 1967, 1978, 1998 y con la actual Constitución del año 2008; mismas que han permitido la existencia de una estrecha relación entre el Derecho Laboral y el Derecho Constitucional, sobretodo bajo dos motivos, que consisten en la congruencia de la normativa del ordenamiento jurídico con la Constitución y en la relevancia del Derecho Laboral para determinar la evolución de la sociedad e ir reformando la normativa constitucional conforme la exigencias y necesidades de la sociedad.

1.3.3. El estado social de derechos en el ámbito laboral

El estado social de derechos, yace desde que la existencia misma del Estado y por ende de la sociedad y de los conceptos de justicia, igualdad y libertad, aplicados e interpretados de tal forma que fin se justifica cuando se logra el cumplimiento de la Constitución y en general de todas las leyes que conforman el ordenamiento jurídico de un Estado, ya que, dicha normativa propende una convivencia social con derechos, libertades y justicia, conforme requieran las necesidades sociales y económicas. Es así, que el estado social de derechos pretende la protección y aplicación de los derechos fundamentales para homogenizar la libertad económica y para garantizar el bienestar social.

El equilibrio que propende el Estado, es aquel que permite la relación entre las libertades individuales con la convivencia y justicia social, lo cual a su vez permiten la existencia de intereses generales y particulares, pues la dignidad humana, el bienestar, derechos y libertad de las personas, son los fines esenciales e ideales del estado social de derecho, que busca garantizar la subsistencia y calidad de vida dentro de una buena distribución de riqueza, con lo cual se resguarda en el ámbito laboral la calidad de vida, el trabajo como tal, la igualdad, un salario vital y en general que se cubran las necesidades sociales.



Es fundamental considerar la idea filosófica que ha sido destacada por el alemán Kant, quien respecto de la dignidad humana menciona que las personas merecen un trato especial y digno que les permita desarrollarse, afirmando lo siguiente:

...El hombre es un fin en sí mismo, no un medio para usos de otros individuos, lo que lo convertiría en una cosa. Los seres irracionales, como los animales, pueden ser medios para, por ejemplo, la alimentación, en cambio la existencia de las personas es un valor absoluto; y, por ello, son merecedoras de todo el respeto moral mientras que la discriminación, la esclavitud, etc., son acciones moralmente incorrectas, porque atentan contra la dignidad de las personas. (Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado, 2019).

El estado social de derecho concibe la existencia humana digna, superando las necesidades de los ciudadanos; así como también, la igualdad de oportunidades para todas las personas con acceso a la educación y con profesiones u oficios adecuados, con procesos económico sociales dentro de un marco jurídico que permitan satisfacer las necesidades del pueblo y que permitan la existencia de una previsión sobre el futuro, con el fin de proteger la sociedad; persiguiendo por lo tanto, el desarrollo del pueblo y la superación constante de la sociedad con medios técnicos y científicos que busquen el bienestar general dentro de los principios de dignidad humana, libertad, igualdad e imperio de la ley.

1.3.4. Efectos que acarrea el incumplimiento de derechos laborales

Como bien se ha mencionado en el presente capítulo, los derechos laborales se encuentran protegidos en principios; y, por lo tanto, dentro de toda la normativa que comprende el ordenamiento jurídico de un Estado, respetando y brindando un protección especial a los trabajadores, lo cual permite que toda actividad laboral se desarrolle en condiciones dignas y justas conforme la ley; ya que, del sector laboral depende el desarrollo económico y social de un país y sobre todo el progreso personal del trabajador y de su familia.



Los derechos laborales poseen un carácter tuitivo y de irrenunciabilidad; con lo cual, toda relación laboral debe mantener las exigencias legales, ya que en caso de incumplimientos, existen procesos administrativos, judiciales o extrajudiciales en los cuales, se buscará el cumplimiento de la ley y la aplicación de la misma, considerando favorabilidad y beneficio para los trabajadores a los cuales se les ha irrespetado sus derechos, velando por lo tanto la integridad institucional del derecho al trabajo.

Asimismo, los contratos individuales o colectivos, tienen la obligación de respetar el mínimo de garantías y derechos de los trabajadores, garantizando la dignidad de los mismos y desechando cualquier ilícito o acto que vaya en contra de los derechos del trabajador. La necesidad de proteger de sobremanera al trabajador, nace ante la consideración económica que el trabajador es más débil que el empleador; razón por la cual, tanto jueces como autoridades administrativas, siempre propenderán resolver cualquier tema en favor del trabajador, sin desconocer bajo ningún punto de vista, los derechos laborales, aunque exista un documento físico como el contrato de trabajo, en donde el trabajador haya estipulado su renuncia.

Toda cláusula contractual que desmejore la situación del trabajador es ineficaz; con lo cual, se busca la equidad en el fiel cumplimiento de la justicia social. En toda controversia en la que se debaten derechos laborales, existe una incidencia de la sociedad, por lo que, la autoridad judicial será de suma importancia en la decisión final; misma, que siempre buscará estar en apego a la normativa legal y sobre todo en apego a la supremacía que la misma Constitución da a los derechos laborales.

La protección y garantía constitucional que mantienen los derechos laborales, permite que los legisladores tengan potestades limitadas, ya que sus atribuciones no les concede la potestad de desbordar derechos o principios laborales de carácter constitucional, ya que se estaría desvirtuando la esencia protectora de dichos derechos, que permiten la exigencia inmediata de su cumplimiento o de ser el caso, la obediencia inmediata de las indemnizaciones respectivas que concede la ley pudiendo incluso acarrear efectos al trabajador que exijan una reparación adicional.



En definitiva, al encontrarnos ante un incumplimiento de la normativa laboral y por ende ante una vulneración de la dignidad humana, que forma parte de los derechos fundamentales que se han venido desarrollando a lo largo del presente capítulo, se configura una violación de derechos, que específicamente en el ámbito laboral, limitan el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador, dando como resultado un acto ilegítimo que conlleva un abuso a derechos laborales legalmente reconocidos y garantizados por la normativa legal vigente, y que causan un verdadero daño al trabajador, que se vuelve una víctima de derechos violentados; ante lo cual, surge la necesidad de reparar de forma íntegra el ilícito cometido, independientemente de las obligaciones laborales de carácter pecuniario o llamadas indemnizaciones laborales, que resulten del acto ilegítimo específico cometido por el empleador; es decir, dichas indemnizaciones de carácter laboral, que surgen en razón de los actos antijurídicos que puedan surgir dentro de la relación laboral, son completamente independientes del daño causado al trabajador a consecuencia de dichos actos; razón por la cual, bajo ningún concepto se puede hablar de la existencia de una doble indemnización tanto laboral, como otra de carácter civil.

Capítulo II: El Daño y el Principio de Reparación Integral

2.1. Generalidades

El daño desencadena una clara idea de derecho y justicia, idea que data desde el derecho romano, en el cual se desarrollaron nociones jurídicas que desencadenaron en que el daño acarrea efectos negativos, con lo cual se formó el principio básico del Derecho que consiste en “no dañar”.

Es así, que en la época romana aquellos sujetos de derecho que eran víctimas de un daño, podían hacer uso de su derecho de venganza, el cual se encontraba legalmente reconocido para la persona perjudicada. Posteriormente, se instituyó que el autor del daño podía evitar dicha venganza, cancelando una suma de dinero al afectado; hasta que, con la ley de las doce tablas se tutelaron derechos, intereses materiales e injurias difamatorias, con lo cual la persona afectada podía exigir que se repare el daño causado con una sanción pecuniaria, que correspondía a una especie de pena privada civil, que la podía cuantificar la víctima, sin perjuicio de la medida que podía imponer el juez; logrando con ello, defender el ser o el tener de las personas ante cualquier tipo de daño.

En el siglo XIII el derecho francés hablaba de la existencia de una responsabilidad civil y una responsabilidad penal de los responsables del cometimiento de daño, que surgía cuando existía una pena de carácter sancionatorio (responsabilidad penal y/o administrativa) y una pena reparadora (responsabilidad civil), misma que se separó a raíz de la intervención de autoridades que buscaban sancionar el daño.

Es así, que en la actualidad el Código Civil que rige en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, ha adoptado los preceptos jurídicos indicados para llegar a reconocer el daño y el derecho que éste confiere al perjudicado, para exigir el resarcimiento en razón del perjuicio del cual ha sido víctima, buscando de esta manera que se compense totalmente el menoscabo cometido.

2.2. Funciones del derecho de daños

El Derecho de Daños, posee una función demarcatoria, compensatoria, preventiva, sancionatoria, redistributiva y de equivalencia, mismas que consisten en lo siguiente:

- Función demarcatoria

Destinada a limitar la libertad de las personas y a establecer una clara demarcación que separe la libertad del actor del daño y del afectado, imponiendo por lo tanto la consecuencia de los actos de una persona que comete un daño y que por lo tanto debe resarcir a la víctima el mal causado.

La función demarcatoria, conlleva una regla de responsabilidad que determina el coste de atravesar el límite de la libertad que tiene una persona en sus actos, con lo cual es necesario indicar que la presente función no solamente corresponde al Derecho de Daños, sino a todas las normas jurídicas, siendo una característica general de una buena parte de ellas.

- Función compensatoria

Juristas y doctrinarios del derecho sostienen que, dentro del Derecho de Daños la función más eficaz es aquella que busca resarcir a la persona que ha sido víctima de un daño, razón por la cual, la presente función se desarrolla en base a dos salvedades.

La primera busca determinar las condiciones en las cuales se compensará a la víctima de un daño; y la segunda, plantea los parámetros bajo los cuales el Derecho de Daños sería un sistema óptimo para compensar ante la presencia de un daño.

Dichas salvedades no son del todo efectivas, ya que ciertos estudios realizados en diferentes países, demuestran que la reparación que desencadena la existencia de un daño es tardía e irreal, ya que el valor pecuniario de dicha reparación llega a la víctima después de mucho tiempo y no en su totalidad, por la necesidad de cubrir con dicha cantidad todos los costes administrativos propios del trámite.

En base a lo mencionado, es claro colegir que el Derecho de Daños es un mecanismo de compensación no del todo eficaz; que, a más de requerir el cumplimiento de un trámite dentro de una lenta vía judicial, genera incertidumbre e inseguridad a la víctima que exige una causa justa que requiere ayuda prioritaria.

- Función preventiva

El término prevención en el ámbito penal, es entendido como un instrumento necesario para incitar a las personas a que tengan un actuar adecuado, con la finalidad de disminuir las probabilidades del cometimiento de un acto ilícito, buscando de ésta manera, bienestar en una sociedad que se beneficia de los bajos índices de costes globales que genera reducir o precaver la existencia de un riesgo.

- Función Sancionatoria

Para que una norma sea eficaz, debe estar ligada y respaldada de una consecuencia jurídica que busca el equilibrio y la seguridad jurídica, con lo cual la presente función, va de la mano con la función preventiva.

- Función Redistributiva

La presente función distribuye la carga del daño entre la o las personas responsables del mismo, que necesariamente debe ser reparado, considerando que existe una víctima que sufrió un daño.

- Función de Equivalencia

El daño claramente puede ser de varios tipos, con ciertas particularidades en cada caso específico, razón por la cual, la forma de reparación obviamente no puede ser la misma para todos los casos en los que existe un daño; pero es claro que se debe considerar que existen varios tipos de daño en los cuales no existe un carácter patrimonial al ser un daño no perceptible, como por ejemplo el daño moral; que necesariamente requiere ser cuantificado para buscar así resarcir el daño causado.

