



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
INDOAMÉRICA**

DIRECCIÓN DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN DERECHO
LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL**

TEMA:

**EL INCUMPLIMIENTO DEL DEBER DE MOTIVAR LAS RESOLUCIONES DE
VISTO BUENO EN LA INSPECTORIA DE TRABAJO DE PICHINCHA.**

Trabajo de titulación, modalidad Artículo Científico de alto impacto, previo a la obtención del título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social.

Autor(a)

Arturo Fabian Gallardo Barreno.

Tutor(a)

Dra. Diana Gabriela D´Ambrocio Camacho.

QUITO – ECUADOR

2022

AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Arturo Fabian Gallardo Barreno, declaro ser autor del Trabajo de Titulación con el nombre “**El incumplimiento del deber de motivar las resoluciones de visto bueno en la Inspectoría de Trabajo de Pichincha**”, como requisito para optar al grado de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los derechos de autor, morales y patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito, a los 4 días del mes julio del 2022.

firma conforme:

Autor: Arturo Fabian Gallardo Barreno Firma:
Número de Cédula: 1709139495
Dirección: Pichincha, Quito, Chillogallo, Mena Dos.
Correo electrónico: drargal123@hotmail.com
Teléfono: 0995870198.

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “EL INCUPLIMIENTO DEL DEBER DE MOTIVAR LAS RESOLUCIONES DE VISTO BUENO EN LA INSPECTORIA DE TRABAJO DE PICHINCHA” presentado por Arturo Fabian Gallardo Barreno, para optar por el Título Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social.

CERTIFICO

Que dicho trabajo de titulación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Quito a 12 de enero del 2022.

.....
Dra. Diana Gabriela D’Ambrocio Camacho

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de titulación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social, son absolutamente originales, auténticos, personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Quito a 4 de julio del 2022.

.....
Arturo Fabian Gallardo Barreno
C.I.:1709139495

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de titulación ha sido revisado, aprobado y autorizado su impresión y empastado, sobre el Tema: EL INCUPLIMIENTO DEL DEBER DE MOTIVAR LAS RESOLUCIONES DE VISTO BUENO EN LA INSPECTORIA DE TRABAJO DE PICHINCHA previo a la obtención del Título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social, reúne los requisitos de fondo y forma para que el maestrante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Quito, 4 de julio de 2022.

.....
Dra. Enma Teresita Tapia Rivera.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

.....
Dra., Diana Gabriela D'Ambrocio Camacho
DIRECTORA

.....
Dra. Yanet Nápoles Nápoles
EXAMINADOR

ÍNDICE DE CONTENIDOS.

INDICE.

TEMA.....	ii
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	iii
APROBACION DEL TUTOR.....	iv
DECLARACION DE AUTENTICIDAD.....	v
APROBACION DEL TRIBUNAL.....	vi
INDICE DE CONTENIDOS.....	vii
DEDICATORIA.....	viii
AGRADECIMIENTO.....	ix
RESUMEN EJECUTIVO.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCION.....	x
DESARROLLO.....	xiii
CONSIDERACIONES JURIDICAS DEL VISTO BUENO.....	xiii
DEFINICION DE VISTO BUENO.....	xvii
CONSIDERACIONES DOCTRINARIAS.....	xviii
LA MOTIVACION EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO.....	xix
EL VISTO BUENO DURANTE LA PANDEMIA.....	xxiv
METODOLOGIA.....	xxvi
CONCLUSIONES.....	xxvi
REFRENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	xxx
ANEXOS.....	xxxi

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a mis amados hijos, Michelle y Anthony.
Gracias por siempre motivarme para alcanzar las metas propuestas.

AGRADECIMIENTO

A mi familia por su ayuda, paciencia y dedicación. Agradecerles por darme ánimo durante este proceso. A mi Tutora y Maestra desde el inicio de mi carrera de abogado, por toda su ayuda en el desarrollo de este trabajo. A mis maestros por su dedicación y entrega a la enseñanza.

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO, MENCIÓN DERECHO LABORAL Y
SEGURIDAD SOCIAL.**

**TEMA: EL INCUMPLIMIENTO DEL DEBER DE MOTIVAR LAS
RESOLUCIONES DE VISTO BUENO EN LA INSPECTORIA DE
TRABAJO DE PICHINCHA.**

AUTOR: Arturo Fabián Gallardo Barreno.

TUTOR: Dra. Gabriela Dambrocio Camacho.

RESUMEN EJECUTIVO

El trámite de visto bueno implementado en el Ecuador como mecanismo para terminar con el contrato de trabajo podría ocasionar una serie de inconvenientes de orden económico, laboral y social para la parte trabajadora y empleadora. Se han emitido resoluciones por parte de la inspectoría de trabajo en las que no se motiva adecuadamente su decisión, manteniendo en apariencia una estructura adecuada, sin embargo, dejan de lado el correcto análisis de los elementos aportados en la audiencia. Existe una incorrecta subsunción de los aportes probatorios en la norma objetiva lo que implica falta de motivación en las resoluciones de visto bueno. En la presente Investigación Científica, utilizaremos el método cualitativo, para lo cual revisaremos treinta resoluciones de visto bueno emitidas por los inspectores de trabajo de Pichincha, analizaremos si fueron adecuadamente motivadas, y qué efectos jurídicos, económicos y sociales ocasionaron en el trabajador y en el empleador. Como conclusión encontramos que las resoluciones no están motivadas de acuerdo con lo establecido por la sentencia 1158-17-EP/21.

DESCRIPTORES: debido proceso, motivación, visto bueno, inspectoría del trabajo.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

POSGRADOS

CARRERA: MAESTRIA EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

AUTOR: GALLARDO BARRENO ARTURO FABIAN

TUTORA: DIPLOMADA DAMBROCIO CAMACHO

ABSTRACT

The approval process implemented in Ecuador as a mechanism to terminate the employment contract could cause a series of economic, labour and social inconveniences for the worker and employer. Resolutions have been issued by the labour inspectorate in which its decision is not adequately motivated, apparently maintaining an adequate structure. However, they leave aside the correct analysis of the elements provided at the hearing. Incorrect subsumption of the evidentiary contributions in the objective norm implies a lack of motivation in the approval resolutions. In the present Scientific Research, we will use the qualitative method, for which we will review thirty resolutions of approval issued by the labour inspectors of Pichincha and analyse if they were adequately motivated. What legal, economic and social effects do they cause on the worker and the employer. In conclusion, the resolutions are not motivated by the provisions of judgment 1158-17-EP/21.

KEYWORDS: Due process, motivation, approval, labour inspection.

“EL INCUMPLIMIENTO DEL DEBER DE MOTIVAR LAS RESOLUCIONES DE VISTO BUENO EN LA INSPECTORIA DE TRABAJO DE PICHINCHA.”

Introducción

A nivel mundial las relaciones de trabajo constituyen el factor fundamental del sistema productivo, mediante el cual, el trabajador se ve forzado a vender su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración.

Desde el momento en que aparecen centros fabriles en los que se desarrolla la actividad laboral, las diferencias entre los trabajadores y los empleadores se acentuaron a lo largo tiempo. Sin embargo, con el paso de los años esta diferencia ha disminuido debido a que en la actualidad los trabajadores conocen sus derechos.

La Revolución Industrial marco gran polarización en la relación entre trabajador y empleador.

La evolución de la relación de trabajo con el decurso de los años determinó que aparecieran grandes coaliciones de trabajadores que buscaban mejorar sus condiciones de vida.

Se sumaron a estos, movimientos obreros el aparecimiento de organizaciones internacionales que defienden sus derechos.

Desde la segunda guerra mundial procuraron tener vigencia e injerencia a nivel general, para paliar esta marcada polarización.

En Ecuador, específicamente en el gobierno presidido por el Dr. Isidro Ayora, en el año de 1928, se expidieron varias leyes con relación al Contrato Individual de Trabajo, Ley de Desahucio del Trabajo, Jornada de Trabajo y Descanso Obligatorio. En el año de 1929 el Derecho laboral se elevó al rango constitucional.

Durante la presidencia del General Alberto Enríquez Gallo, en el año de 1938 se expide el primero Código del Trabajo, a partir de esta fecha el derecho del trabajo se posesiona como norma adjetiva y constitucional.

Este trámite administrativo permite al trabajador o al empleador acudir ante el inspector alegando cualquiera de las causales establecidas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, para dar finalizada la relación laboral.

El procedimiento debe cumplir con lo establecido en la normativa legal, constitucional y desarrollarse según el procedimiento preestablecido por el Ministerio del Trabajo, en el Código del Trabajo y en la normativa consagrada en el Código Orgánico General de Procesos.

La falta de motivación en la resolución del trámite administrativo de visto bueno determina que estas no sean emitidas respetando las pautas jurisprudenciales establecidas la sentencia 1158-17-EP/2, que establece que las resoluciones deben ser suficientes, respetando los mínimos establecidos por la corte constitucional, en lo referente a la argumentación jurídica, fáctica en relación a los principios y normas aplicables al caso.

La justificación en derecho en función de los hechos, pruebas y alegaciones realizadas por los interesados es la base de la motivación.

El desconocimiento de los Inspectores del trabajo de los elementos que contempla el test de motivación en su momento no garantizó una resolución adecuada para solventar el caso según la causal invocada por los interesados, mucho menos a la luz de las nuevas pautas jurisprudenciales para considerar la motivación, contenidas en la sentencia 1158-17-EP/21.

El incumplimiento de esta garantía en el trámite de visto bueno ocasiona vulneración de los derechos de los interesados, al no respetar la obligación de enunciar las normas o principios jurídicos en los que funda su decisión.

La impertinencia de su aplicación en función de los hechos, pruebas y alegaciones aportados en la investigación determina que no existe motivación en la resolución (Constitución del Ecuador, 2008).

Los inspectores de trabajo deben dirigir el trámite de visto bueno mediante la aplicación del acuerdo emitido por el Ministerio del Trabajo mediante resolución MDT 2021-219 de fecha 13 de agosto del 2021. En este acuerdo se establece el procedimiento para la tramitación del visto bueno ante el inspector del trabajo. Se establecen las normas de competencia, partes procesales, competencia, partes procesales, notificación, diligencia investigativa y resolución.

Sin embargo, lo aplican incorrectamente en los casos sometidos a su conocimiento.

Esta situación genera gran problemática ya que, al utilizar la normativa consagrada en el Cogep vigente y que se considera norma supletoria en su tramitación, el inspector confunde la calificación y la admisibilidad de prueba, dejando fuera, elementos fundamentales que deben ser tomados en cuenta al resolver motivadamente.

Al momento procesal de admisión y calificación de la prueba los inspectores del trabajo no aplican las bases jurídicas para poder calificar la utilidad, pertinencia y conducencia de las pruebas expuestas a su decisión. A pesar de que se pueden aplicar las normas establecidas en el Cogep con respecto a la prueba.

Esto se manifiesta al momento de motivar las resoluciones al no otorgarles el valor jurídico que permita hacer un análisis conjunto de todo lo expuesto en el procedimiento incurriendo en la falta de coherencia, congruencia atinencia y comprensibilidad.

El no considerar los hechos, pruebas y alegaciones realizadas por las partes en la diligencia de investigación desemboca irremediablemente en insuficiente, inadecuada o ausente motivación de la resolución.

La importancia de este artículo radica, en que a través del estudio de la temática se profundizará en la necesidad de que se adopten medidas encaminadas a lograr que los inspectores sean capacitados en el procedimiento de visto bueno y en consecuencia se aplique el debido proceso garantizando el derecho de los trabajadores.

Desarrollo

Consideraciones jurídicas del procedimiento de visto bueno

- El trámite de visto bueno en nuestro ordenamiento jurídico está desarrollado en el Código del Trabajo en los artículos 183 (calificación del visto bueno), 621 (solicitud del visto bueno), 622 (suspensión de relaciones laborales), 310 (empleado revele secretos o haga divulgaciones que ocasionen perjuicios al empleador), 2. Cuando el empleado haya inducido al empleador a celebrar el contrato mediante certificados falsos, 589 (informe del inspector) en concordancia con el artículo 169 numerales 7 y 8 *ibidem* lo referente a la terminación del contrato de trabajo, contempla las causales para dar por terminado el contrato del Trabajo mediante el visto bueno según lo establece el Código del Trabajo en sus artículos 172 y 173.

El Ministerio del Trabajo en la resolución MDT 2021-219 de fecha 13 de agosto del 2021, emite el procedimiento para su tramitación.

Según este acuerdo se determina que en la primera fase se debe resolver sobre saneamiento, resolución de excepciones previas, prueba y alegato bajo qué normativa establecida en el Cogep.

Esto desemboca irremediabilmente en efectos adversos para trabajadores y empleadores por incurrir en falta de motivación al no poder subsumir los hechos, pruebas y alegatos en la norma sustantiva.

La inexistencia de una norma procesal clara que le permita al inspector del trabajo realizar una adecuada valoración, admisión y evacuación de la prueba en la diligencia de investigación, da lugar a vulneración de derechos.

El procedimiento de visto bueno inicia con la solicitud o petición de calificación de la reclamación propuesta por el accionante, al considerar que se han afectado sus derechos.

Una vez admitido a trámite, se notifica al interesado (empleador o trabajador) la solicitud de suspensión de la relación laboral si el interesado lo solicita de acuerdo con lo establecido en el artículo 622 del Código del Trabajo (CT).

Luego se fijará día y hora para la realización de la diligencia de investigación; se instará a las partes para que de ser posible lleguen a una conciliación.

En la audiencia de investigación los interesados relatarán los hechos, presentarán las pruebas y sus alegaciones.

Una vez finalizada la misma, el inspector de trabajo emitirá su resolución motivada de manera oral aceptando o negando al petición de visto bueno (resolución MDT 2021-219 de fecha 13 de agosto del 2021).

El visto bueno incluye una serie de actos procedimentales tendientes a la resolución de la causal invocada.

El inspector de trabajo, una vez los intervinientes hayan probado la existencia de la causal bajo la que se lleva a cabo el trámite resolverá aceptando o negando el mismo. (Rodríguez-Sarmiento et al., 2020)

Para ello, se sustenta en las resoluciones emitidas por el Ministerio del Trabajo en concordancia con lo determinado en las normas del Código Orgánico General de Procesos y el Código del Trabajo (Disposición reformativa sexta del COGEP numeral 6).

La terminación de la relación de trabajo mediante el procedimiento de visto bueno se genera por incumplimiento de las obligaciones, ya sea por parte del trabajador o por parte del empleador, según la causal invocada y que se enumeran en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo (Bósquez Remache et al., 2021).

La resolución que lo declara debe ser debidamente motivada, de tal forma que no se afecten los derechos de los interesados. Siendo considerado como una forma para terminar con el contrato de trabajo y de la relación laboral.

Este procedimiento debe resolverse garantizando el respeto a lo establecido en la norma legal y constitucional. Su adecuada motivación genera como efecto jurídico el respeto de los derechos de los intervinientes.

El inspector de trabajo es el garante de los derechos de los intervinientes, debe velar por que el procedimiento sea adecuado, imparcial, motivado, dentro de la potestad que se le ha entregado mediante la ley y la constitución.

La petición de Visto Bueno laboral es la resolución que emite el inspector del trabajo a través de la que dictamina, si existe la causal señalada por el empleador o el trabajador para dar por finalizada la relación laboral (Rodríguez-Sarmiento et al., 2020).

La resolución del procedimiento de visto bueno no causa ejecutoría, debido a que se lo considera un informe si se lo lleva a la instancia judicial mediante su impugnación ante el juzgador de Trabajo.

El Doctor Trujillo, Cesar (1973) al referirse a la resolución del visto indica que: “La resolución, aunque no es sentencia, debe reunir formalmente los requisitos de ella, así, pues, comenzará con la narración sucinta de los hechos, luego determinará las circunstancias del caso y su valoración jurídica, y, por último, terminará con la resolución que se concretará a conceder o negar el visto bueno solicitado” (p.121).

Al respecto la Doctora Barzallo, María A (2012) dice que:

Esta resolución si bien es cierto no es una sentencia, debe reunir los requisitos necesarios exigidos en este tipo de documento, pues en esta deberá de manera obligatoria hacer constar los datos sobre la pretensión de la solicitud de visto bueno, la contestación o la ausencia de esta, las pruebas de cada parte, el desarrollo y se fundamentará esta resolución aplicando las normas en derecho.

La resolución del Inspector de trabajo tiene como efecto autorizar a quien solicitó el visto bueno a dar por terminada la relación laboral, si este fue concedido, caso contrario la negativa de visto bueno constituye la continuidad de la relación laboral.

Al momento procesal de la prueba los inspectores del trabajo no aplican lo establecido en el Cogep para poder calificar la utilidad, pertinencia y conducencia de la prueba presentada por los intervinientes, que será analizada en su decisión.

Esto se manifiesta en el proceso de motivar las resoluciones al no otorgarles el valor jurídico a la pruebas anunciadas y evacuadas en la diligencia de investigación dentro del procedimiento, que permita establecer un análisis conjunto

de todo lo expuesto en el procedimiento incurriendo en la falta de lógica, comprensibilidad y razonabilidad.

Los empleadores y los trabajadores son los que han sufrido las consecuencias de la falta de motivación en las resoluciones del trámite de visto bueno en la Inspectoría del Trabajo de Pichincha.

Las decisiones emitidas por la autoridad administrativa pueden ocasionar perjuicio económico a las partes intervinientes, si no motivan adecuadamente sus decisiones.

En el artículo de la Declaración de los Derechos Humanos establece que las resoluciones deben ser debidamente motivadas. Caso contrario serían decisiones arbitrarias y atentatorias afectando a los intervinientes en cualquier procedimiento administrativo, civil, penal.

Definición de visto bueno

El Visto Bueno se encuentra definido específicamente en el Código del Trabajo en los artículos 172 y 173 en los que se menciona el término visto bueno, cuando hace referencia a las causales a través de las que se puede dar por finalizada la relación laboral mediante la terminación del contrato de trabajo.

Esta figura legal, permite la terminación del contrato de trabajo sea por pedido del empleador o del trabajador, mediante la intervención del Inspector del Trabajo.

Según Guillermo Cabanellas define al término Visto Bueno de la siguiente manera:

Es fórmula burocrática, administrativa y judicial, para aprobar una petición, ratificar una resolución o informe de algún inferior, certificar algún documento, dar

fe de estar extendido en forma legal o de ajustarse a las normas establecidas. / En general, lo mismo que aprobación, autorización o ratificación (Cabanellas, 1979, p. 390).

Para (Valverde, 2019): “El visto bueno es la resolución de la Autoridad del Trabajo, declarando que son legales las causas aducidas por el empleador o el trabajador, en su caso, para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente antes de su vencimiento” (Valverde et al., 2019).

Ximena Moreno, en su artículo el visto bueno y la jubilación patronal, la define como: “La resolución del inspector de trabajo de quien haga sus veces, pronunciada a solicitud de parte y según el procedimiento especial por la que se declara que existen y son legales los motivos aducidos para la terminación del contrato”. (Ximena Moreno Echeverría, s. f.).

Consideraciones doctrinarias

En este apartado se considera la opinión de juristas que desarrollan su actividad en el ámbito laboral y que por su experiencia permiten analizar el trámite administrativo en el Ecuador.

Montoya y Vásquez al referirse al procedimiento de visto bueno consideran:

La importancia que tienen los sistemas de administración de justicia laboral, situación que según su criterio deja mucho que desear ya que tanto jueces como inspectores de trabajo no está en condiciones de resolver adecuadamente las causas laborales sometidas a su conocimiento” (Montoya & Vásquez, s. f.).

Analizando el párrafo Ut Supra, se debe puntualizar, que nos referimos exclusivamente a las resoluciones emitidas por el inspector del trabajo, ya que no aplican lo establecido en el Cogep.

El inspector de trabajo no está capacitado para resolver adecuadamente los procedimientos sometidos a su conocimiento, al no contar con una normativa procesal unificada.

Al motivar sus resoluciones se ve forzado a adaptar normas del COGEP, que no son del procedimiento administrativo mediante el que se tramita el visto bueno.

Para Vásquez López “Los trámites prejudiciales, es de larga data el refrán que dice que la justicia no sólo debe ser justa sino oportuna, justicia a destiempo, justicia tardía, no es oportuna, ni es justicia” (Vásquez, 2013, p. 18).

Entre las acciones prejudiciales se encuentra el visto bueno, mecanismo mediante el cual tanto trabajadores como empleadores pueden solicitar la terminación de la relación laboral.

La intervención del inspector del trabajo permite realizar una investigación mediante la que resolverá si existe o no la causal invocada, dando por terminado o no la relación laboral.

La motivación en el ordenamiento jurídico ecuatoriano

Todo estado de derecho, como en el caso de Ecuador, se rige y organiza en base a un ordenamiento jurídico, claro, definido contenido en la norma infra constitucional como en la norma constitucional que deben ser de obligatorio cumplimiento. (Constitución del Ecuador,2008).