En el momento exacto en el que surge la necesidad de cuantificar el daño y reparar a la víctima, surge la función de equivalencia, ya que debe existir equilibrio entre el daño causado y la sanción pecuniaria impuesta al infractor irresponsable, que busca reparar el daño cometido a la víctima.

2.3. Responsabilidad civil



“La responsabilidad civil es fuente de obligaciones, por cuanto somete a quien ha ocasionado un perjuicio a otro, a reparar las consecuencias de ese daño. Tal persona que resulta obligada a indemnizar es civilmente responsable”. (Cáceres & Díaz, 2011)

Toda persona responsable de sus actos, es consciente que éstos (acción u omisión) son la causa directa o indirecta de un hecho que puede ser imputable ante la ley; ya que, es la consecuencia por el cometimiento de un acto ilícito que acarrea una responsabilidad u obligación civil o penal.

La responsabilidad civil ha sido definida por Carbonnier, como la “obligación de reparar el perjuicio causado a otro”, reparación que debe obviamente estar a cargo de la víctima que no tenía el deber jurídico de soportarlo. (Urrejola, 2011).

El Derecho de Daños, se ha convertido en uno de los principales pilares del derecho civil, ya que conlleva una reparación integral patrimonial y extrapatrimonial, cuyo fin consiste en tratar de resarcir de forma íntegra el daño causado, y restableciendo así el equilibrio que existió entre la víctima y su patrimonio, previo al perjuicio causado. Una función que predomina en la responsabilidad civil del daño, es la función preventiva, que busca evitar que un acto negligente o de mala fe conlleve una pena pecuniaria.

Asimismo, el Derecho de Daños se desarrolla en base a normas de responsabilidad que atribuyen al actor de un daño, la obligación de resarcir el perjuicio cometido a través de una indemnización, lo cual se encuentra inmerso en el Artículo 2214 del Código Civil ecuatoriano que indica lo siguiente: “El que ha cometido un delito o cuasidelito que ha inferido daño a otro, está obligado a la indemnización; sin perjuicio de la pena que le impongan las leyes por el delito o cuasidelito”. (Código Civil, 2012).

El presupuesto de la acción de indemnizar, es el mecanismo bajo el cual radica la complejidad del Derecho de Daños, cuyo sistema de cálculo se basa en un presupuesto de hecho que busca una consecuencia jurídica concreta y que acarrea por lo general una responsabilidad civil que somete al culpable a una pena adicional impuesta por la normativa legal del Estado.



En definitiva, la responsabilidad civil es un fenómeno jurídico que puede ser considerado como la obligación de reparar el daño causado a otra persona, que tuvo o no la intención de cometerlo, que ocurren habitualmente como por ejemplo un reclamo de indemnización por accidentes de tránsito, por negligencia médica, entre otras.

2.4. Clases de responsabilidad civil

Es posible que el perjuicio, materia de la indemnización, emane de un hecho cualquiera, realizado sin que exista un contrato entre el civilmente responsable y la víctima, o, por el contrario, provenga del incumplimiento de un contrato. A este respecto, se ha hecho la distinción entre responsabilidad civil contractual y la responsabilidad civil extracontractual o delictual. (Cáceres & Díaz, 2011)

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, el Código Civil diferencia la responsabilidad contractual de la extracontractual con regímenes diferentes; tal como consta, en el artículo 1453 que indica lo siguiente:

Art. 153.- Fuentes de las Obligaciones: 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, como en la aceptación de una herencia o legado y en todos los cuasicontratos; ya a consecuencia de un hecho que ha inferido injuria o daño a otra persona, como en los delitos y cuasidelitos; ya por disposición de la ley, como entre los padres y los hijos de familia. (Código Civil, 2012).

2.5. Responsabilidad civil contractual y extracontractual

Tal como se indicó en los párrafos que anteceden, existen dos clases de responsabilidad civil como son la contractual y la extracontractual.

La responsabilidad civil contractual se relaciona con la inejecución parcial o total, imperfecta o tardía de las obligaciones que las partes puedan adquirir cuando existe un acuerdo de voluntades o celebran un contrato conforme la ley, que se perfecciona en el momento que se incumplen las obligaciones adquiridas por la relación jurídica, siempre que se generen daños que se puedan comprobar, ya que el mero incumplimiento no genera derecho de reparación, mismo que debe ser

entendido como la compensación del agravio resultante por motivo de la inejecución de las obligaciones adquiridas.

La responsabilidad civil extracontractual o también llamada delictual, es aquella que se origina cuando no existe un contrato de por medio, y el solo hecho de cometer un acto que cause daño a un individuo, ya es causal para que se indemnice por aquello.

Dentro de éste tipo de responsabilidad civil, existen dos variantes que consisten en responsabilidad civil extracontractual delictual, que es aquella en la que existe dolo por parte de quien comete el daño, y cuasidelictual, que es cuando existe culpa del actor del daño causado.

2.6. Requisitos de la responsabilidad civil

Es válido hacer hincapié en la teoría subjetiva de la responsabilidad civil que mantiene nuestro Código Civil, ya que la misma se encuentra establecida desde el derecho romano, y ve en la culpa del autor del daño, el hecho generador de la obligación de indemnizar y reparar por perjuicio causado, aplicando las reglas propias del derecho civil, lo cual ha generado la existencia de muchas discusiones doctrinarias en las cuales se han planteado diferentes requisitos para que se configure la responsabilidad civil; sin embargo, la mayoría de autores coinciden en que los requisitos que deben existir ante todo acto que conlleve una responsabilidad civil son: hecho, culpa, perjuicio y relación causal.

- Hecho

El hecho o el acto mismo, es considerado como la expresión física de la voluntad, por la cual surge la responsabilidad civil de una persona; voluntad, que es indispensable para la existencia de un hecho y que posee un elemento interior o psicológico y un elemento exterior o físico que se manifiesta a través de un hecho positivo o negativo; tema que se encuentra establecido en el artículo 1461 del Código Civil donde se establece lo siguiente:

Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad es necesario:

- Que sea legalmente capaz;



- Que consienta en dicho acto o declaración, y su consentimiento no adolezca de vicio;
- Que recaiga sobre un objeto lícito; y,
- Que tenga una causa lícita.

La capacidad legal de una persona consiste en poderse obligar por sí misma, y sin el ministerio o la autorización de otra. (Código Civil, 2012.)

Con dicha normativa, y considerando lo indicado en los artículos siguientes al antes transcrito, podemos colegir que para que un acto sea imputable a una persona, se necesita que exista de por medio, voluntad, causa ilícita y consentimiento libre de vicios.

Los vicios que pueden viciar el consentimiento son el error, que es aquel vicio entendido como aquella equivocación que puede suscitarse por una falsa noción de la realidad o por la ignorancia de una persona; sin embargo, no toda equivocación, ni toda ignorancia constituyen error; por su lado la fuerza, es aquel vicio que puede ser tanto físico como moral y que constituye un medio que permite que una persona pueda ser sujeto de un acto jurídico; y, por último, el dolo, es aquel vicio mediante el cual con voluntad y conocimiento causa daño a una persona o a sus bienes.

- Culpa

La culpa, entendida como aquella conducta errónea cometida por quien no tuvo el cuidado necesario, de quién si lo hubiera tenido, tras encontrarse en un hecho bajo las mismas circunstancias. Es un elemento fundamental, ya que no es posible la existencia de responsabilidad sin que exista culpa de por medio; razón por la cual, el ordenamiento jurídico ecuatoriano presupone la existencia de un acto culposo o doloso del causante, con el fin que éste asuma su obligación de reparar el daño cometido, tal como indica el artículo 2229 de nuestro Código Civil, en el cual se señala que: “Por regla general todo daño que pueda imputarse a malicia o negligencia de otra persona debe ser reparado por ésta”. (Código Civil, 2012).

La doctrina indica que la culpa puede adoptar dos modos, que son culpa contractual y culpa extracontractual; cuya diferencia, radica en que la contractual, supone el incumplimiento de una obligación previa, en la cual el deudor es quien debe demostrar su cuidado o diligencia; y, la extracontractual, es aquella que da lugar a la obligación que nace como resultado del hecho culpable, en la cual el acreedor es quien debe demostrar que el deudor obró con descuido o negligencia.

En razón de lo indicado, la doctrina establece distintas clasificaciones considerando el modo y la intensidad de la culpa. Según el modo, si bien existe la violación de un deber jurídico, debemos considerar que, si la culpa va acompañada de un acto positivo, existe culpa *in faciendo*; pero, si va acompañada de una omisión, ésta se considera como culpa *in non faciendo*. Según la intensidad de la culpa, ésta puede ser culpa grave, negligencia grave o culpa lata, que supone aquella omisión de la diligencia que tendría aún la persona más descuidada, omitiendo las precauciones más elementales que prevén los demás; culpa leve, descuido leve o descuido ligero, que consiste en aquella omisión que exige la naturaleza de la obligación, entendida como aquella obligación que una persona utiliza dentro de sus asuntos regulares y comunes; y, la culpa o descuido levísimo, que constituye aquella omisión de la diligencia que emplea una persona muy juiciosa y prudente. El artículo 29 del Código Civil, distingue las tres especies de culpa antes indicadas y detalla cada una de ellas de la siguiente manera:

Art. 29.- La ley distingue tres especies de culpa o descuido:

Culpa grave, negligencia grave, culpa lata, es la que consiste en no manejar los negocios ajenos con aquel cuidado que aún las personas negligentes y de poca prudencia suelen emplear en sus negocios propios. Esta culpa, en materias civiles, equivale al dolo.

Culpa leve, descuido leve, descuido ligero, es la falta de aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios. Culpa o descuido, sin otra calificación, significa culpa o descuido leve. Esta especie de culpa se opone a la diligencia o cuidado ordinario o mediano.



El que debe administrar un negocio como un buen padre de familia es responsable de esta especie de culpa.

Culpa o descuido levísimo, es la falta de aquella esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes. Esta especie de culpa se opone a la suma diligencia o cuidado.

El dolo consiste en la intención positiva de irrogar injuria a la persona o propiedad de otro. (Código Civil, 2012).

Art. 1563.- El deudor no es responsable sino de la culpa lata en los contratos que por su naturaleza sólo son útiles al acreedor; es responsable de la leve en los contratos que se hacen para beneficio recíproco de las partes; y de la levísima, en los contratos en que el deudor es el único que reporta beneficio.

El deudor no es responsable del caso fortuito, a menos que se haya constituido en mora, siendo el caso fortuito de los que no hubieran dañado a la cosa debida, si hubiese sido entregada al acreedor, o que el caso fortuito haya sobrevenido por su culpa. (Código Civil, 2012).

- Perjuicio o daño

El perjuicio o daño, entendido como aquel elemento central, ya que es la consecuencia del hecho cometido; a tal punto que, si no existe un perjuicio, no existe la obligación de repararlo, no existiendo un hecho cometido con culpa que pudo haber afectado los intereses materiales o morales de una persona.

- Relación Causal

Por último, la relación causal, entendida como aquel nexo que une el hecho con la consecuencia o perjuicio cometido; es el resultado que deviene de la o las expresiones de voluntad que se cometieron de forma directa y que fueron necesarios para que se configure el hecho que causo daño.