En las controversias entre trabajadores y empleadores sometidas al conocimiento de la inspectoría del trabajo, esta tiene la potestad de decidir y hacer cumplir sus resoluciones debidamente motivadas según lo establece la Constitución y el Código del Trabajo.

Para controlar el poder de la inspección del trabajo y para evitar el abuso de este ente se establece la obligación de motivar sus resoluciones caso contrario serán nulas (Constitución del Ecuador, 2008).

La motivación es la parte medular de la resolución de visto bueno, es decir se debe mantener el proceso lógico análisis de hechos, pruebas y su adecuada aplicación al caso planteado ya sea por el trabajador o el empleador, en el análisis jurídico relacionado con la causal en discusión.

Se considera que existe deficiente motivación cuando la resolución no se justifica mediante normas o principios jurídicos para su fundamentación y no establece concordancia entre hechos, pruebas y alegaciones, según lo establece la sentencia 1158-17-EP/21.

La autoridad administrativa, debe respetar la obligación de motivar sus resoluciones porque así lo expresa la Constitución de la República del Ecuador, la constitución marca esta exigencia como mecanismo para defender los derechos tanto de trabajadores como de empleadores.

Se considera que no habrá motivación si en la resolución, no se enuncia las normas o principios jurídicos en que se funda en concordancia con la pertinencia en función de los hechos, pruebas y alegaciones.

Según (Vásquez, 2013, p. 18) la motivación es:

Motivar un acto administrativo es reconducir la decisión que en el mismo se contiene, a una regla de derecho que autoriza tal decisión o de cuya aplicación surge. Por ello, motivar un acto obliga a fijar, en primer término, los hechos de cuya consideración se parte y a incluir tales hechos en el supuesto de una norma jurídica, y, en segundo lugar, a razonar como tal norma jurídica lo impone la resolución que se adopta en la parte dispositiva del acto (p.145).

La motivación es parte fundamental en todo proceso administrativo, la decisión sobre derechos de las personas obliga al resolutor respetar la normativa legal y constitucional aplicable al caso en discusión.

La Motivación es el factor que materializa el acto administrativo, no es un requisito de forma, es sustancial al momento de resolver el procedimiento de visto bueno.

La doctrina explica que: “(...) La motivación de derecho involucrada en toda sentencia, se relaciona con la aplicación de los preceptos legales y los principios doctrinarios atinentes, a los hechos establecidos en la causa, con base en las pruebas aportadas por las partes. Por lo tanto, lo que caracteriza esta etapa de la labor del juez es, precisamente aquel trabajo de subsunción de los hechos alegados y aprobados en el juicio, en las normas jurídicas que los prevea, a través del enlace lógico de una situación particular, específica y concreta, con la prevención abstracta, genérica e hipotética contenida en la ley. Tal enlace lógico entre los hechos que el juez ha establecido como resultado del examen de las pruebas y las previsiones abstractas de la ley, se resuelve en lo que Satto llamó la valoración jurídica del hecho, esto es, la transcendencia que jurisdiccionalmente se atribuye al hecho, para justificar el dispositivo de la decisión y a este respecto, es clara la obligación que tiene el juez de expresar en su fallo las consideraciones demostrativas de aquellas valoraciones, y justificativa del partido que toma el juez al aplicar los preceptos legales correspondientes, como única vía para que el fallo demuestre aquel enlace lógico hecho-norma que viene a ser el punto crucial de la motivación en la cuestión de derecho; pues a través del examen de esas consideraciones, es como podrá efectuarse la determinación de si el juez erró o acertó en la aplicación de la ley”.

La falta de motivación y de aplicación de la norma constitucional en referencia, ocasiona la nulidad de la resolución. (Constitución del Ecuador,2008, art 76,7literal l)

Generalmente se confunde los términos fundamentar y motivar, mucho más en el ámbito administrativo laboral. Esta aseveración la fundamento en función del análisis cualitativo de las resoluciones de visto bueno emitidos por la Inspectoría de trabajo. Se limitan a realizar una descripción de los elementos probatorios aportados por las partes sin adecuada argumentación jurídica y fáctica que permita subsumir en la norma y en los principios del derecho laboral contenidos en la constitución.

El inspector de trabajo puede realizar una adecuada fundamentación, sin embargo, puede incurrir en falta de motivación al no referirse adecuadamente a los principios, hechos, pruebas y alegaciones como un todo armónico que permite sustentar la decisión.

La primera se refiere al derecho aplicable invocado, es decir, a los artículos concretos de una ley que se utilizan para el caso que se pretende fundar.

Es necesario referirse a las normas de derecho positivo que sirven de apoyo al fallo, respetando la fundamentación legal y formal.

La fundamentación es la explicación que emite el inspector del trabajo de cómo se aplica la norma legal según la causal denunciada por el trabajador o por el empleador.

Consiste en la apreciación de los hechos, pruebas y alegaciones subsumidas en la norma adjetiva y sustantiva laboral (Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 227-12-SEP-CC, Caso No. 1212-11-EP, 2012).

La motivación de la resolución administrativa se basa en el análisis del inspector del trabajo con relación a los elementos presentados por las partes en la investigación dentro del procedimiento de visto bueno.

Esta resolución debe ser desarrollada en base a principios constitucionales en concordancia con la normativa legal aplicable a la causal denunciada, de tal forma que abarque todos los aspectos y resuelva las cuestiones planteadas en su totalidad. (Vasquez,2013, p.132)

Para motivar la resolución del procedimiento de visto bueno, el inspector del trabajo debe considerar los hechos, valoración de la prueba y alegaciones según lo determinado en el COGEP (Titulo II, Capítulo I).

Si estos elementos no fueron considerados adecuadamente por el inspector de trabajo, se puede acudir al juez de trabajo a fin de que se lo declare nulo y sus efectos no perjudiquen al vencido.

La otra vía en defensa de los derechos del vencido es la impugnación de la resolución en sede judicial.

No es posible que algunos inspectores de trabajo desconozcan en su resolución, los hechos, las pruebas, las alegaciones, los principios laborales, la normativa aplicable dentro del proceso de abstracción que debe realizar para fundir todos estos elementos en la motivación al resolver el caso planteado.

Este análisis de la corte nos permite distinguir los elementos de lógica, razonabilidad y comprensibilidad que deben respetar todas las resoluciones o sentencias.

Este Test fue reemplazado por la sentencia de la Corte Constitucional en el año 2021 a través del Dr. Ali Lozada, mediante la que se desarrolló una nueva forma de motivación de resoluciones y sentencias.

Fundamentalmente aquellos requisitos mínimos indispensables para que el juzgador o la autoridad administrativa realice una abstracción en relación con los hechos en concordancia con los elementos probatorios y la subsunción en la norma

adjetiva logrando que la decisión sea coherente, congruente, atinente y comprensible (Sentencia No. 1158-17-EP/21).

La corte manifiesta que para que exista adecuada motivación de las sentencias y resoluciones no deben ser incoherente es decir que debe existir una correcta relación entre premisas y la conclusión o lo que en el antiguo test se conocía como el elemento lógico de la resolución.

El segundo componente se refiere a la incongruencia que al decir de la corte se refiere a la falta de argumentación con respecto a los elementos aportados por las partes, no considera las cuestiones exigidas en derecho en las sentencia o resoluciones.

El tercer elemento se refiere a la inatinencia que no es otra cosa que la ausencia de relación entre las razones y los puntos de discusión.

El cuarto elemento es la incomprensibilidad que no es otra cosa que la sentencia no es de fácil, ni lógica comprensión.

El visto bueno durante la pandemia

Antes de la pandemia las resoluciones de visto bueno emitidos por los inspectores de trabajo debían cumplir con el estándar para motivación vigente en aquella época.

Durante la pandemia la situación se agravó. Las innumerables denuncias tanto de trabajadores como de empleadores colapsaron el sistema de atención de la inspectoría de trabajo.

Las principales causales denunciadas para la terminación de la relación laboral denunciada por parte de los trabajadores fue la disminución y la falta de puntualidad del pago de las remuneraciones.

La concesión del visto buen en estos casos no constituyó el medio adecuado para cobrar los valores por haberes laborales. Se convirtió en elemento para incrementar el desempleo.

La segunda causal peticionada por parte de los trabajadores fue la reducción de la jornada laboral sin su consentimiento de acuerdo a las cusas revisadas durante la elaboración del artículo científico.

La inspectoría del trabajo resolvió en favor de los trabajadores sin considerar los Acuerdos Ministeriales MDT-2020-077 y MDT-2020-089 mediante los cuales el ministerio del ramo reguló la disminución de la remuneración y la jornada de trabajo vigentes en aquel momento.

En estos ejemplos podemos determinar que las resoluciones presentan inexistencia de motivación según la establecido en la sentencia número 1158-17-EP/21 emitida por el Pleno de la Corte Constitucional.

Se debe contrastar con las causales más frecuentes esgrimidas por los empleadores al peticionar el visto bueno por parte de los empleadores.

Las principales causales fueron las establecidas en el artículo 172 numerales 1, 2 y 7 del Código del Trabajo según el análisis cualitativo realizado durante la elaboración del artículo científico.

La inspectoría del trabajo al resolver exhibe acepta la causal invocada en cada caso. Incumple una vez más la obligación de motivar sus decisiones.

Existe insuficiente motivación, menciona normas jurídicas, pero no subsume los hechos en ellas. No hace un análisis, ni se pronuncia sobre la situación social que genera la pandemia y como esta afecta la relación laboral.

En cada caso dio por terminada la relación laboral, con efecto económico negativo para el trabajador.

Los inspectores de trabajo al desconocer las nuevas pautas jurisprudenciales determinadas por la Corte Constitucional ocasionaron graves conflictos sociales, económicos en unos casos para el empleador y en otros para el trabajador.

No aplicaron los pronunciamientos vertidos por la Corte en la sentencia 1158-17-EP/21 en la que se configuran los elementos para que sus resoluciones se consideren motivadas.

Metodología

La metodología para utilizada en este artículo es el cualitativa ya que se limita al análisis de las resoluciones de treinta procedimientos de visto bueno en la parte de la motivación, emitidos por la inspectoría de Pichincha. La técnica utilizada es la analítica, descriptiva.

Del análisis cualitativo, descriptivo de resoluciones de visto bueno realizadas por los inspectores de Pichincha encontramos que un alto porcentaje carecen completamente de motivación.

Conclusiones

El inspector de trabajo es el responsable de que el procedimiento de sustancie de acuerdo con los establecido en la ley, en el acuerdo MDT-2021-189 emitido por el Ministerio del Trabajo y la constitución.