2.7. El daño



Tal como se ha venido describiendo a lo largo del presente capítulo, el daño es uno de los elementos que compone la responsabilidad civil siempre y cuando sea comprobado, ya que, en el caso de no serlo, sería una simple aseveración sin fundamento que podría acarrear una consecuencia para quien realice tal alegación infundada.

El daño ha sido catalogado como aquella consecuencia que da lugar la afectación del derecho que se encuentra vinculado al bien jurídico protegido y que, por tanto, causa un deterioro en un derecho o en un bien jurídico.

En consecuencia, el daño es aquel perjuicio causado por la inobservancia de las normas y que acarrea un resultado desfavorable en una persona, sus bienes, su honor, su libertad y que para recibir una indemnización que repare el menoscabo causado, debe probar que dicho daño sea actual, cierto, directo y antijurídico, elementos con los cuales, se determine que las consecuencias tengan un carácter jurídico.

2.8. Clases de daño

El daño se clasifica en daños patrimoniales, donde se encuentran el daño emergente y el lucro cesante; y, en daños extrapatrimoniales donde se encasilla el daño a la persona y el daño moral.

2.8.1. Daños patrimoniales

Son aquellos que menoscaban un interés económico y donde se encuentran el daño emergente y el lucro cesante. El presente tipo de daños, se caracterizan por otorgarle a la víctima un derecho pecuniario ante la presencia de una vulneración parcial o total de un derecho de naturaleza patrimonial; caso en el cual, el titular del derecho debe probar la existencia del daño como tal, que el acusado de la vulneración sea el verdadero actor del hecho y el valor pecuniario calculado en base al perjuicio causado.

La vulneración de dicho derecho, acarrea la distinción de un daño emergente con un lucro cesante. Daño emergente, que supone la afectación patrimonial que ha sufrido una persona a consecuencia del menoscabo a un derecho patrimonial; y, lucro cesante, que supone la falta de incremento patrimonial que sufre el dueño del



bien, por causa de la vulneración de un derecho patrimonial, tema que en definitiva altera y menoscaba el patrimonio del titular del bien.

El primer párrafo del artículo 1572 del Código Civil ecuatoriano, claramente indica que: “La indemnización de perjuicios comprende el daño emergente y el lucro cesante, ya provengan de no haberse cumplido la obligación, o de haberse cumplido imperfectamente, o de haberse retardado el cumplimiento”. (Código Civil, 2012).

Con lo antes indicado, es claro que la indemnización que causa el daño, está compuesta por los dos supuestos que han sido mencionados y que provienen a consecuencia del incumplimiento total, parcial o del cumplimiento tardío de una obligación.

2.8.2. Daños extrapatrimoniales

Suponen aquellos que nacen del daño causado sobre derechos extrapatrimoniales, mismos que no forman parte del patrimonio, ya que son inmateriales, no poseen apreciación económica y carecen de valoración pecuniaria, de los cuales los más relevantes por lo general son el daño a la persona y el daño a la moral. Poseen gran trascendencia social y son considerados por muchos como bienes vitales para todo ser humano, como son la libertad de una persona, su integridad, honra y reputación.

El derecho civil los cataloga como derechos personalísimos, que posee todo ser humano por el simple hecho de existir y que obviamente son derechos innatos de cada persona que a más de ser irrenunciables, son derechos que no se extinguen o prescriben bajo ningún concepto o circunstancia; razón por la cual, el momento que dichos derechos son vulnerados o violentados, lo que el juzgador busca es resarcir el daño con una sanción que de cierta forma repare el daño causado, tema que es muy relativo al no existir un valor o un hecho que permita cuantificar un derecho extrapatrimonial, con lo cual lo que se busca en definitiva; es que, la víctima se sienta satisfecha y compensada.

Como se indicó en líneas anteriores, dentro de los daños extrapatrimoniales se encuentran el daño a la persona y el daño moral. Daño a la persona, que engloba un perjuicio material o físico y un daño moral, como puede ser por ejemplo una



persona que ha sido víctima de un daño físico corporal, cuyo dolor o apariencia ha desencadenado un sufrimiento moral. Daño moral en cambio, es aquel que transgrede derechos de la personalidad misma de una persona, como son entre los principales: imagen, honor, libertad, integridad, creencias, derechos políticos, entre otros; cuya vulneración, acarrea una alteración en la psiquis de la víctima que modifica en el peor de los casos, su capacidad psíquica, su facultas mental, su inteligencia o en definitiva produce reacciones en el ánimo, en su espiritualidad o en sus valores que cambian totalmente su modo de ser; con lo cual, podemos hablar de un daño moral objetivo, cuando existe un daño extrapatrimonial que afecta a la persona en su consideración social y repercute por lo tanto en el patrimonio; y, de un daño moral subjetivo, cuando el menoscabo afecta la individualidad de la persona, a causa de un dolor físico, una angustia o un desconsuelo, que en definitiva es el daño moral per se; lo cual, se encuentra normado en el Código Civil ecuatoriano en sus artículos 2232 y 2233, mismos que indican lo siguiente:

Art. 2232.- En cualquier caso no previsto en las disposiciones precedentes, podrá también demandar indemnización pecuniaria, a título de reparación, quien hubiera sufrido daños meramente morales, cuando tal indemnización se halle justificada por la gravedad particular del perjuicio sufrido y de la falta.

Dejando a salvo la pena impuesta en los casos de delito o cuasidelito, están especialmente obligados a esta reparación quienes en otros casos de los señalados en el artículo anterior, manchen la reputación ajena, mediante cualquier forma de difamación; o quienes causen lesiones, cometan violación, estupro o atentados contra el pudor, provoquen detenciones o arrestos ilegales o arbitrarios, o procesamientos injustificados, y, en general, sufrimientos físicos o síquicos como angustia, ansiedad, humillaciones u ofensas semejantes.

La reparación por daños morales puede ser demandada si tales daños son el resultado próximo de la acción u omisión ilícita del demandado, quedando a la prudencia del juez la determinación del valor de la indemnización atenta las circunstancias, previstas en el inciso primero de este artículo. (Código Civil, 2012).



Art. 2233.- La acción por daño moral corresponde exclusivamente a la víctima o a su representante legal. Mas, en caso de imposibilidad física de aquella, podrán ejercitarla su representante legal, cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad. De haber producido el hecho ilícito la muerte de la víctima, podrán intentarla sus derechos habientes, conforme a las normas de este Código.

Cuando el daño moral afecte a las instituciones o personas jurídicas, la citada acción corresponderá a sus representantes. (Código Civil, 2012).

Es válido mencionar, que de la misma manera que un daño patrimonial puede acarrear un daño extrapatrimonial, puede ocurrir lo inverso y éste tema acarrearía de la misma manera una indemnización que repare el daño causado; así como también, un mismo hecho antijurídico puede desembocar en un daño patrimonial y un daño extrapatrimonial a la vez, tema que presupone que un mismo hecho antijurídico acarree un daño en el patrimonio y en la moral de un individuo.

2.9. Elementos del daño y la obligación de repararlo

El daño tiene ciertos elementos que son indispensables para que sea reparado y son los siguientes:

- Directo, ya que debe surtir efectos inmediatos a raíz del hecho o culpa que causaron el incumplimiento de la obligación que el autor mantenía con la víctima, tema que corresponde a una relación de causalidad;
- Actual, ya que debe existir en el momento mismo en el que se reclame, ya que la mera posibilidad o el mero riesgo que existe en que una persona pueda sufrir un daño, no le da derecho a solicitar una reparación a un daño inexistente;
- Cierto, ya que, si bien nadie tiene la obligación de soportar el daño cometido, éste no puede ser una mera aseveración sin fundamento que desencadene una seria alteración a la seguridad jurídica, que en definitiva no daría lugar al derecho de ser indemnizado; ya que, todo daño debe ser comprobado, es decir, que tenga consecuencia jurídica;



- Antijurídico, ya que debe ser contrario a la ley al existir un menoscabo al orden público o a un derecho jurídicamente protegido, cuya víctima no tenga la obligación de tolerarlo.

Existen daños que, a pesar de cumplir los elementos antes mencionados, no son resarcibles, ya que existen ciertos perjuicios que necesariamente deben ser admitidos por la víctima (soportar la carga del daño), lo cual acarrea la necesidad de determinar cuándo cabe una indemnización ante la presencia de un daño, como por ejemplo cuando se ha cometido un daño en el ejercicio regular de un derecho o cuando el daño ha sido cometido en razón de la legítima defensa que ha realizado una persona que buscaba proteger un bien jurídico propio o ajeno.

En definitiva, no basta constatar la presencia de un daño para exigir una reparación, ya que, a más de comprobar el daño, éste debe ser considerado como antijurídico y el autor debe ser imputable por el cometimiento del mismo, además que, debe ser cuantificado para que el daño cometido sea relevante dentro del mundo jurídico; cuantificación que, tal como se ha indicado en párrafos anteriores, busca resarcir la totalidad del daño cometido, volviendo a las circunstancias en las que se encontraba antes del cumplimiento del hecho antijurídico; lo cual, lamentablemente no es una realidad en todos los casos, ya que el principio de reparación integral no ha sido aplicado correctamente, ya sea porque la reparación no cubre la totalidad del daño cometido, por ser imposible regresar a la víctima a su estado anterior o porque la indemnización ha sido exigida de forma tardía.

2.10. El principio de reparación integral

El Congreso Internacional de Budapest en el año 1993, inicia el primer antecedente de justicia reparadora, para luego ser la Organización de Naciones Unidas quien proclame la obligación de respetar el derecho de quienes sean víctimas de un daño, lo cual actualmente se usa como base para determinar la normativa que regule dicha obligación y los medios de reparación que deben existir ante su incumplimiento, que busca además ser un medio de prevención ante posibles repeticiones de conductas que vulneren derechos patrimoniales y extrapatrimoniales.



La reparación como tal, en principio debería ser una consecuencia que se obtenga por medio de un acuerdo mutuo y voluntario entre las partes; sin embargo, la realidad social obliga a que en la mayoría de casos se busque dicha reparación utilizando medios legales que obliguen al actor del daño, reparar el daño causado mediante una sanción que en definitiva sería el medio de reparación en función de la responsabilidad civil que surge en razón del perjuicio causado. Hoy en día, los medios alternativos de solución de conflictos, han sido una herramienta muy eficaz para la mayoría de casos en los que existen daños de por medio, antes los cuales se busca una reparación, con lo cual, el hecho que exista un correcto acercamiento entre el autor del daño y la víctima, ha desencadenado que en la mayoría de casos exista un resultado favorable para las partes involucradas en el cual, existe una satisfacción mutua de por medio, sin necesidad que existan medios coercitivos que obliguen un cumplimiento. Obviamente existen casos de gravedad considerable que exigen la utilización de medios judiciales y en algunos casos penales, que busquen conseguir una reparación ante el daño cometido.

Tal como se indicó en párrafos anteriores, la existencia plena y comprobada de un daño en el que exista responsabilidad civil de por medio y que por ende acaree un derecho de indemnización cuyo fin sea reparar el daño causado, da lugar al principio de reparación integral, dentro del cual, se conjugan los principios de relevancia y el de dignidad humana.