La dispersión normativa para su trámite en concordancia con la falta de capacitación de los servidores públicos del Ministerio de Trabajo no fue capacitada con el anterior Test de Motivación y mucho menos con la nueva forma de motivar las sentencias y resoluciones.

He podido constatar que el incumplimiento del deber de motivar se relaciona directamente con el desconocimiento de algunos inspectores de trabajo al admitir, calificar y evacuar la prueba en la diligencia de investigación según la normativa establecida en el Cogep.

Por lo tanto, sus resoluciones presentan vicios de motivación por no realizar adecuada valoración de esta, según lo establecido por la Corte Constitucional en su Sentencia No. 1158-17-EP/21.

La obligación de motivar el procedimiento ignorada por algunos de funcionarios públicos, desconocieron en sus decisiones, la obligación de resolver en función de los elementos facticos, probatorios y jurídicos que exige la constitución en su artículo 76 numeral 7 literal l.

La motivación fue el un punto débil en las resoluciones de visto bueno, en algunas de las resoluciones de los inspectores de trabajo, en especial en lo relacionado a la admisibilidad y valoración de la prueba, lo que desembocó en que dicha resolución sea incoherente, incongruente, inatinerente e incomprensible.

En las resoluciones de visto bueno en la Inspectoría de Pichincha, se pudo evidenciar que varios inspectores de trabajo desarrollaron motivaciones suficientes al momento de resolver las causales puestas en su conocimiento.

Algunos Inspectores del Trabajo de Pichincha, realizaron resoluciones adecuadas a la sentencia 1158-17-EP/21. En contraste con otros inspectores que las motivaron correctamente, adecuándose al artículo 100 del COA.

De acuerdo con la sentencia 1158-17-EP/21 se establecen las pautas jurisprudenciales de motivación. La Corte Constitucional establece un estándar mínimo de motivación de las resoluciones con la finalidad de que no sean incoherentes, incongruentes, inatinerentes o incomprensibles.

Algunos inspectores, al resolver las peticiones de visto bueno incurren en el vicio de incoherencia, ya que en sus resoluciones no existe una correcta relación entre premisas y conclusión.

Las resoluciones presentan el vicio de incongruencia, la decisión no considera la alegación realizada por las partes, por lo tanto, no se puede adecuar la causal en la norma jurídica.

Las resoluciones de ciertos inspectores de Trabajo, en algunos casos son una mera descripción normativa sin sustento fáctico y jurídico, cuyo resultado no se puede entender a la luz de la nueva forma de motivación desarrollada por la Corte Constitucional del Ecuador.

Durante la pandemia los procedimientos de visto bueno no fueron debidamente motivados debido a la circunstancia tan difíciles que determinó la pandemia se tuvo que estar a los acuerdos emitidos para paliar la difícil situación laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar, L. (año 2011). *Derecho Laboral, Teórico y Práctico jurisprudencia.*, Quito Ecuador: Editorial Corporación de estudios y publicaciones. Primera Edición. El texto hace referencia a la legislación ecuatoriana desde el punto de vista adjetivo u sustantivo con análisis jurisprudencial de casos de visto bueno.

Andrade, A. (2012). Consejo de la Judicatura., Quito Ecuador., Editorial: Escuela de la Función Judicial. Este informe permite comprender las nuevas perspectivas del derecho en general y del derecho laboral en particular en las aplicaciones desde el Consejo de la Judicatura.

Bósquez Remache, J. D., Campaña Muñoz, L. C., & Chica López, L. N. (2021). El visto bueno, sus causales y las normas técnicas que regulan su procedimiento según el Ministerio de Trabajo. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2999>

Cámara de Comercio de Quito. (2017). El Visto Bueno. *Boletín Jurídico*.

Cevallos, María. (1998.). *Legislación Laboral*; Loja-Ecuador., Editorial: UTPL; Tercera Edición. Desarrolla un análisis histórico del derecho del trabajo en Ecuador, hace referencia al derecho individual y colectivo del trabajo y el conflicto de trabajo.

Chávez, N. (1985). *La falta de probidad*. Quito: Ed. Universitaria.
Chávez, N. (2002). *Derecho Laboral Aplicado*. Editorial Universitaria. La autora aborda los conceptos de trabajo, trabajador, empleador, despido intempestivo, visto bueno y su causales, procedimiento e impugnación.

Chávez, N. (1990). *Manual de derecho laboral para trabajadores social*. Quito. La autora revisa y comenta Efectos jurídicos de los contratos individuales de

trabajo: obligaciones y prohibiciones para empleadores y trabajadores, como terminan los contratos individuales de trabajo. Asociaciones de empleados. El contrato colectivo. Los conflictos colectivos

Constitución de la República del Ecuador, (2008)., Quito – Ecuador Corporación de Estudio y Publicaciones. La norma suprema garantiza los derechos de los trabajadores en los capítulos referentes a trabajo y seguridad social.

Montoya, G. L. R., & Vázquez, M. A. H. (s. f.). *Terminación de la relación laboral: La figura jurídica del Visto Bueno y su impugnación en Ecuador*. 23.

Rodríguez-Sarmiento, I. T., Erazo-Álvarez, J. C., Borja-Pozo, C. A., & Narváez-Zurita, C. I. (2020). Procedimiento administrativo de visto bueno: | Constitucional a la seguridad jurídica y al debido proceso. *IUSTITIA SOCIALIS*, 5(1), 208. <https://doi.org/10.35381/racji.v5i1.609>

Vásquez, J. (2013). *Derecho laboral práctico*. Cevallos. Ximena Moreno Echeverría. (s. f.). *Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código del Trabajo ecuatoriano*. *FORO. Revista de Derecho*.

Yanhet Lucía Valverde Torres, Oswaldo Líber Andrade Salazar, Marco Fernando Saltos Salgado, & Jorge Alfredo Eras Diaz. (2019). El visto bueno: Análisis crítico de la ilegal impugnación de la resolución negativa. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1192>

ANEXOS.

Casos más representativos, en función de los vicios de apariencia, deficiencia o insuficiencia motivacional.

Incoherencia, inatención, incongruencia e incomprensibilidad de las resoluciones de visto bueno, que sirvieron de base para el desarrollo del artículo científico.

verdades en sus libelos iniciales, tal como lo dispone el Art. 169 del Código Orgánico General de Procesos; y, por parte de esta Autoridad se hace valer las disposiciones emanadas en la Constitución de la República Capítulo Octavo al hablar de los "Derechos de Protección" Arts. 75 y 82 y el Capítulo Cuarto, Sección Primera que trata sobre los "Principios de la Administración de Justicia" Art. 169. **SEXTO:** Que una vez que se han cumplido con las reglas expuestas del debido proceso, corresponde a esta Autoridad pronunciarse al respecto. En lo referente al numeral 3 del Art. 172 del Código de Trabajo, esto es: 3.- "Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador". En el caso que nos ocupa, la parte accionante sustenta su petición indicando que el trabajador Luis Carlos Lamar Toaquiza ha incurrido en falta de probidad manifestando lo que textualmente transcribo a continuación: "Por la naturaleza del trabajo que realiza el señor **LUIS CARLOS LAMAR TOAQUIZA**, se le dio instrucciones claras de que el día 28 de diciembre del 2018 remolque un contenedor con productos para una exportación, y que una vez que haya cumplido con esta tarea se dirija a la ciudad de Guayaquil a fin de que entregue esta carga el día 29 de diciembre del año 2018, debiendo retornar a la ciudad de Quito con el contenedor de otro cliente; sin embargo el señor **LUIS CARLOS LAMAR TOAQUIZA** se reporto a las 07h00 del día 29 de diciembre del 2018 e indica que no había salido de la ciudad de Quito y que haría la entrega del contenedor, que le correspondía dejar en Guayaquil, el día miércoles 02 de enero del 2019.". En virtud de lo expuesto, de los documentos que obran de autos, el accionante no ha podido demostrar en la diligencia de investigación que el trabajador haya incurrido en falta de probidad manifestada en su petición de Visto Bueno, por lo que es importante hacer un análisis de que es probidad; para el tratadista Latino de Forcellini en la obra citada de Carlos Vela Monsalve SJ Capítulo 21, pag.16.- Sobre la acepción gramatical de Probidad define "Bonitud, rectitud de ánimo, honrría de bien, integridad y honradez en el obrar", de igual forma sobre "La moralidad".- "es la norma de conducta que las seres humanos civilizados y socialmente reunidos debemos observar en todas nuestras actuaciones". Reflexión doctrinal que tiene relación directa con el comportamiento de la persona y con la capacidad de la misma, por lo que se expresa con absoluta luminiscencia que el accionado no se encuadra en la causal anteriormente invocada, puesto que como se anotó en líneas inmediatas anteriores la parte actora no demostró de manera fáctica con ninguna de las pruebas permitidas por nuestra legislación Ecuatoriana la causal solicitada, ni motivó la misma en la diligencia de investigación ya que no expuso cual sería la falta de probidad o conducta inmoral en la que supuestamente incurrió el accionado. Tanto más cuanto es absolutamente necesario recalcar que el accionado presentó ante el Ministerio de Trabajo, con fecha 09 de enero del 2019 una denuncia por despido intempestivo signada con el número 000632UIO2019 un día antes de que el accionante haya ingresado la presente petición de visto bueno, de lo señalado en líneas anteriores, se desprende que la relación laboral entre el accionado y el señor

se suspendió por un supuesto despido intempestivo mismo que deberá ser resuelto por las Autoridades competentes. Bajo estos antecedentes se establece que no existen elementos suficientes para establecer que el accionado-haya incurrido en la causal invocada. Tanto más cuanto es absolutamente necesario acotar lo dispuesto en el Art. 169 del Código Orgánico General de Procesos (norma supletoria del Código del Trabajo) mismo que en su parte pertinente refiere lo siguiente: "Es obligación de la parte **ACTORA PROBAR** los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda... La parte demandada no está obligada a producir pruebas si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa; ...". (Las mayúsculas y negreado me pertenecen), disposiciones que se encuentran en armonía con lo establecido en el Art. 76 numeral 7 literal h) de la Constitución de la República del Ecuador, norma supra l) que manifiesta lo siguiente: "...El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías: letra h).- Presentar de forma verbal o escrita las razones o argumentos de los que se crea asistida y **REPLICAR** los argumentos de las otras partes; presentar pruebas y **CONTRADECIR** las que presenten en su contra", (Las mayúsculas y negreado me pertenecen), lo que determina que por seguridad jurídica el peticionario de una acción debe sustentar legalmente la misma a fin de demostrar lo inquirido, realidad jurídica que en el presente caso no se ha demostrado, por tanto de lo trascrito y de la sujeción estricta a las normas invocadas, esta Autoridad ha determinado que no se ha probado conforme a derecho la causal que ha sido materia de análisis y que obran dentro del cuaderno procesal administrativo. **SEPTIMA.-** El Art. 4 del Código del Trabajo expresa: "Los

derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario"; y, el Art. 5 ibidem dice: "Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos". OCTAVA: El 2do inciso del artículo 183 del Código de Trabajo, establece: "...La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez de Trabajo, pues, sólo tendrá valor de Informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el Juicio". NOVENA: Por las consideraciones expuestas, así como por las pruebas agregadas al expediente y la información obtenida en la diligencia de investigación. Esta Autoridad ha observado que dichos instrumentos han cumplido las formalidades legales, determinadas en el Código de Procedimiento Civil; y, de acuerdo a lo que dispone el Art. 115 del mismo cuerpo legal, se ha hecho un análisis objetivo prolijo y legal a cada una de las mismas, valorándolas en conjunto. RESOLUCION: De los antecedentes expuestos con anterioridad esta Autoridad, en uso de las atribuciones que le confieren los Arts. 183, 545 atribución 5ta y 621 del Código del Trabajo; resuelve NEGAR el Visto Bueno, solicitado por el señor [Nombre] en contra del señor [Nombre]

f) Abg

ABC
INSPECTORA DEL TRABAJO DE PICHINCHA

RAZON: Siento como tal que el día de hoy 08 de febrero del año dos mil diecinueve siendo las 17H20. notifiqué con la resolución que antecede al (a) señor (a) por el señor [Nombre] mediante boleta de notificación en el Casillero Judicial No.1592 señalado para el efecto, perteneciente al Ab. Daniel Maldonado, y al señor [Nombre] mediante boleta de notificación en el Casillero Judicial No.4502 y correo señalado para el efecto.- CERTIFICO.- f) Ab.

ABC
INSPECTOR DEL TRABAJO DE PICHINCHA



Abg. MARÍA CRISTINA MONTENEGRO

CORREO ELECTRÓNICO: abgmarcristina@gmail.com

Dentro del trámite de VISTO BUENO No 271488-2018-KMM, presentado por la señora Ab. MARÍA CRISTINA MONTENEGRO en calidad de Procuradora Judicial de la EMPRESA AGRÍCOLA ENTRERIOS S.A., contra de su trabajadora señora JUANA ARAGON RIVERA, se ha dictado lo que sigue.-

SE LE HACE SABER:

INSPECTORÍA DE TRABAJO ESMERALDAS.- Esmeraldas 11 de julio del 2018 a las 08h07.-
VISTOS: A foja tres a la cuatro del expediente consta la solicitud de visto bueno presentado por la señora Ab. MARÍA CRISTINA MONTENEGRO en calidad de Procuradora Judicial de la EMPRESA AGRÍCOLA ENTRERIOS S.A., indica "Con fecha 19 de octubre del año 2015 mi representada celebró un contrato de Trabajo Agrícola a Destajo con lo señora JUANA ARAGON RIVERA, para que desempeñe las funciones de obrera agrícola, contrato que se encuentra debidamente registrado en el Sistema Único de Trabajadores. Revisados que fueron los registros de entrada y salida del trabajo, se identificó que la señora JUANA ARAGON RIVERA no se ha presentada desde el 5 de junio del 2018 hasta lo presente fecha, sin que existió justificación de su ausencia. Con los antecedentes presentados solicito se sirva calificar y tramitar el Visto Bueno de conformidad a los artículos 183, 545 numeral 5 y el 621 del Código del Trabajo en contra de la señora JUANA ARAGON RIVERA por no asistir a laborar y por ende abandonar su puesto de trabajo desde el 05 de junio del 2018 hasta lo presente fecha, faltas que se realizaron dentro de un periodo mensual de labor por más de tres días consecutivos sin justificación alguno, por lo tanto se configuro lo causal de visto bueno estipulado en el numeral 1 del artículo 172 del Código de Trabajo". El 15 de junio del 2018 a las 16h40 la Abg. Dalia Perea Mera Ex Inspectora de Trabajo emite providencia calificando el trámite de visto bueno. El 25 de Junio del 2018 a las 11h50 se procede a citar en persona a la señora JUANA ARAGON RIVERA tal como consta el recibido en el expediente a foja treinta cuatro. Con fecha 26 de junio del 2018 a las 15h17, la parte accionada presenta escrito de contestación que en su parte pertinente indica "impugnamos los fundamentos de hecho y derecho de la demanda propuesta, es ilegal, impertinente, improcedente, absurda, contradictoria, incoherente, falsa, maliciosa, temeraria y contraria a la verdad de los hechos. No es verdad que no me he presentado a trabajar desde el 5 de junio del 2018 hasta la presente fecha, sin que exista justificación de ausencia, tal como lo expresan en su numeral 2 de su petición de visto bueno en mi contra. Antes, por el contrario, del comprobante de egreso de AGRÍCOLA ENTRERIOS S.A. con número CEB800252, de fecha 29 de mayo del 2018 se cancela sueldo de mes de mayo. El día jueves 31 de mayo del 2018, a eso de las 08h00 am, la señora Jefa de Talento Humano de la AGRÍCOLA ENTRERIOS S.A, de nombre Johana Segura y la abogada María Cristina Peña Montenegro procuradora Judicial de la Empresa, nos comunican a los compañeros, Quintero Rojas Víctor, Pinargote Canto David Ecuador, Hurtado Quintero Cinthia, Reasco Meza Jairo, Pinargote Canto Javier y Aragon Rivera Juana, nos comunicaron que la relación laboral con la institución se había terminado, y que por lo tanto, estábamos fuera de la Empresa, luego procedieron a ofrecernos valores de nuestra liquidación, los mismos que no estaban acorde a lo que establece la Ley. Por lo que concurrimos el martes 05 de junio del 2018, a denunciar a la inspectoría del Trabajo de Esmeraldas hacer valer nuestros derechos, junto con los compañeros Quintero Rojas Víctor, Pinargote Canto David Ecuador, Hurtado Quintero Cinthia, Reasco Meza Jairo, Pinargote Canto Javier, notificándole a la Empresa con la boleta única de notificación N° 56281, la misma que fue entregada y recibida por la señora Lina Ocampo, con fecha 06 de junio del 2018, que para su mayor ilustración anexaremos con prueba a nuestro favor". El 26 de junio del 2018 a las 16h40, Abg. Dalia Perea Mera Ex Inspectora de Trabajo emite providencia en su parte pertinente señala audiencia de investigación para el día lunes 2 de julio del 2018 a las 11h00. El 3 de julio del 2018 a las 15h35, emito providencia en la que se indica lo siguiente "Avoco conocimiento dentro del trámite de VISTO BUENO No 271488-2018-KMM, presentado por la señora MARÍA CRISTINA MONTENEGRO en calidad de Procuradora Judicial de la EMPRESA AGRÍCOLA ENTRERIOS S.A., contra de su

trabajadora señora JUANA ARAGON RIVERA. Se ha dictado lo siguiente: A.- Con fecha 3 de julio del 2018 avoco conocimiento del presente tramite de visto bueno por cuanto la Ab. Dalia Carolina Perea ya no labora en la institución que era la funcionaria que tenía a cargo del expediente. B.- Revisado el expediente consta que se había señalado audiencia de investigación para el día lunes 2 de julio del 2018 a las 11h00 en la cual compareció la señora JUANA ARAGON RIVERA en compañía de su Ab. MIGUEL ÁNGEL REASCO y no comparece la otra parte y por cuanto el expediente no estaba a cargo de funcionario no se realizó la audiencia. En lo principal se dispone señalar para para el día viernes 6 de julio del 2018 a las 14h30. El 6 de Julio del 2018 a las 14:30. se realiza la audiencia de investigación en la cual comparece por una parte la Ab. MARÍA CRISTINA MONTENEGRO en calidad de Procuradora Judicial de la EMPRESA AGRÍCOLA ENTRERÍOS S.A., y por otra parte comparece la señora JUANA ARAGON RIVERA en compañía del Ab. MIGUEL ÁNGEL REASCO. Se da por iniciada la presente Diligencia de Investigación, indicando a las partes que se aplica el Dialogo Social según lo que determina el Art. 326 numeral 10 de la Constitución de la República del Ecuador, por lo cual las partes dialogan y no llegan acuerdos, por tal razón se concede la palabra la parte accionante que indica: "acudo ante su Autoridad para que se lleve a cabo la diligencia de Inspección de Visto Bueno en contra de la señora Juana Aragón Rivera la misma que consta en la Consulta de Rol de Empleados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del mes de junio y julio del año 2018 por lo tanto guarda su calidad de trabajadora de la compañía Agrícola Enterrios S.A., la solicitud del trámite administrativo se basa en la causal de visto bueno numeral 1 del artículo 172 del Código de Trabajo que estipula "(...) Por faltas repetidas e injustificadas 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", ya que la mencionada trabajadora abandonó su puesto de trabajo a partir del día 05 de junio del año 2018 hasta la presente fecha, por lo que la falta de inasistencia al puesto de trabajo es persistente. En relación a los fundamentos de hecho expuestos en los literales de la contestación al trámite administrativo de Visto Bueno suscrito por la señora Juana Aragón y el señor Abogado Miguel Ángel Reasco, manifiesto a Usted lo siguiente: "(...)" a) No es verdad señora Inspectora del Trabajo, que no me he presentado a trabajar desde el 05 de junio del 2018 hasta la presente fecha, sin que exista justificación de ausencia (...), sobre este literal señora Inspectora usted podrá validar del registro de asistencia que se encuentra anexo al expediente que la señora Juana Aragón Rivera registró su asistencia hasta el día 04 de junio del año 2018 y para su conocimiento se adjunta el certificado de fecha 05 de julio del 2018 suscrito por la Ing. Dolores Acosta en su calidad de Coordinadora Agrícola en el cual deja expresa constancia de la inasistencia de la mencionada trabajadora; "(...)" b) ... del comprobante de egreso de AGRÍCOLA ENTRERÍOS S.A., ..., de fecha 29 de mayo del 2018 se cancela sueldo de mes de mayo (...) para lo cual informo señora Inspectora que ese documento refleja un egreso de la compañía por el pago del sueldo del mes de mayo del año 2018, por lo que es un medio de prueba inconducente ya que no es objeto de controversia el no pago de un sueldo, sino el abandono del puesto de trabajo por más de tres días consecutivos dentro de una jornada de labor. "(...)" c) Del rol de pago de AGRÍCOLA ENTRERÍOS S.A., del período 2018.04.30 al 2018.05.03, demuestro que el valor 73 80 consta en el rol reportes para Acta de Finiquito (...)" "(...)" d) ... el día jueves 31 de mayo del 2018, a eso de las 08h00 am, la señora Jefa de Talento Humano de la AGRÍCOLA ENTRERÍOS S.A., de nombre Johana Segura y la abogada María Cristina Peña Montenegro, Procuradora Judicial De La Empresa, Nos Comunican A Los Compañeros, Quintero Rojas Víctor, Pinargote Canto David Ecuador, Hurtado Quintero Cinthia, Reasco Meza Jairon, Pinargote Canto Javier Y Aragon Rivera Juana, nos comunicaron que la relación laboral con la institución se había terminado (...)", señora Inspectora para aclarar los hechos ante su Autoridad se comunica que en efecto el día 31 de mayo del 2018 se procedió a notificar por escrito las terminaciones de los Contratos de Trabajo a Destajo por cumplir con el plazo determinado en los Adendums al Contrato de Trabajo a Destajo suscrito con los mencionados trabajadores. El caso con la señora Juana Aragón Rivera es totalmente diferente a los demás ex trabajadores, por lo que a continuación dejo constancia que la señora Juan Aragón Rivera el día 31 de mayo del 2018 me manifestó que se encontraba mal de salud y que había tenido atenciones médicas con el Dr. Jossier Chillambo – Médico Ocupacional de la compañía y que tenía todavía atenciones médicas por lo que la Ing. Johanna Segura – Gerente de Recursos Humanos y mi persona le comunicamos que a pesar que el plazo del Contrato a Destajo establecido en el Adendum culminó, ella deberá seguir trabajando y que como parte de Recursos Humanos se velará por el bienestar físico de su persona, por lo que Recursos