El principio de dignidad humana, compone la base tanto jurídica, política y filosófica de la responsabilidad, en vista que dicho valor es el eje central de una persona que incluso determina la existencia y legitimidad de sus derechos. Por lo tanto, considerando que ninguna persona puede ser utilizada como un medio para conseguir un fin de otra; tema que será retomado en el siguiente capítulo, en vista que en el ámbito laboral es discutible hasta qué punto un trabajador es el medio utilizado por el empleador para conseguir un fin deseado por éste último y que es completamente ajeno a quien en realidad presta el servicio; sin embargo, el hecho que una persona no pueda ser utilizada como un medio para conseguir un fin ajeno, constituye el eje central del Derecho de Daños, que busca resarcir una lesión cometida sobre bienes jurídicamente protegidos, que en su momento fueron valores como libertad, seguridad, igualdad, entre otros, que en conjunto forman parte de la



dignidad humana, y que cuyo principio busca reparar de forma íntegra o como se diría en latín, *restitutio in integrum* el menoscabo cometido.

El principio de reparación integral, reconoce ciertos límites o excepciones de diverso origen o fundamento, con los cuales, se puede colegir que el perjuicio cometido es el límite de la reparación, ya que lo que se indemniza es nada más que el perjuicio y el actor del mismo es considerado como el medio existente entre el principio o daño y el fin o indemnización, lo cual permite claramente el desarrollo integral de la persona; sin embargo, la reparación integral debe ser equilibrada conforme el daño cometido, ya que de lo contrario nos encontraríamos bien, ante un hecho de enriquecimiento injustificado de la víctima del daño que ha recibido una reparación mayor que el daño sufrido; o bien, ante un incumplimiento del principio de reparación integral al no existir por parte del autor del daño un resarcimiento completo del daño causado.

El presente principio, va de la mano con la evaluación del daño, que en nuestro ordenamiento jurídico carece de uniformidad, ya que en la práctica queda al libre albedrío de los juzgadores, lo cual da como resultado la existencia de un principio de reparación integral limitado y variable, teniendo así, restituciones, indemnizaciones o garantías, cuyo resultado va a depender de los medios que se utilicen en el caso en específico. Sin embargo, la finalidad es que exista reparación ante un daño y existe normativa legal que da paso a que dicho fin se cumpla, como es el primer párrafo del artículo 2229 del Código Civil ecuatoriano que indica al respecto lo siguiente: "Por regla general todo daño que pueda imputarse a malicia o negligencia de otra persona debe ser reparado por ésta". (Código Civil, 2012).

El principio de reparación integral, permite distribuir el daño entre quienes lo cometieron, así como también permite transferir la carga del daño a alguien distinto de quien lo sufrió, demostrando así que el presente principio es netamente reparador, con lo cual siempre dicha reparación va a estar ligada a una responsabilidad como su consecuencia directa. Existen ciertas teorías que aseguran la existencia de daños que no se pueden reparar, con lo cual no podríamos hablar de indemnizar, sino de compensar el daño causado.

En definitiva, el objetivo de reparar un daño, consiste en restablecer el equilibrio alterado, buscando con ello que la víctima vuelva a un estado igual o



similar al que se encontraba antes de ser víctima de un menoscabo en sus derechos. La parte final del numeral tres del artículo 86 de la Carta Magna ecuatoriana menciona al respecto lo siguiente:

... La jueza o juez resolverá la causa mediante sentencia, y en caso de constatarse la vulneración de derechos, deberá declararla, ordenar la reparación integral, material e inmaterial, y especificar e individualizar las obligaciones, positivas y negativas, a cargo del destinatario de la decisión judicial, y las circunstancias en que deban cumplirse. ... (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Es así, que lo fundamental del derecho de daños no es el actor del mismo, sino la reparación de los derechos vulnerados; con lo cual, el punto de partida no es la responsabilidad como tal, sino el daño cometido y que éste sea resarcido por quien lo cometió, debiendo considerar además que Constitución de la República del Ecuador, actualmente considera a la reparación integral como un aspecto fundamental, lo cual ha permitido el desarrollo de normativa aplicable, como por ejemplo los artículos 18 y 21 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional que indican:

Art. 18.- En caso de declararse la vulneración de derechos se ordenará la reparación integral por el daño material e inmaterial. La reparación integral procurará que la persona o personas titulares del derecho violado gocen y disfruten el derecho de la manera más adecuada posible y que se restablezca a la situación anterior a la violación.

La reparación podrá incluir, entre otras formas, la restitución del derecho, la compensación económica o patrimonial, la rehabilitación, la satisfacción, las garantías de que el hecho no se repita, la obligación de remitir a la autoridad competente para investigar y sancionar, las medidas de reconocimiento, las disculpas públicas, la prestación de servicios públicos, la atención de salud.

La reparación por el daño material comprenderá la compensación por la pérdida o detrimento de los ingresos de las personas afectadas, los gastos



efectuados con motivo de los hechos y las consecuencias de carácter pecuniario que tengan un nexo causal con los hechos del caso.

La reparación por el daño inmaterial comprenderá la compensación, mediante el pago de una cantidad de dinero o la entrega de bienes o servicios apreciables en dinero, por los sufrimientos y las aflicciones causadas a la persona afectada directa y a sus allegados, el menoscabo de valores muy significativos para las personas, así como las alteraciones, de carácter no pecuniario, en las condiciones de existencia del afectado o su familia. La reparación se realizará en función del tipo de violación, las circunstancias del caso, las consecuencias de los hechos y la afectación al proyecto de vida.

En la sentencia o acuerdo reparatorio deberá constar expresa mención de las obligaciones individualizadas, positivas y negativas, a cargo del destinatario de la decisión judicial y las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que deben cumplirse, salvo la reparación económica que debe tramitarse de conformidad con el artículo siguiente.

La persona titular o titulares del derecho violado deberán ser necesariamente escuchadas para determinar la reparación, de ser posible en la misma audiencia. Si la jueza o juez considera pertinente podrá convocar a nueva audiencia para tratar exclusivamente sobre la reparación, que deberá realizarse dentro del término de ocho días. (Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, 2009).

Art. 21.- La jueza o juez deberá emplear todos los medios que sean adecuados y pertinentes para que se ejecute la sentencia o el acuerdo reparatorio, incluso podrá disponer la intervención de la Policía Nacional. Durante esta fase de cumplimiento, la jueza o juez podrá expedir autos para ejecutar integralmente la sentencia e incluso podrá evaluar el impacto de las medidas de reparación en las víctimas y sus familiares; de ser necesario, podrán modificar las medidas. La jueza o juez podrá delegar el seguimiento del cumplimiento de la sentencia o acuerdo reparatorio a la Defensoría del Pueblo o a otra instancia estatal, nacional o local, de protección de derechos. Estos podrán deducir las acciones que sean necesarias para cumplir la delegación. La Defensoría del Pueblo o la instancia delegada deberá



informar periódicamente a la jueza o juez sobre el cumplimiento de la sentencia o acuerdo reparatorio. (Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, 2009).

La normativa transcrita demuestra la relevancia de la reparación integral en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, con particularidades importantes como por ejemplo garantizar los mecanismos aplicables para reparar un daño. Asimismo, existe normativa legal como el Código Orgánico General de Procesos, el Código Orgánico Integral Penal, y, la Ley Orgánica de Defensa del Consumidor, que también hablan al respecto en sus artículos 98, 77 y 87 respectivamente, donde señalan:

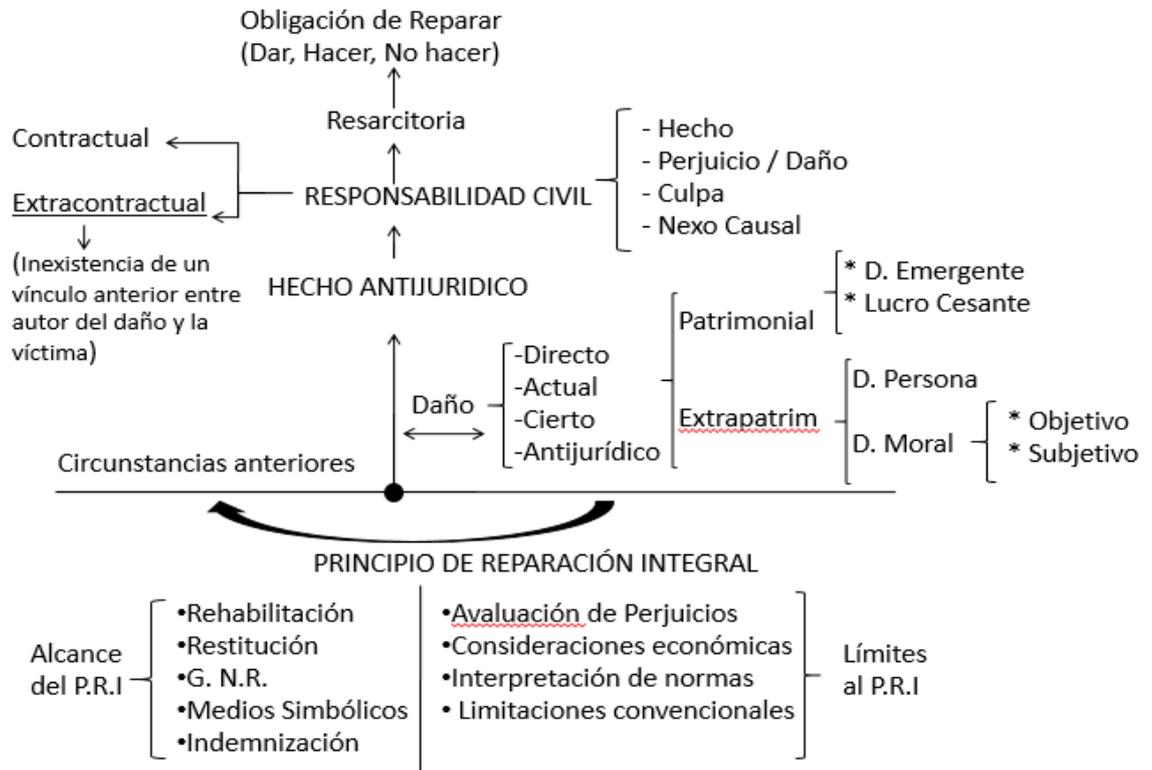
Art. 98.- Resolución que condene a indemnización: El juzgador fijará en la sentencia o auto interlocutorio el importe de daños y perjuicios que deberá pagar la parte condenada a la contraparte, si aquellos han sido objeto de la demanda. De no ser posible esta determinación, establecerá las bases sobre las cuáles deberá practicarse la liquidación. (Código Orgánico General de Procesos, 2015).

Artículo 77.- Reparación integral de los daños: La reparación integral radicarán en la solución que objetiva y simbólicamente restituya, en la medida de lo posible, al estado anterior de la comisión del hecho y satisfaga a la víctima, cesando los efectos de las infracciones perpetradas. Su naturaleza y monto dependen de las características del delito, bien jurídico afectado y el daño ocasionado. La restitución integral constituye un derecho y una garantía para interponer los recursos y las acciones dirigidas a recibir las restauraciones y compensaciones en proporción con el daño sufrido. (Código Orgánico Integral Penal, 2014).

“Artículo 87.- Daños y Perjuicios: La sentencia condenatoria lleva implícita la obligación del sentenciado de pagar daños y perjuicios al afectado, costas y honorarios”. (Ley Orgánica de Defensa del Consumidor, 2000).

Normativa legal como la antes indicada, son un referente de la constitucionalización del derecho de daños en materia civil e incluso laboral, buscando así cumplir el objetivo fundamental del principio de reparación, que como

se ha indicado, consiste en resarcir de forma íntegra el daño o la vulneración del cual ha sido víctima una persona.