Humanos se comprometió a sacar una cita médica. Con estos antecedentes y con el registro de asistencia como medio de prueba que consta en el expediente podrá su Autoridad validar que la señora Juana Aragón si asistió a trabajar el día 31 de mayo del 2018 (fecha en la cual alega haber sido despedida intempestivamente) y existe constancia adicional que fue a trabajar el día 01 y 04 de junio del 2018 por lo que no existe despido intempestivo alguno como aseveran las partes ya que la señora continuaba prestando sus servicios de manera normal y a partir del día 05 de junio del 2018 ya no asistió a trabajar hasta la presente fecha, por lo que se visualiza que se está tratando de confundir a su Autoridad para sacar beneficio de manera dolosa (adjunto registro de asistencia del mes de mayo y junio del 2018 originales). En relación a los medios de prueba presentados por trabajadora y su Abogado patrocinador se alega que no reúnen los requisitos de pertinencia, utilidad, conducencia en este trámite administrativo de Visto Bueno por abandono al puesto de trabajo por más de tres días consecutivos dentro de una jornada de labor, de conformidad al artículo 160 del Código Orgánico General de Procesos como norma supletoria al Código de Trabajo recalco nuevamente señora Inspectora que de ser el caso hubiera existido el supuesto despido intempestivo el día 31 de mayo del 2018. ¿Por qué la trabajadora continuó trabajando el día 31 de mayo, 01 y 04 de junio del 2018?, es evidente la mala fe que existe por lo que se recuerda a la otra parte que uno de los deberes del Abogado es patrocinar con sujeción a los principios de lealtad, probidad, veracidad, honradez y buena fe y demás deberes estipulados en el artículo 330 del Código Orgánico de la Función Judicial. Solicito a su Autoridad emita la correspondiente resolución de Visto Bueno a favor de la compañía Agrícola Entreríos S.A. por demostrar los medios de prueba conducentes de la causal de visto bueno numeral 1 del artículo 172 del Código de Trabajo seguido en contra de la señora Juana Aragón Rivera por "Por faltas repetidas e injustificadas 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 periodo mensual de labor". Hasta aquí mi intervención en mi calidad de Abogada Patrocinadora de la mencionada empresa. Se concede la palabra a la parte accionada que indica: "Por haber propuesto demanda de indemnización por despido intempestivo den la unidad multicompetente de San Lorenzo provincia de Esmeraldas mi defendida JUANA ARAGON RIVERA propuso demanda en contra de la empresa ante mencionada la misma que por sorteo recayó con el Ab. Corozo Cortez Oscar Andrés con el número de proceso 08256-2018-00302 primera instancia, martes 2 de julio del 2018 a las 09h24 la misma que fue calificada el día jueves 5 de julio del 2018 a las 09h14, donde se nos califica la demanda y se le admita a trámite por cumplir los requisitos legales del código orgánico de proceso con este antecedente solicitamos a su autoridad se digne en inhibirse del presente visto bueno solicitado por la Ab. MARÍA CRISTINA MONTENEGRO en calidad de Procuradora Judicial de la EMPRESA AGRÍCOLA ENTRERÍOS S.A., por cuanto la competencia está radicada en uno de los jueces del cantón San Lorenzo para lo cual adjunto la notificación de calificación de la demanda". La parte accionante vuelve tomar la palabra indica: "por no constar los originales en el expediente adjunto; registró de asistencia de los meses de mayo y junio del 2018 y al adendum del contrato de trabajo, además solicito el desglose del adendum del contrato de trabajo y la procuración judicial original. En referencia a lo actuado dentro de este trámite administrativo SE CONSIDERA LO SIGUIENTE.- PRIMERA: De la revisión procesal se determina que no se ha omitido solemnidad sustancial alguna, que vicie la nulidad del presente trámite.- SEGUNDA: En el sistema Constitucional de derechos y justicia vigente el interés del Estado es tutelar de modo imparcial y expedito los derechos de las personas, según lo garantiza el Art. 75 de la Constitución de la República, dentro de la protección de las personas, se encuentra establecido la seguridad jurídica en el Art. 82 ibidem, que se concreta en respetar, observar y aplicar las garantías Constitucionales de la República - TERCERA.- Con los principios de uniformidad y eficacia, consagrados en el Art. 169 de la Constitución de la República; y, el Art. 82, ibidem, nos indica en forma imperativa, que: "El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes."; además que se encuentran taxativamente expresados en el Art. 18 del Código Orgánico de la Función Judicial, son de carácter obligatorio para todas las actuaciones judiciales y niveles de justicia, a efecto que no se incurra en error judicial.- CUARTA: Apreciada las pruebas, de acuerdo a la sana crítica, que lo dispone en el numeral, 3, 4 y 5 del Art. 11 de la Constitución de la República, en concordancia con el Art. 164 del Código Orgánico General de procesos; y, se admite las pruebas aportadas, y se concluye lo siguiente:



A) La solicitud de visto bueno presentado por la Ab. MARÍA CRISTINA MONTENEGRO en calidad de Procuradora Judicial de la EMPRESA AGRÍCOLA ENTRERIOS S.A., en su parte indica "la señora JUANA ARAGON RIVERA no se ha presentada desde el 5 de junio del 2018 hasta la presente fecha, sin que exista justificación de su ausencia, para lo cual anuncia como prueba en su solicitud lo siguiente: 1.- Contrato de trabajo, 2.- extracto de contrato de trabajo en copia simple, 3.- aviso de entrada al IESS, 4.- Consulta de rol de empleados del mes de junio; 5.- registro único de contribución; 6.- procuración judicial original; 7.- certificado de cumplimiento de obligaciones patronales; 8.- registro de asistencia en copia simple; 9.- rol de pago del mes de mayo en copia simple; B) La parte accionada en su contestación anuncia y adjunta la siguiente documentación: 1) comprobante de egreso de Agrícola Entrerios S.A., con número CEB800252; 2) Rol de pago Agrícola Entrerios S.A., 3) denuncia del Ministerio del Trabajo en contra de la empresa Agrícola Entrerios S.A., 4) Boleta única de notificación No. 516281; 5) acta de comparecencia de fecha 6 de junio del 2018 a las 10h00 dentro de la boleta única 516281; 6) escrito de la empresa Agrícola Entrerios S.A., de fecha 6 de junio del 2018 difiriendo audiencia; 7) acta de comparecencia de fecha 12 de junio del 2018 a las 11h30; C) La parte empleadora en la audiencia de investigación indica que por no constar los originales en el expediente adjunta, el certificado de fecha 05 de julio del 2018 suscrito por la Ing. Dolores Acosta en su calidad de Coordinadora Agrícola en el cual deja expresa constancia de la inasistencia de la mencionada trabajadora; registró de asistencia de los meses de mayo y junio del 2018 y al adendum del contrato de trabajo, las mismas que nunca fueron anunciadas en la solicitud de visto bueno.- QUINTA: Todo conflicto en materia laboral la Autoridad del Trabajo deberá resolver siempre las pretensiones y acepciones deducidas por las partes y deberá fallar en base a la Constitución, el Código de Trabajo y a los méritos del proceso, en concordancia con el principio de la verdad procesal, esto es que la Autoridad del Trabajo deberá resolver únicamente atendiendo a los elementos aportados por las partes, es decir las pruebas pedidas, ordenadas y actuadas de conformidad con la ley, por lo tanto acorde a lo que dispone el Art. 75 de la Constitución de la República del Ecuador, que establece que "TODA PERSONA" tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y A LA TUTELA EFECTIVA, IMPARCIAL EXPEDITA DE SUS DERECHOS E INTERESES, en concordancia con el Art. 76 ibidem, en todo proceso judicial en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden se asegurará el derecho al debido proceso", en su numeral 1, dice "CORRESPONDE A TODA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA O JUDICIAL GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS Y DE LAS PARTES".- SEXTA.- Del análisis de las pruebas presentadas en este proceso administrativo, se concluye: 1.- El accionante no ha logrado justificar que el trabajador ha incurrido en la causal numeral 1 del art. 172 del Código del Trabajo, debido a que de conformidad al Artículo 158 del Código Orgánico General de Procesos manifiesta: "Finalidad de la prueba. La prueba tiene por finalidad llevar a la o al juzgador al convencimiento de los hechos y circunstancias controvertidos." y en este proceso administrativo la parte accionante anuncio como prueba y adjunta en su solicitud de visto bueno copia simple del registro de asistencia del personal que consta en la foja 31 del expediente la misma que esta llenada a mano y no tiene firma de responsabilidad, por ende no se puede valorar la presente prueba. 2.- En la audiencia de investigación la parte accionante presente como pruebas el certificado de fecha 05 de julio del 2018 suscrito por la Ing. Dolores Acosta en su calidad de Coordinadora Agrícola en el cual deja expresa constancia de la inasistencia de la trabajadora; registró de asistencia de los meses de mayo y junio del 2018, pruebas que nunca fue anunciada en la solicitud de visto bueno por ende se incumple con lo que establece el Art. 166 del Código Orgánico General de Procesos manifiesta: "...Prueba nueva: Se podrá solicitar prueba no anunciada en la demanda, contestación a la demanda, reconvencción y contestación a la reconvencción, hasta antes de la convocatoria a la audiencia de juicio..." por ende esta autoridad del trabajo no toma en cuenta por no estar debidamente anunciados como prueba dentro del presente acto administrativo, es decir no da cumplimiento al art. 142 numeral 7 del Código Orgánico General de Procesos. SEPTIMA.- Por todas estas consideraciones, el actor o accionante no ha probado los hechos que está aduciendo y de acuerdo al Art. 545 del Código del Trabajo, al amparo de la letra l) del numeral 7, del art. 76, de la Constitución de la República del Ecuador, que garantiza la sana crítica y que toda resolución debe ser motivada, y del numeral 5 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, por lo que de esta manera dejo enunciada los principios jurídicos necesarios para la validez del presente acto administrativo, concluyendo que el accionado no ha incurrido en las causales; numeral 1 del art. 172