Capítulo III: Análisis de Casos Prácticos Referentes a Derechos Fundamentales Laborales

3.1. Autoridades del trabajo

Como bien se ha indicado en los capítulos anteriores, el derecho al trabajo goza de protección especial por parte del Estado; con lo cual, los funcionarios públicos tienen la obligación de prestar una debida y oportuna protección con la finalidad de garantizar la eficacia de los derechos laborales de acuerdo a sus atribuciones.

En el Ecuador, existen autoridades administrativas correspondientes al Ministerio de Trabajo que, por medio de los inspectores de trabajo, vigilan el cumplimiento de la normativa laboral vigente en el país; así como también, lo hacen funcionarios judiciales especializados en la rama laboral, que conforman los diferentes juzgados laborales que corresponden a las diferentes instancias que contempla la ley, en apego a garantizar el cumplimiento de la justicia laboral.

Los Inspectores de Trabajo ejercen funciones administrativas de vigilancia y control mediante investigaciones y capacitaciones, con respecto a las relaciones laborales existentes en el ámbito público y privado. En términos generales, el Ministerio de Trabajo debe propender conservar la paz entre trabajadores y empleadores, fomentado a la vez el progreso social y el desarrollo económico del país, garantizando el cumplimiento de la ley y procurando solucionar los conflictos que se susciten en el ámbito laboral. La entidad pública en mención, no efectúa actividades judiciales; razón por la cual, no puede decidir sobre conflictos judiciales, pero si puede operar como parte procesal o sus resoluciones pueden ser consideradas en temas específicos que se encuentran debidamente detallado en la ley.

Por su parte, los funcionarios judiciales son aquellos funcionarios cuya competencia les permite dirimir cualquier forma de conflicto jurídico que se origine dentro de una relación laboral, mediante autos resolutorios o sentencias que declaran la voluntad de la ley; y, por lo tanto, obligando a las partes a su fiel cumplimiento, buscando administrar justicia con la finalidad de consolidar los derechos insoslayables del trabajador.



3.2. Derechos fundamentales laborales en trámites administrativos

3.2.1. El visto bueno

El visto bueno es un trámite administrativo propio de la ley laboral, que se gestiona por las autoridades del trabajo del Ministerio del Trabajo, específicamente por sus Inspectores, quienes tal como se indicó en el presente capítulo, tienen la función de vigilar el cumplimiento de la ley laboral. Es así, que el presente trámite permite tanto al empleador, como al trabajador, exigir el cumplimiento de derechos por causas específicas, detalladas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, mismos que indican lo siguiente:

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

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes;
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos; y,



8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. (Código del Trabajo, 2010).

Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes. En caso de que las injurias sean discriminatorias la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código;
2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada;
3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio y,
4. En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales.

Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente.

La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá



solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta.

Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. (Código del Trabajo, 2010).

Es así, que la ley determina las causales para que tanto el trabajador, como el empleador, puedan solicitar la terminación de la relación laboral, previo trámite de visto bueno, haciendo hincapié que la parte final del artículo 172, pretende la existencia de una conciliación previa entre las partes. En base a lo indicado, el visto bueno puede ser definido como aquella resolución de dicho trámite, emitida por el Inspector de Trabajo o la autoridad laboral competente, en la cual previa calificación de legalidad, existe un pronunciamiento sobre la causal alegada, en la cual se concede o no la pretensión de quien planteo el trámite, que en definitiva es terminar de forma legal la relación laboral existente, sin que sea considerada un despido intempestivo en el caso que la plantee el empleador o dando derecho a dicha indemnización en el caso que la plantee el trabajador.

En definitiva, el visto bueno puede ser considerado como una declaración del Inspector de Trabajo o de la autoridad laboral competente, en la cual se indica la existencia y reunión de los requisitos exigidos por la ley, para comprobar la causal alegada por quien solicita el trámite, lo cual constituye un requisito previo para que la terminación del contrato individual de trabajo existente, sea legal; ya que, en caso que no se llegare a comprobar la existencia o legalidad de la o las causales planteadas, se negara el visto bueno y las cosas volverán al estado en el cual se encontraban.

Es válido mencionar lo indicado en los artículos 183 y 621 del Código del Trabajo, donde se detalla lo siguiente:

Art. 183.- Calificación del visto bueno: En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien



concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo "Del Procedimiento".

La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio. (Código del Trabajo, 2010).

Art. 621.- Solicitud de visto bueno: El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberá constar los datos y motivos en que se funde. (Código del Trabajo, 2010).

Considerando la normativa indicada, es como la ley considera el trámite de visto bueno, debiendo llevar un procedimiento bajo los parámetros prescritos en el Código Orgánico General de Procesos - COGEP y en el Código Civil; ya que, es norma supletoria en el presente caso, conforme indica el artículo 6 del Código de Trabajo: "En todo lo que no estuviere expresamente previsto en este Código, se aplicarán las disposiciones del Código Civil y el Código Orgánico General de Procesos". (Código del Trabajo, 2010).

La normativa indicada, exige que tanto la solicitud, como el trámite del mismo, sean llevados conforme lo exige dicha ley, debiendo adjuntar documentación específica como por ejemplo el certificado de cumplimiento de obligaciones patronales emitido por el IESS, para los trámites de visto bueno planteados por el empleador.

3.2.2. Análisis de caso práctico de acoso laboral

3.2.2.1. El acoso laboral

Tal como se indicó en el desarrollo del trámite de visto bueno, tanto el numeral 8 del artículo 172, como el numeral 4 del artículo 173, contemplan al acoso laboral como una causal legal que permite dar por terminada la relación laboral;



razón por la cual, es trascendental desarrollar de forma breve el presente tema, con la finalidad de obtener un mejor resultado en el análisis del caso práctico a tratar.

El actual Código del Trabajo con la reforma de fecha 9 de noviembre de 2017, agregó un artículo innumerado entre los artículos 46 y 47, en el cual se define al Acoso Laboral de la siguiente manera:

Art. ...- 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, 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. (Código del Trabajo, 2010).

Por lo tanto, se conoce al abuso o acoso laboral, como toda conducta que ejerza una persona o un grupo de personas, que violente de forma reiterada al trabajador, desencadenando un perjuicio en la situación laboral y una clara violación a la dignidad de las personas, ya que lo que se busca es destruir la reputación de la persona afectada, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr por último que se aparte del ámbito laboral en el que se desempeña. Hoy en día existen diferentes modalidades de abuso en el trabajo, siendo las más controversiales el acoso sexual laboral, donde se violenta de forma directa la dignidad de las personas dentro o fuera de sus lugares de trabajo; existiendo comportamiento físicos, verbales o no verbales indeseados, demostrando conductas inaceptables como ofensas, humillaciones, entre otras, que generan un ambiente laboral intimidatorio



para la víctima; y, el acoso psicológico laboral o mejor conocido como “*mobbing*”, en el cual, existen amenazas, humillaciones, o en general todo comportamiento indebido que realizan una o más personas de forma constante y reiterada hacia un trabajador, durante el ejercicio de sus funciones en sus horas de trabajo, buscando principalmente causar un mal anímico, que acarrea un daño psicológico y en especial un daño a la dignidad .

Dichas modalidades, desencadenan una realidad en la cual muchos trabajadores atraviesan condiciones deplorables al ejercer sus cargos, desencadenando la existencia de un mal mundial que es la discriminación; misma que atenta directamente a la dignidad humana, de la misma manera que atenta el trabajo forzoso, el tráfico de personas, la explotación laboral en el servicio doméstico, la explotación laboral en el sector rural y textil, el trabajo infantil, entre otras formas que atentan además varios derechos de las personas; tema que exige urgentemente implementar mecanismos de control y leyes como los numerales indicados, que busquen prevenir y erradicar el acoso del cual los trabajadores son víctimas, eliminando y profundizando mecanismos que actúen en contra de tantas modalidades de acoso laboral que existe hoy en día y que cada vez son más comunes.

3.2.2.2. Caso práctico

El caso práctico que será objeto de análisis, corresponde a un trámite de visto bueno planteado ante el Ministerio de Trabajo del cantón Cuenca, mismo que al ser objeto de estudio, se evitará detallar nombres o datos específicos de las partes procesales. En el caso en mención, la señora ABC, quien mantiene relación laboral con XYZ, bajo el cargo de Contadora, tiene una incapacidad física catalogada como grave en un porcentaje del 50%.

Considerando lo antes indicado, el visto bueno se plantea amparado en la figura del acoso laboral, tema que fue debidamente desarrollado en los numerales que anteceden, en apego al numeral 4 del artículo 173 del Código del Trabajo que fue debidamente transcrito. El antecedente para presentar el visto bueno, fue la existencia de amenazas, buscando que, en contra de la voluntad de la trabajadora se termine la relación laboral sin considerar las indemnizaciones aplicables para el caso específico y su estado de vulnerabilidad.



Entre los hechos relevantes del caso, es necesario indicar que existieron notificaciones indirectas de una supuesta necesidad de reducción de personal, pretendiendo que termine la relación laboral a cambio de un contrato de servicios profesionales, o procurando sorprender o amedrentar a la trabajadora por medio del abogado de la empresa, para llegar a acuerdos que evadan reconocer las indemnizaciones respectivas que caben ante un despido intempestivo; y, por último, al no tener la respuesta que el empleador pretendía, se le retiraron las claves que manejaba en los distintos sistemas de las entidades públicas, como son el IESS o el Ministerio de Trabajo; se le cambió el horario de su jornada de trabajo; e incluso, se implementó un nuevo sistema contable, en el cual no se le incluyó a la trabajadora en las capacitaciones, a pesar de ser la contadora de la empresa.

En la contestación del trámite, el empleador intenta desvirtuar las alegaciones de la trabajadora, indicando que en ningún momento ha existido un acoso laboral, que ha reinado el respeto a lo largo de la relación laboral y que los derechos laborales de la trabajadora se han cumplido a cabalidad.

Al no existir conciliación, tuvo lugar la diligencia de investigación, en la cual se reprodujo la prueba anunciada; luego de lo cual, la Inspectora de Trabajo designada para el caso específico resolvió conceder el visto bueno solicitado por la señora ABC, ya que con la prueba aportada se confirmó la veracidad del acoso laboral existente, del cual fue víctima dicha trabajadora.

3.2.2.3. Análisis

En el caso en comentario, existen temas relevantes que requieren ser destacados; tales como, la negociación de la terminación del contrato laboral a cambio de un contrato de prestación de servicios profesionales, sin que exista indemnización alguna; tema, que vulnera directamente los derechos fundamentales individuales de la trabajadora, tales como la irrenunciabilidad de derechos, el derecho al trabajo; pretendiendo que dicha persona renuncie a su cargo, cuando lo lógico sería que se brinden al trabajador condiciones equitativas y satisfactorias; así como también, vulnerando su derecho a la transacción laboral y sobre todo a no ser discriminada, buscando el empleador evadir la indemnización que legalmente le corresponde cancelar e incluso pretendiendo ignorar el hecho que la trabajadora



posee una incapacidad física grave, que le confiere el derecho a una indemnización extra por su estado de vulnerabilidad.

La violación de los derechos de la trabajadora antes indicados, configuraría un daño que, en caso de cumplir los requisitos de ser actual, cierto, directo y antijurídico, podría acarrear un resultado desfavorable en una persona, afectando en el caso específico su honor; lo cual, podría desencadenar en un derecho de la trabajadora a exigir que dicho daño sea reparado de forma íntegra; siempre y cuando, se cumpla los requisitos de la responsabilidad civil, cuya consecuencia sería la obligación de reparar, misma que sería adicional e independiente de las indemnizaciones laborales que a la trabajadora le corresponden.

De igual manera, es válido considerar los medios de prueba que fueron utilizados para demostrar y comprobar el acoso laboral, como fueron el hecho que se disminuyan sus funciones, que se cambie el horario de su jornada ordinaria, que se le ignore en temas propios de su cargo o que se pretenda sorprender a la trabajadora con reuniones privadas y con la presencia del abogado; lo cual, deja mucho que desear y nos invita a recapacitar, ya que es una realidad que lamentablemente se vive en el día a día de las relaciones laborales, en las cuales los empleadores pretenden de cualquier forma tratar de conseguir un beneficio económico en la mayoría de los casos, sin importar que dicho beneficio acarree una vulneración a los derechos fundamentales de los trabajadores, lo cual confirma que indudablemente existe un estado de vulnerabilidad de los trabajadores que desconocen sus derechos o que son fácilmente amedrentados con amenazas o actos ilícitos que no les deja otra opción que aceptar las propuestas fraudulentas que se les propone. Lo mencionado, obliga a que la normativa laboral brinde una protección incluso mayor a la clase laboral, con la finalidad de prevenir o evitar que la vulneración constante de derechos fundamentales laborales continúe.

3.3. Derechos fundamentales laborales en trámites judiciales

3.3.1. Procedimiento judicial

Conforme la reforma que consta en la disposición reformativa sexta, numeral 6 del Código Orgánico General de Procesos - COGEP, el artículo 575 del Código del Trabajo, en cuanto al trámite de las controversias laborales, indica lo



siguiente: "Las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos". (Código Orgánico General de Procesos, 2015).

Con lo mencionado, es que a partir de la promulgación del Código Orgánico General de Procesos - COGEP, toda controversia se ventila en el proceso sumario, mismo que se encuentra debidamente detallado en los artículos 332 y 333 de dicha norma legal, donde indican respectivamente los casos que se tramitarán en dicha vía y las reglas propias del procedimiento.

Además de lo indicado, considerando el caso práctico de daño moral que se pretende analizar, es trascendental hacer alusión al trámite ordinario, ya que es la vía utilizada para exigir la pretensión de dicho proceso, al ser una consecuencia de un proceso laboral, tal como se detallará en el momento oportuno. Es así, que el procedimiento ordinario, se encuentra debidamente detallado a partir del artículo 289 del Código Orgánico General de Procesos - COGEP; normativa en la cual, se detalla el debido proceso del procedimiento antes indicado, que consiste en:

1. Procede en todas las causas que no tengan un trámite especial determinado (Art. 289), en la cual el actor presenta la demanda, misma que si cumple los requisitos de ley, es aprobada a trámite por el juez, quien ordena la citación (Art. 291);
2. Se confiere al demandado el término de 30 días desde la última citación para que conteste la demanda, pudiendo además dentro de dicho término, reconvenir al actor, caso en el cual en el término de 3 días el Juez notificará al actor y concederá al actor el término de 30 días para contestar la reconvenición;
3. El Juez calificará la contestación, la reconvenición y la contestación a la reconvenición y en el término de 3 días posteriores al vencimiento de los plazos conferidos, se convocará a Audiencia Preliminar, la cual deberá ser en un término no menor a 10 días, ni mayor a 20 días;
4. En la Audiencia Preliminar (Art. 294), las partes de mutuo acuerdo y por una sola vez podrán solicitar el diferimiento de dicha audiencia, en la cual:
 - a. El Juez verificará la comparecencia de las partes procesales;



- b. Validará el proceso o resolverá excepciones previas en caso que existan (Art. 295);
 - c. Determinará el objeto de la controversia;
 - d. Los abogados de las partes fundamentarán la demanda, contestación a la demanda, reconvencción o contestación a la reconvencción;
 - e. Se promoverá y aprobará la conciliación, o en caso que ésta no sea posible, continua la audiencia;
 - f. Los abogados anuncian la prueba, formulan solicitudes, objeciones y planteamientos relevantes referidos a la prueba;
 - g. El juez revisa, admite la prueba anunciada y en caso de requerir planifica la ejecución de la misma; y,
 - h. Se señala día y hora para la Audiencia de Juicio.
5. El Juez de oficio o a petición de parte puede derivar a mediación, buscando un acuerdo de mediación total para que el proceso termine; y, en caso que éste no sea posible, continua la Audiencia de Juicio;
 6. En el término máximo de 30 días de la Audiencia Preliminar, se llevará a cabo la Audiencia de Juicio (Art. 297);
 7. En dicha Audiencia de Juicio:
 - a. El Juez la instala y se ordena al secretario la lectura del extracto del acta de la Audiencia Preliminar;
 - b. Leída el acta, los abogados de las partes intervienen con sus alegatos iniciales e indican el orden en el cual se practicará la prueba;
 - c. El Juez ordena la práctica de la prueba admitida a los abogados de las partes;
 - d. El juez concede la palabra al actor, demandado y terceros para realizar alegatos sobre la prueba con el derecho a una réplica; y,
 - e. El Juez emite sentencia en la misma Audiencia de Juicio, pudiendo suspenderla para formar su convicción, debiendo reanudarla el mismo día. (Código Orgánico General de Procesos, 2015).

3.3.2. Caso práctico

El segundo caso práctico que será objeto de análisis dentro del presente tema, al igual que el caso anterior, evitará detallar nombres o datos específicos de las partes procesales. Es así, que el presente caso consiste en una demanda de



procedimiento ordinario, que pretende la reparación de daño moral, planteada ante la Unidad Judicial Civil del cantón Cuenca, por la señora DEF en contra del Banco UVW.

El actor de la demanda en mención, es una persona que fue diagnosticada con una enfermedad catastrófica; razón por la cual, previa a la presente demanda, existe un antecedente de una demanda laboral entre las mismas partes procesales, en cuya pretensión se solicitó la indemnización por despido intempestivo y por despido ineficaz, considerando el estado de vulnerabilidad en el que se encontraba la ex trabajadora; demanda en la cual, existió en primera instancia una sentencia en contra, en la cual el señor Juez de la Unidad de Trabajo de Cuenca, alegó entre lo más relevante que la actora ya no tenía derecho a una demanda por despido intempestivo, ya que el acta de finiquito reconoce dicho despido, y que dicha acta era un documento que constituye instrumento liberador de obligaciones a favor del empleador, haciendo énfasis en que "las cosas en derecho son como son y no como queremos que sean"; con lo cual, consideró, que no existía fundamento jurídico acerca del despido por discriminación en virtud de la enfermedad de cáncer terminal que la actora atraviesa y que el despido por discriminación, es una cuestión inexistente en la legislación ecuatoriana.

La sentencia indicada, obviamente fue apelada por la parte actora y la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial del Azuay, revocó la sentencia de primera instancia, mandando a pagar la indemnización correspondiente al despido ineficaz. Dicha sentencia basó su análisis y motivación, indicando principalmente que toda sentencia debe ser motivada, ya que según la Constitución, la motivación es el elemento básico de la resolución judicial; así también, el artículo 195 numeral 3 de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, el artículo 11 numeral 2 y el artículo 331 inciso 2 de la Constitución, desvirtúan lo alegado en primera instancia acerca de la inexistencia del despido por discriminación en la legislación ecuatoriana; y, que se debe considerar, el hecho que la actora probó que los hechos narrados se enmarcan en la normativa legal. En vista de lo alegado por la parte demandada, la Sala en mención consideró la existencia de la discriminación que sufrió la parte actora en vista de su estado de salud; además indicó, que la parte demandada no ha probado que el despido



intempestivo fue por otra causa que no sea el estado de salud de la actora, por lo que se debe cancelar la indemnización respectiva.

Luego de lo indicado, se presentó la demanda materia de análisis, que corresponde a la de reparación de daño moral, en la cual se indicaron entre los hechos más relevantes, que la señora DEF, prestó sus servicios lícitos y personales en el Banco UVW desde el año 2000 hasta el año 2016 en el que fue despedida intempestivamente. Así también, indicó que en el mes de diciembre del año 2015, fue diagnosticada con “Linfoma Folicular Grado II CD 20 Positivo - Cáncer”, misma que es considerada como enfermedad catastrófica; fecha desde la cual, la actora tuvo que someterse a procedimientos quirúrgicos y varios ciclos de quimioterapia, presentando al empleador los certificados médicos respectivos, como es debido; sin embargo, la discriminación se configuró durante el tratamiento, cuando el Banco UVW notificó el despido intempestivo, ya que no se consideraron los problemas de salud y la situación de vulnerabilidad que atravesaba la ex trabajadora; hecho que resultó ser un evento traumático que desencadenó en varios problemas de carácter psicológico.

La presente demanda, se fundamentó en los artículos 2232, 2233 y 2234 del Código Civil que indican lo siguiente:

Art. 2232.- En cualquier caso no previsto en las disposiciones precedentes, podrá también demandar indemnización pecuniaria, a título de reparación, quien hubiera sufrido daños meramente morales, cuando tal indemnización se halle justificada por la gravedad particular del perjuicio sufrido y de la falta.

Dejando a salvo la pena impuesta en los casos de delito o cuasidelito, están especialmente obligados a esta reparación quienes en otros casos de los señalados en el artículo anterior, manchen la reputación ajena, mediante cualquier forma de difamación; o quienes causen lesiones, cometan violación, estupro o atentados contra el pudor, provoquen detenciones o arrestos ilegales o arbitrarios, o procesamientos injustificados, y, en general, sufrimientos físicos o síquicos como angustia, ansiedad, humillaciones u ofensas semejantes.



La reparación por daños morales puede ser demandada si tales daños son el resultado próximo de la acción u omisión ilícita del demandado, quedando a la prudencia del juez la determinación del valor de la indemnización atentas las circunstancias, previstas en el inciso primero de este artículo. (Código Civil, 2012).

Art. 2233.- La acción por daño moral corresponde exclusivamente a la víctima o a su representante legal. Mas, en caso de imposibilidad física de aquella, podrán ejercitarla su representante legal, cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad. De haber producido el hecho ilícito la muerte de la víctima, podrán intentarla sus derecho habientes, conforme a las normas de este Código.

Cuando el daño moral afecte a las instituciones o personas jurídicas, la citada acción corresponderá a sus representantes. (Código Civil, 2012).

Art. 2234.- Las indemnizaciones por daño moral son independientes por su naturaleza, de las que, en los casos de muerte, de incapacidad para el trabajo u otros semejantes, regulan otras leyes. (Código Civil, 2012).

Asimismo, el fundamento fueron fallos jurisprudenciales de la Corte Nacional, de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y normativa constitucional, específicamente haciendo alusión al artículo 1, destacando que el Ecuador es un Estado Constitucional de Derechos y Justicia; así como también, el artículo 66 numeral 18, considerando que a toda persona se le debe reconocer y garantizar el derecho al honor y buen nombre; el artículo 75, indicando la tutela judicial efectiva de derechos; y, el artículo 11 numeral 4, en lo que respecta a que ninguna norma puede restringir derechos, ni garantías constitucionales. La prueba que utilizó la parte actora consiste básicamente en certificados médicos, informes periciales y prueba testimonial; con lo cual, la pretensión fue el pago de una indemnización pecuniaria por concepto de daño moral, misma que fue cuantificada en un millón de dólares de los Estados Unidos de América (USD\$ 1'000.000,00).