TRABAJO



del Código del Trabajo - Por los antecedentes expuestos y de conformidad a los Artículos 5 y 7 del Código del Trabajo: **RESUELVO: NEGAR LA PRESENTE SOLICITUD DE VISTO BUENO** propuesta por la señora Ab. **MARÍA CRISTINA MONTENEGRO** en calidad de Procuradora Judicial de la **EMPRESA AGRÍCOLA ENTRERIOS S.A.**, contra de su trabajadora señora **JUANA ARAGON RIVERA**, por lo cual se dispone lo siguiente: 1) Déjese a salvo el o los derechos a los que se crean asistidos las partes de conformidad Art 183 inciso segundo del Código del Trabajo. 2) Se realiza el desglose la Procuración Judicial, registro de asistencia original que fue adjunta en la audiencia de Investigación, adendum al contrato de trabajo original dejando copia en el expediente. 3) Se procede con el archivo definitivo del presente trámite.- **CÚMPLASE Y NOTIFIQUESE.-f).** Abg. Katherine Molina. **INSPECTORA DEL TRABAJO DE ESMERALDAS.**

Lo que comunico a usted para los fines de ley.-


Abg. Katherine Molina Molina
INSPECTORA DEL TRABAJO DE ESMERALDAS

REPÚBLICA DEL ECUADOR

Dentro del Trámite de Visto Bueno N°275255-2018- n Comprobante de Ingreso Nro. QUI000155462 presentado por la señora : en su calidad de empleador, en contra del señor(a) en su calidad de trabajadora, se ha dictado la siguiente resolución:

INSPECTORÍA DEL TRABAJO DE PICHINCHA.- Quito, 07 de noviembre del 2018, a las 16h40.- **VISTOS.-** En mérito del resorteo realizado con fecha 22 de octubre de 2018 a las 15h17 minutos, avoco conocimiento de la solicitud de Visto Bueno signado con el N° N°275255-2018- con Comprobante de Ingreso Nro. QUI000155462 presentado por la señora en su calidad de empleador, se observa lo siguiente: **UNO.-** En el libelo de su petición en lo principal manifiesta: "El Visto Bueno que presento es contra de la trabajadora señora N° **FUNDAMENTOS DE HECHO.-** Contrate los servicios lícitos y personales a la señora para que trabaje bajo mi dependencia en calidad de empleada doméstica más con mucha sorpresa e indignación la trabajadora ha incurrido en faltas de impuntualidad a su trabajo y que lo detallo en forma concreta a continuación: Jueves 20 de septiembre de 2018 llega a su trabajo a las 10h25 am. Viernes 28 de septiembre del 2018 llega a su trabajo a las 12h05 Pm. Jueves 4 de octubre del 2018 llega a su trabajo a las 10h08 am. Viernes 5 de octubre del 2018 llega a su trabajo a las 10h20am. Es decir con lo relatado ha incurrido en lo tipificado en el Art. 172 numeral 1 del Código del Trabajo referente a las faltas repetidas de impuntualidad a su trabajo y que lo demuestro con la documentación original de la bitácora del Conjunto y que está a cargo de la compañía de seguridad misma que da seguridad al Conjunto Residencial en la cual vivo y la trabajadora desempeña sus labores. **FUNDAMENTOS DE DERECHO.-** Con los antecedentes expuestos presento el siguiente VISTO BUENO en contra de la trabajadora señora : que ha incurrido en lo tipificado en el Art. 172 numeral 1 del Código del Trabajo vigente referente a **FALTAS REPETIDAS INJUSTIFICADAS DE PUNTUALIDAD** para que luego de la investigación a llevarse a efecto y de las pruebas, testigo y el registro de control de asistencia (Bitácora original) que presentare oportunamente, en su Resolución me conceda el Visto Bueno para de esta manera dar por terminado la relación de trabajo. El trámite a darse a la presente causa es Especial. **DOCUMENTOS QUE ADJUNTO.-** Copia de cedula y papeleta de votación, Certificado de Obligaciones del IESS. Mi petición de Visto Bueno en tres ejemplares de igual contenido y tenor- **ANUNCIO DE PRUEBA.-** En la diligencia de investigación y al amparo a lo que estipula el art. 190 del CÔGFP pido se recepte la declaración de mi testigo en la Audiencia de investigación. El día de la investigación, presentare documentos referentes al registro de control de asistencia, con lo que demostrare las faltas de puntualidad de la trabajadora. **NOTIFICACIONES.-** Futuras notificaciones lo recibiré en mi casillero judicial Nro. 4861 de mis

-53-



Ministerio
del Trabajo

Ministerio
de
Trabajo
NARAVEZ en cali
representación de J

abogados patrocinadores Dra. Sandra Cepeda y Dr. Jorge Luis Caiza. DOS.- A foja 14 obra con fecha 22 de octubre de 2018 a las 16h40 la providencia de calificación por reunir todos los requisitos legales. A foja 15 del expediente consta la razón de notificación a la señora MARIA AURORA MANCERO SIMBA. TRES: A foja 17 a 18 del expediente consta el escrito de contestación de la accionada señora MARIA AURORA e en lo principal manifiesta lo siguiente: "MARIA AURORA MANCERO SIMBA, dentro del trámite de Visto Bueno 275255-2018-PDZ presentado por la señora ROCIO DE LOURDES HIDALGO NARVÁEZ, contesto el visto bueno en los siguientes términos: En virtud del visto bueno presentado, me permito manifestar: He prestado mis servicios desde 2 de enero de 2009. Se me afilio aproximadamente hace 2 meses después. El contrato de trabajo se suscribe con fecha 1 de marzo de 2010. En referencia a los antecedentes del Visto Bueno, debo manifestar: 1.- Ambigüedad en la forma de presentar la solicitud de visto bueno, no se entiende si siquiera cual era el horario de trabajo. De lo que dejo expresa constancia. Se me deja en total indefensión por cuanto la prueba que anuncia mi empleador no es clara ni concordante, por una parte señala que demuestra la falta de puntualidad con la bitácora original de la compañía de seguridad, que entiendo adjunta al proceso. En el anuncio probatorio señala que presentará documentos de registro de control de asistencia. Documento que ignoro de qué se trata, porque nunca he firmado control de asistencia. Documento que impugno. Confundiendo a la parte accionada. En cuanto al testigo no se sujeta a la forma de anuncio de prueba determinado en el COGEP. Como mínimo debería determinar quién es el testigo, motivo por lo que le impugno. PETICION.- En virtud de lo expuesto y amparado en el artículo 5 el Código de Trabajo sobre la protección judicial y administrativa que dice: " Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a presentar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos", solicito a su Autoridad el archivo del improcedente, ilegal e infundado Visto Bueno por contrariar toda la normativa anteriormente señalada. Así como lo dispuesto en el artículo 7 del Código de Trabajo. Notificaciones que me corresponden las recibiré en el casillero judicial 6049 del Palacio de Justicia de Quito, asignado a la Defensoría Pública. Nombro como mi abogada defensora a la Dra. Violeta Sánchez, Defensora Pública para que presente cuantos escritos sean necesarios en la presente causa." CUATRO: A foja 21 del expediente se encuentra la providencia de fecha 26 de octubre de 2018 a las 14h00 minutos, en la que consta el señalamiento de diligencia para el día Miércoles 31 de octubre de 2018 a las 08h30 minutos. QUINTO: A foja 42 a 43 del expediente consta el acta de investigación de Visto Bueno, que versa en los siguientes términos: "En la ciudad de Quito, Distrito Metropolitano, con fecha 31 de octubre del 2018 a las 08h30, me constituyo en mi calidad de Inspector de Trabajo de Pichincha Ab. Evelyn Pamela Delgado Zapata, en las instalaciones del Ministerio del Trabajo, oficina número 19 del segundo piso, de esta ciudad de Quito, Provincia de Pichincha, con el objeto de llevar a cabo la diligencia de investigación, de los fundamentos de hecho y de derecho de la petición de Visto Bueno Nro. 275255-2018- con Comprobante de ingreso Nro. QUI000155462, para el efecto se constata la presencia de la DRA. SANDRA DE LOS ANGELES, en representación de la señora ROCIO DE LOURDES