La demanda en mención, es contestada por la parte demandada, indicando entre los hechos más relevantes que la demanda es improcedente en vista que ya se cancelaron las indemnizaciones laborales correspondientes al caso de despido



intempestivo e ineficaz por el tema del estado de vulnerabilidad. Así también, se indicó que los padecimientos y aflicciones de carácter psicológico indicados por la actora no fueron por consecuencia del despido, sino por temas propios de la enfermedad que sufre la señora DEF, haciendo hincapié en el hecho que el Banco UVW es un lugar libre de discriminación; con lo cual, se presentaron excepciones que a más de la negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y de la improcedencia de la acción, existe cosa juzgada en vista que el tema del despido intempestivo y lo de la supuesta discriminación ya fue debidamente sentenciado y cancelado. En base a lo indicado y considerando la prueba documental, pericial y testimonial presenta por la parte demandada, se solicitó se declare sin lugar la demanda y se condene el pago de las indemnizaciones y costas que corresponden al caso en específico.

En base a lo señalado, el Señor Juez de la Unidad Judicial Civil del cantón Cuenca, luego de las audiencias respectivas, en las cuales se reprodujo la prueba presentada por la partes; consideró que, efectivamente el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y en base a ello es que se resuelve la presente demanda, que la prueba no demuestra que el daño sea en base al despido o en base a un acto ilícito cometido por la parte demandada y que no existe ningún nexo causal entre el comportamiento del Banco UVW y el supuesto daño cometido a la señora DEF; con lo cual, la prueba presentada confirma netamente el tema laboral que ya fue resuelto en su momento y del cual no existe ninguna duda al respecto.

Con lo indicado, se sentenció declarando sin lugar la demanda por improcedente; sentencia, que fue apelada ante la Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte Provincial del Azuay, quienes consideraron en definitiva que la indemnización a la cual tiene derecho la señora DEF, ya fue ordenada y saneada en el ámbito laboral; con lo cual, ante la inexistencia de un daño moral, desestimaron el recurso de apelación, confirmando la sentencia que declara sin lugar la demanda.

En razón de lo indicado, la parte actora del proceso judicial en mención, presentó Recurso de Casación ante la Corte Nacional, siendo la Sala Especializada de lo Civil y Mercantil quien conoce la causa, y realiza un análisis enfocado al fundamento del recurso que consiste en que la señora DEF acusa a que la sentencia emitida por la Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte Provincial del Azuay no



contiene los requisitos previstos en los numerales 6, 7 y 8 del artículo 95 del Código Orgánico General de Procesos - COGEP (relación de los hechos probados relevantes para la resolución, motivación y decisión que se pronuncie sobre el fondo del asunto). A criterio de la Sala de la Corte Nacional, la prueba presentada no instituye nexo causal entre el sufrimiento que alega la parte actora y el Banco UVW, e incluso considera que la indemnización que dio lugar la terminación irregular de la relación laboral, incluye la reparación del conjunto de daños posibles por el propio despido, sin que corresponda una indemnización civil adicional por concepto de daño moral.

De la misma manera, el Tribunal consideró que la indemnización por daño moral habría procedido en el caso que el actuar del empleador en el despido, hubiera configurado conductas que independientemente del vínculo contractual, dieran lugar a un delito, cuasi delito o a un ilícito civil que lesione la integridad, intimidad, honra, reputación o imagen personal en menoscabo de la dignidad personal del trabajador; supuestos fácticos que, en ningún momento procesal fueron alegados y mucho menos probados; por lo cual, no procede la reparación demandada, declarando sin lugar el recurso planteado.

3.3.3. Análisis

En primer lugar, es válido indicar que la actuación y fundamento del Juez Laboral de primera instancia deja mucho que desear, en vista que no hace un análisis profundo del tema para resolver, adecuando normativa como lo hace la Sala de lo Laboral; sino que toma el camino fácil alegando que el despido por discriminación no existe en el ordenamiento jurídico ecuatoriano y por lo tanto no se puede aplicar; dejando de lado el hecho que, en su calidad de Juez le compete adecuar la norma al caso específico utilizando leyes constitucionales y jurisprudencia plenamente aplicable. En lo referente a lo alegado por el Juez al mencionar que “en derecho las cosas son como son y no como queremos que sean”, me parece que se está desvirtuando y de cierta forma limitando la interpretación legal, ya que si las cosas en derecho fueren como el juez alega, se tendría que aplicar la ley de forma estricta sin poder ser interpretada o ajustada a un caso específico, lo cual actualmente sería retroceso en el ámbito del derecho; con lo cual, es sumamente preocupante el saber que existen jueces que administran justicia sin



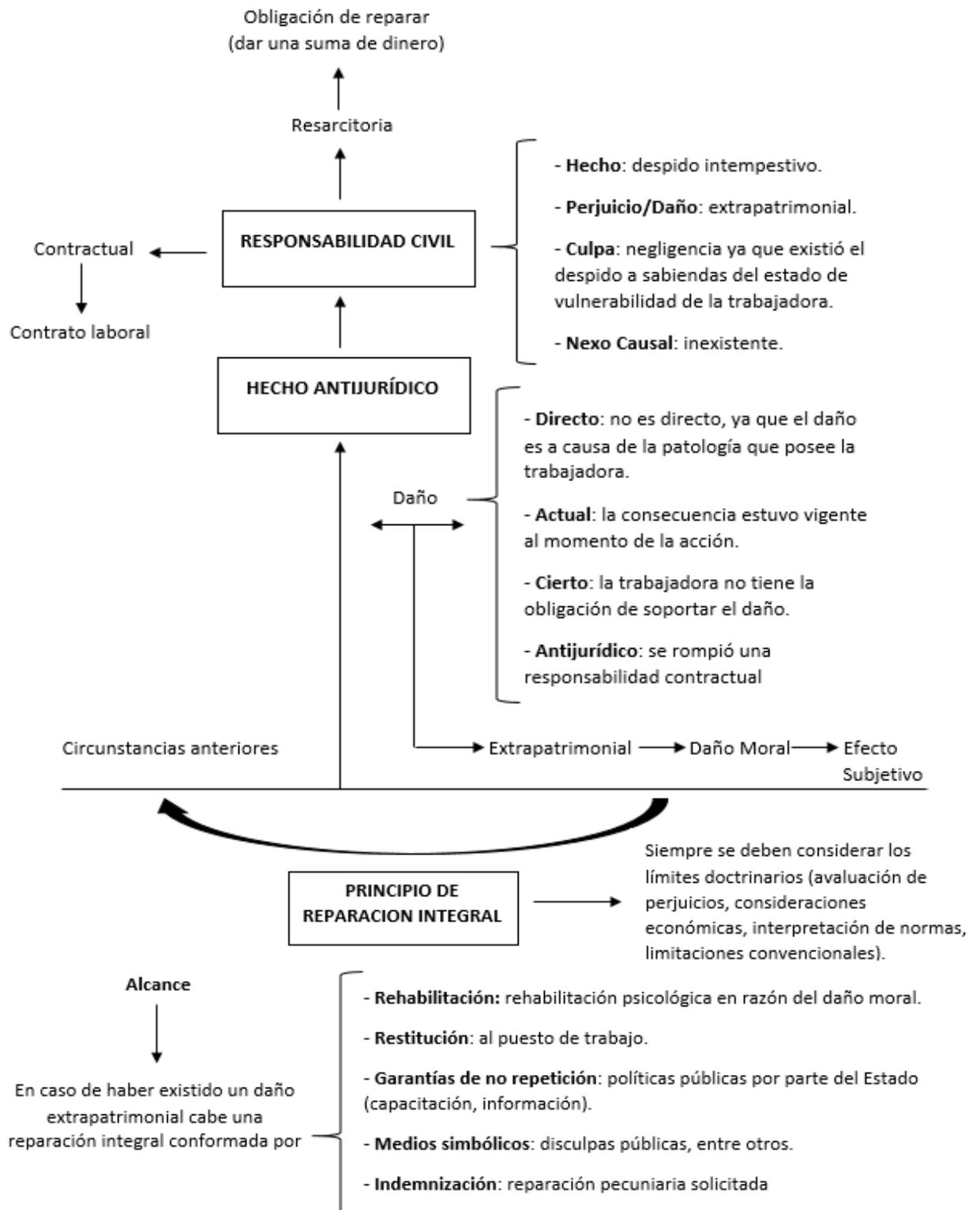
tener un conocimiento pleno del ordenamiento jurídico ecuatoriano, lo cual se confirma al alegar que el acta de finiquito que reconoce la existencia de un despido intempestivo, constituye instrumento liberador de obligaciones a favor del empleador, dejando de lado que éste es un documento impugnable dentro de un término legal.

Por otro lado, la resolución de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial del Azuay es completamente aceptable, ya que es una resolución emitida en base a derecho, que considera los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda, que valora la prueba presentada por la parte actora; y, que utiliza incluso jurisprudencia vinculante para motivar de mejor forma su resolución, confirmando con ello que la Función Judicial cuenta con jueces capaces, que garantizan la existencia de la justicia en el Ecuador y que brindan seguridad jurídica a todos los ecuatorianos que acuden a la ley para hacer valer sus derechos.

Por último, dentro del caso que corresponde al de reparación por daño moral, se puede evidenciar que existe una valoración clara por parte del Juez de primera instancia, que motiva de forma debida su sentencia, al igual que la Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte Provincial del Azuay, que no encuentran en definitiva un nexo causal que determine la existencia de un daño moral a consecuencia de actos que iniciaron de la terminación de una relación laboral, sino que fueron por temas propios de una lamentable enfermedad catastrófica que atacaba a la ex trabajadora; tema, que fue confirmado por la Sala Especializada de la Corte Nacional, ya que en la resolución del Recurso de Casación, se indicó que la prueba aportada no contribuyó para demostrar la existencia de afecciones psicológicas que desencadenaron la solitud de daño moral planteado por la ex trabajadora, ni se justificó que en el despido se haya configurado un delito, cuasi delito o un ilícito civil que diera lugar a una indemnización por daño moral.

Lo antes indicado demuestra que, si bien pudo existir un hecho antijurídico, ya que se podría interpretar que el empleador a sabiendas de la afección de la trabajadora, le despidió de forma intempestiva; una posible culpa grave del empleador, ya que entendía plenamente lo que se estaba haciendo; un perjuicio, que correspondería a la afectación del derecho extrapatrimonial que correspondería a la honra de la trabajadora; no existió, un nexo o una relación causal que vincule el

hecho antijurídico y la culpa grave con el daño extrapatrimonial alegado y que se pretendió demostrar. En el supuesto caso de haberse demostrado la existencia de un nexo causal y en definitiva se haya comprobado la existencia de un daño actual, cierto, directo y antijurídico, se hubiera generado una responsabilidad civil contractual cuya consecuencia hubiera sido la reparación integral.



Conclusiones

Luego de analizar los diferentes temas que se han tratado en la presente tesis, se puede concluir lo siguiente:

- Los derechos fundamentales de las personas son sin duda la base que permite el desarrollo de la misma; y, en el ámbito laboral, los derechos fundamentales de los trabajadores deben ser considerados de la misma manera, ya que considerando la protección y el desarrollo que les confiere la normativa legal nacional e internacional, hoy en día es inaceptable la existencia de trabajadores cuyos derechos sean vulnerados.
- Existe sobreprotección de los derechos fundamentales de los trabajadores, por parte de la normativa legal, lo cual repercute en la necesidad del empleador, de utilizar medios ilegales o fraudulentos, con la finalidad de conseguir un beneficio propio, sin importar la consecuencia que esto conlleva; la misma que consiste, en que los derechos de los trabajadores sean ignorados.
- Sin duda dentro de la relación laboral, existe vulnerabilidad por parte de la clase obrera, quienes por procurar cuidar su trabajo o por obtener una indemnización que consideran es la correcta, aceptan situaciones que no consideran ningún tipo de derechos; ante lo cual, existe la necesidad de brindar mayor información y protección a los trabajadores, quienes deben luchar por el cumplimiento de los derechos que la ley les confiere.
- El acoso laboral es una realidad muy común en el día a día dentro de la relación laboral, hecho que desencadenó un tema que necesitó ser urgentemente legislado, y que es evidente con la reforma de noviembre de 2017, ya que es tratado de forma amplia y es reconocido como causal suficiente para dar por terminada una relación laboral con las indemnizaciones respectivas.
- En lo que concierne al daño, es claro que ante un acto comprobado que conlleva responsabilidad civil y que provoca un perjuicio, surge el derecho



de reparación al cual tiene acceso la víctima, con la finalidad de obtener una compensación al menoscabo sufrido.

- El daño moral cometido a un trabajador, no es un tema generalizado; ya que, va a depender de cada caso en específico y de si se cumplen o no los requisitos de la responsabilidad civil y del daño que además debe ser comprobado para que se genere la obligación de reparar.
- Un hecho antijurídico podría causar varios daños, que de ser comprobados y de configurarse una responsabilidad civil, la reparación integral cabe por cada uno de ellos; lo cual, en definitiva, desencadena la obligación de indemnizar todos los perjuicios cometidos.
- En procesos judiciales cuya pretensión es la reparación de un daño, tal como el que fue materia de análisis, no se consideran los medios doctrinarios necesarios para que exista una reparación integral como tal, sino únicamente se enfocan en el carácter pecuniario, confiando en que el Juez en su resolución considere los demás elementos del principio de reparación integral, a pesar de no ser solicitados; en razón, de la excepción de no ser una resolución extrapetita que es aplicable únicamente cuando existen daños extrapatrimoniales.



Bibliografía

Referencias Bibliográficas Escritas:

- Alexy, Robert, (2012), "La Construcción de los Derechos Fundamentales", Buenos Aires, Argentina: Editorial ADHOC
- Ávila Santamaría, R., (2012), "Los derechos y sus garantías. Ensayos críticos", Quito, Ecuador: Editorial Centro de Estudios y Difusión del Derecho Constitucional.
- Barzallo Seade, María Augusta, (2012), "Práctica Laboral. Análisis del Derecho Laboral Ecuatoriano", Cuenca, Ecuador: Editorial Jurídica Carrión.
- Carbonell, Miguel, (2013), "Derechos Humanos: Origen y Desarrollo", Quito, Ecuador: Editorial Cevallos.
- Cueva Carrión, Luis, (2015), "Reparación Integral y Daño al Proyecto de Vida", Cuenca, Ecuador: Editorial Cueva Carrión.
- Esquivel Salas, Hernán, (2013), "Lecciones de Derecho Constitucional", San José, Costa Rica: Editorial ISOLMA S.A.
- Grijalva Jiménez, Agustín, (2008), "Constitucionalismo en Ecuador", Quito, Ecuador: Editorial Centro de Estudios y Difusión del Derecho Constitucional.
- Figuroa, Gabriela, (2012), "2500 Preguntas y Respuestas a la Constitución", Quito, Ecuador: Editorial EL FORUM.
- Martínez Molina, Dunia, (2011), "Genealogía de la Justicia Constitucional Ecuatoriana", Quito, Ecuador: Editorial Centro de Estudios y Difusión del Derecho Constitucional.
- Mayorga Rodríguez, Julio, (2008), "Doctrina, Teoría y Práctica en Materia Laboral", Cuenca, Ecuador: Editorial Jurídica Carrión.
- Monesterolo Lencioni, Graciela, (2013), "Instituciones de Derecho Laboral Individual", Quito, Ecuador: Editorial Corporación de Estudios y Corporaciones.



Montaña Pinto, Juan, Porras Velasco, Angélica (2012), "Apuntes de Derecho Procesal Constitucional", Quito, Ecuador: Editorial Centro de Estudios y Difusión del Derecho Constitucional.

Obando Garrido, José María, (2016), "Derecho Laboral", Bogotá, Colombia: Editorial TEMIS S.A.

Tamayo Jaramillo, Javier, (2008), "Tratado de Responsabilidad Civil", Bogotá, Colombia: Editorial LEGIS.

Velásquez Turbay, Camilo, (2008), "Derecho Constitucional", Bogotá, Colombia: Editorial Universidad Externado de Colombia.

Zaidán, Salim, (2012), "Neoconstitucionalismo Teoría y Práctica en el Ecuador", Quito, Ecuador: Editorial Cevallos.

Artículos Científicos:

Área de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, Organizaciones, trabajo y sujeto, (2007). Revista Universitas Psychologica. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64760102>

Arciniega, Rosa Silvia, (2009). El Acoso Moral (Mobbing) en las Organizaciones Laborales. Revista Psicología Iberoamericana. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133912609003>

Bolaños Céspedes, Fernando, (2014). Jus Cogens y derechos laborales. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640274001>

Cardona Rubert, María Belén, (1998). El derecho a la intimidad en la relación laboral. Información relativa al trabajador. Revista Ius et Praxis. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=19740207>



Ferrajoli, Luigi, (2006). Sobre los derechos fundamentales. Revista Cuestiones Constitucionales. Recuperado de: <http://reverte.com.ve/www.redalyc.org/articulo.oa?id=88501505>

Gamonal, Sérgio, (2016). El daño moral en el artículo 489 del código del trabajo. Revista de Derecho (Valparaiso). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173650537010>

García Ramos, Tania, (2014). Políticas de Vida Digna: Propuesta para atender la crisis del trabajo. Revista Trabajo y Sociedad. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334694024>

Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado, (2019). La dimensión moral del ser humano. Recuperado de: http://recursostic.educacion.es/secundaria/edad/4esoetica/quincena2/quincena2_contenidos_4b.htm

Larrea Maldonado, Ana María, (2011). El Buen Vivir como contrahegemonía en la Constitución Ecuatoriana. Revista Utopía y Praxis Latinoamericana. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27919220006>

Macías Vázquez, Ma. Carmen, Hernández Muñoz, Gerson, (2012). El Ofrecimiento del trabajo y la reinstalación, su eficacia en la garantía de un trabajo digno y socialmente útil. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640269004>

Molina Higuera, Angélica, (2007). Aproximaciones sobre el derecho al trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos. Revista Estudios Socio-Jurídicos. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73390008>



Patlán Pérez, Juana, (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. Revista Ciencia Ergo Sum. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10446094004>

Ugarte Cataldo, José Luis, (2008). La constitucionalización del derecho del trabajo: la tutela de derechos fundamentales. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640262013>

Ugarte Cataldo, José Luis, (2011). Privacidad, trabajo y derechos fundamentales. Revista Estudios Constitucionales. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82019098002>

Valenzuela Herrera, Augusto, (2005). Principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala: Teoría y práctica. Revista Gaceta Laboral. Recuperado de: <http://revele.com.veywww.redalyc.org/articulo.oa?id=33611104>

Varela, Osvaldo, Grassi, Adrián, de la Iglesia, Matilde, Caputo, Marcelo, García, Ariana, Hidalgo, Valeria, Colombo, Lorena, (2009). Acoso Laboral - Daño Psíquico. Revista Anuario de Investigaciones. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369139945042>

Referencias Jurídicas:

Código Civil del Ecuador [CC]. (2012) 18va ed. Editorial Corporación y Publicaciones Legales.

Código de Trabajo del Ecuador [CDT]. (2010) 12va ed. Editorial Corporación y Publicaciones Legales.

Código Orgánico General de Procesos del Ecuador [COGEP]. (2015) 1ra ed. Editorial Corporación y Publicaciones Legales.



- Código Orgánico Integral Penal [COIP]. (2014) 1ra ed. Editorial Corporación y Publicaciones Legales.
- Constitución de la República del Ecuador [Const.]. (2008) 2da ed. Editorial Corporación y Publicaciones Legales.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos [CADDHH]. (1969), Costa Rica.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos [DUDH]. (1948), París.
- Ley Orgánica de Defensa del Consumidor, [LODC]. (2000) 1ra ed. Editorial Corporación y Publicaciones Legales.
- Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional [LOGJCC]. (2009) 1ra ed. Editorial Corporación y Publicaciones Legales.
- Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar [LOJLRTH]. (2015) 1ra ed. Editorial Corporación y Publicaciones Legales.

Tesis:

- Álvarez Figueroa, K. V. (2016). Indemnización por daño moral en el marco de las relaciones laborales. (Tesis de grado, Universidad de Cuenca). Recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/26163/1/Tesis.pdf>
- Amagua Pachacama, L. M. (2014). El visto bueno en la legislación laboral ecuatoriana, como trámite administrativo para dar por terminada la relación laboral. (Tesis de grado, Universidad Central del Ecuador). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3972/1/T-UCE-0013-Ab-264.pdf>
- Araujo Urgiles, M. E. (2017). La presión psicológica como causal de despido intempestivo. (Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). Recuperado de



<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13067/Tesis%20Maria%20Emilia%20Araujo%20Urgiles.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Marín Gil, K. A. (2012). La estabilidad laboral del sector público ecuatoriano y sus consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales. (Tesis de grado, Universidad Técnica de Babahoyo). Recuperado de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/1280/1/T-UTB%20FCJSE-JURISP-000198.pdf>

Solórzano Galindo, S. R. (2016). La figura legal de la impugnación de la resolución del visto bueno y su trámite en sede judicial. (Tesis de grado, Universidad Regional Autónoma de los Andes "UNIANDES"). Recuperado de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/3952/1/TUSDA B022-2016.pdf>

Suárez Tomala, N. A. (2011). Las acciones de protección interpuestas por trabajadores municipales, como una garantía ante los injustos despidos por parte de alcaldes y colaboradores en los tres cantones de la provincia de Santa Elena. (Tesis de grado, Universidad Estatal Península de Santa Elena). Recuperado de <http://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/949/3/Suarez%20Tomal%20C3%A1.pdf>

Torres Cabrera, S. C. (2014). La vulneración del derecho constitucional al trabajo causada por la coexistencia de la precarización laboral. (Tesis de grado, Universidad Central del Ecuador). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/2965/1/T-UCE-0013-Ab-33.pdf>



Velastegui Guerrón, D. P. (2016). La regulación del trámite de visto bueno en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. (Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar). Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4757/1/T1774-MDP-Velastegui-La%20regulacion.pdf>



Anexos

Anexo 1:

- Solicitud de visto bueno por acoso laboral
- Contestación a la solicitud de visto bueno por acoso laboral
- Acta de la diligencia de investigación
- Resolución de visto bueno

Anexo 2:

- Demanda ordinaria de reparación por daño moral
- Contestación a la demanda ordinaria de reparación por daño moral
- Sentencia de primera instancia emitida por la Unidad Judicial Civil del cantón Cuenca
- Sentencia de segunda instancia emitida por la Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte Provincial del Azuay
- Sentencia de casación emitida por la Sala Especializada de lo Civil y Mercantil de la Corte Nacional del Ecuador