Ciudad Poma 115-69 y Piedra
Telf.: + (593) 3947
www.jolacmtrabajadores.g

alidad de parte accionante, quien manifiesta lo siguiente: "Dentro de la presente investigación de visto bueno POR FALTAS INJUSTIFICADAS DE PUNTUALIDAD, inicialmente pido que se incorpore al proceso LA PROCURACION JUDICIAL. Al amparo a lo que estipula el Art 169 del Cogep es nuestra obligación probar lo que he manifestado, ósea que la trabajadora incurrió en faltas injustificadas de puntualidad (Art 172 numeral 1 del Código de Trabajo) POR LO QUE PIDO SE INCORPORE AL PROCESO EL REGISTRO DE CONTROL DE LAS PERSONAS QUE INGRESAN Y SALEN DE LA URBANIZACION PALLARES MENESES, REGISTRO ESTE QUE LO REALIZAN DIARIAMENTE EL GUARDIA DE SEGURIDAD DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD mismo que custodia y vigila la urbanización, lugar este en la que la trabajadora señora MARIA desempeña sus funciones de empleada doméstica. POR LO QUE CON LOS DOCUMENTOS ORIGINALES QUE LOS PRESENTO PRUEBO QUE LA SEÑORA INCURRIO EN FALTAS INJUSTIFICADAS DE PUNTUALIDAD los días 20 de septiembre del 2018 llega a las 10h25 am, 28 de septiembre del 2018 llega a las 12h05 pm, 4 de octubre del 2018 llega a las 10h08 am y 5 de octubre del 2018 llega a las 10h20 am, es decir que he demostrado que la trabajadora ha incurrido en faltas de puntualidad injustificadas, por lo que solicito que en su resolución me conceda el VISTO BUENO para terminar la relación laboral legalmente, exhibiendo en original y dejando copias. HASTA ahí mi intervención". Por otra parte comparece la señora MARIA AURORA en calidad de parte accionada acompañada de su abogada patrocinadora AB. FONSECA CEVALLOS CIRA PAULINA, quien manifiesta lo siguiente: "Me ratifico en los fundamentos de hecho y de derecho de la contestación de la infundada solicitud de visto bueno y me permito hacer notar a su Autoridad lo siguiente: 1.- Impugno la documentación presentada por la parte accionante por cuanto la misma carece de firma de responsabilidad y tampoco contiene la firma de la accionada, mal se puede decir que corresponda a un Registro de Asistencias. 2.- En la petición de Visto Bueno no se ha determinado ni siquiera el horario de la trabajadora. 3.- En esta infundada petición de Visto Bueno no se ha tomado en cuenta que conforme lo determina el Art. 172. 1 del Código del Trabajo exige que exista una continuidad como se puede observar claramente esta disposición conforme reza el Art. ya mencionado no se cumple que su Autoridad apegado a la norma y en beneficio del trabajador tendrá que resolver. Por todo lo expuesto solicito que se niegue la solicitud de Visto Bueno, se le reintegre a su lugar de trabajo a la señora MARIA AURORA se le entregue la cantidad consignada por el accionante de la suspensión de sus labores. Hasta ahí su intervención." PRIMERO: Esta Autoridad es Competente para conocer, tramitar y resolver el presente Visto Bueno, conforme lo establecido en el Código del Trabajo. SEGUNDO: Que no se han omitido solemnidades sustanciales, que vicien su procedimiento. Puesto que en la tramitación del presente expediente administrativo se han observado las normas del debido proceso expresamente declaradas en la Constitución de la República, por lo que se declara su validez procesal administrativa; TERCERO: Que el Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador determina que en todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden se asegurará el derecho al debido proceso, mismo que ha sido cautelosamente respetado; CUARTO: Que el Empleador, en virtud de lo establecido en el

-SS-

Art. 172 causal 1ra del Código del Trabajo, se encuentra en derecho de presentar la acción de visto bueno, fundamentado en las disposiciones precitadas. QUINTO: De conformidad en lo establecido en el Artículo 169 del Código Orgánico de Procesos, menciona sobre La Carga de la prueba. Es obligación de la parte actora probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda .., y la Constitución de la República Capítulo Octavo al hablar de los "Derechos de Protección" Arts. 75 y 82 y el Capítulo Cuarto, Sección Primera que trata sobre los "Principios de la Administración de Justicia". SEXTO: Una vez que se ha cumplido con las reglas expuestas del debido proceso, corresponde a esta Autoridad pronunciarse al respecto, la petición de visto bueno tiene como fundamento de derecho lo determinado en el Art. 172 numeral 1 del Código del Trabajo, misma que manifiesta lo siguiente: 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. Una vez realizado el análisis minucioso y exhaustivo de las piezas procesales corresponde a esta Autoridad Administrativa manifestar lo siguiente: De la documentación aportada por la parte accionante referente al Registro de asistencia de Entradas y Salidas a la empresa (Bitácora), que consta a fojas 25 a 30 del proceso, se desprende que la accionada el día Jueves 20 de septiembre de 2018 llegó a su trabajo a las 10h25 am como se pudo verificar en dicho Registro, el día viernes 28 de septiembre del 2018 llegó a su trabajo a las 12h05 pm, posteriormente el día Jueves 4 de octubre del 2018 ingresó a su trabajo a las 10h08 am, y finalmente el viernes 5 de octubre del 2018 llegó a las 10h20am, con lo que esta Autoridad Administrativa pudo determinar que la referida accionada señora MARIA AURORA se encuentra inmersa en la causal invocada, por cuanto el Código de Trabajo en su Art. 172 numeral 1 es bien claro y manifiesta que para que se configure dicha faltas sean estas de puntualidad o de asistencia al trabajo debe ser en UN TIEMPO MAYOR DE TRES DÍAS CONSECUTIVOS, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido DENTRO DE UN PERÍODO MENSUAL DE LABORAL pues en el presente caso se pudo observar que las faltas de puntualidad no han sido producidas de forma continua o consecutiva y dentro de un periodo mensual, pues las mismas se han realizado en meses diferentes; septiembre y octubre como se lo ha constatado fehacientemente en el Blométrico que adjuntó la parte actora al expediente, por lo que se ha evidenciado que la parte accionante no ha justificado fehacientemente la mencionada causal. Por lo expuesto la referida causal no ha sido demostrada. Esta Autoridad ha resuelto así: Toda en las disposiciones Constitucionales "Art. 82.- El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.", "Art. 76.- En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: 1. Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes. 4. Las pruebas obtenidas o actuadas con

-36-

la acción de visto
en lo establecido

Ministerio
del Trabajo

...olación de la Constitución o la ley no tendrán validez alguna y carecerán de eficacia probatoria, además de las normas contempladas en la Ley Supletoria del Código de Trabajo esto es Código Orgánico General de Procesos, Art. 164 Valoración de la prueba. "...La prueba deberá ser apreciada en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, dejando a salvo las solemnidades prescritas en la ley sustantiva para la existencia o validez de ciertos actos. La o el juzgador tendrá obligación de expresar en su resolución, la valoración de todas las pruebas que le hayan servido para justificar su decisión, en el Art. 169 Carga de la Prueba.-" Es Obligación de la parte actora probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda." SEPTIMO.- El inciso 2 del Art. 183 del Código del Trabajo expresa: "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...".-RESOLUCIÓN: De los antecedentes expuestos con anterioridad esta Autoridad, en uso de las atribuciones que le confieren los Arts. 183, 545 atribución 5ta. y 621 del Código del Trabajo: 1.- Resuelve NEGAR el Visto Bueno, solicitado por la señora [redacted] su calidad de empleador (a), en contra del (a) señor (a) [redacted] en su calidad de trabajadora. 2.- Se dispone la devolución de la Consignación por el valor de USD. 386,00 mediante Comprobante de Ingreso Nro. QUI000155462 a favor de la señora [redacted] como también se ordena el reintegro a su lugar de trabajo a la señora [redacted] SIMBA. Se deja a salvo los derechos que les puedan asistir a las partes procesales de acudir ante los Jueces competentes.- NOTIFIQUESE.- FJ

[Handwritten signature]
ABG.

INPECCION DEL TRABAJO - DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE QUITO

Clemente Ponce N15-36 y Pío Bañica
Tel: + (593) 2947460
www.relacioneslabornales.gob.ec

Scanned with CamScanner

A.

Casillero Judicial No. 4316

Se le hace saber:

Dentro del Trámite de Visto Bueno N°272620-2018, en su calidad de empleador (a), en contra del (a) señor (a) [Nombre], en su calidad de trabajador (a), se ha dictado lo que sigue, se ha dictado la siguiente RESOLUCIÓN:

INSPECCIÓN DEL TRABAJO DE PICHINCHA. Quito, 17 de agosto de 2018, a las 15H30. **VISTOS.** En mérito del re sorteo realizado el 19 de julio de 2018, avoco conocimiento de la solicitud de Visto Bueno N°272620-2018, que sigue [Nombre], en calidad de Representante Legal y Gerente Subrogante del Hospital de Especialidades [Nombre], en su calidad de empleador (a), en contra del (a) señor (a) [Nombre] Bungacho, en su calidad de trabajador. En el libelo de su petición en lo principal manifiesta: A fojas 3 a 10, consta la Petición de visto bueno la misma que versa en los siguientes términos: 1 (...)Por lo que procedo conjuntamente con la Dra. Judith Vargas y el Dr. Héctor Villalba a verificar los hechos acontecidos; nos dirigimos al piso de neurocirugía tomamos contacto con la auxiliar de turno y solicitamos entrevistamos con todo el resto de compañeros que se encontraba laborando, nos indica que se encuentra en el cuarto del fondo la Sra. Lorena Valle quien se encontraba cambiando de pañal a un paciente, al entrevistarla nos percatamos que presenta aliento similar al alcohol la misma que al preguntarle por el Sr. Edwin Chango se porta de forma agresiva evadiendo las preguntas negando la presencia del mismo, por lo que preguntamos la Leda. Pamela Bojórquez quien se encontraba quien nos indica que el Sr. [Nombre] se encuentra en el cuarto de utilería de ropa limpia, nos dirigimos al sitio y lo encontramos en estado de estupor sobre colchón del hospital, igualmente se constata aliento similar al alcohol. Por lo que procedemos a comunicar telefónicamente a la Dra. Maribel Cruz Líder de Emergencia y a la policía nacional para que se realice la verificación de los hechos, mientras se esperaba al personal policial siendo las 22H45 minutos se verifica que la Sra. Lorena Valle se encuentra canalizada una vía periférica y administrándose un suero. La policía nacional llega a las 22H30 minutos para tomar procedimiento, se solicita a la Sra. Auxiliadora Lorena Valle su autorización para realizar alcohol check sin embargo se niega el mismo. El Sr. [Nombre] Auxiliar de Enfermería acompañado de familiar se retira del hospital; abandonando su lugar de trabajo, tampoco autoriza realizar alcohol check. Por lo expuesto, se determina con claridad la conducta de la referida trabajadora la cual se adecúa a lo dispuesto en el artículo 172 del Código de Trabajo, que establece lo que sigue: "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: ...2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados; y 7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrario, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos;". Adecuándose a lo establecido en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad del Hospital de Especialidades Eugenio Espejo, "Art 5 PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR, literal b) Ingresar al trabajo en estado de embriaguez o habiendo ingerido cualquier tipo de sustancia tóxica o estupefaciente." La Unidad de Talento Humano después de reunir las pruebas necesarias en contra del trabajador y dentro del tiempo establecido según lo establece el Código de Trabajo y dando cumplimiento a la Revisión del Décimo Primer Contrato Colectivo celebrado entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores de la Salud [Nombre], se procedió a convocar a una Audiencia de Conciliación al Secretario General del OSUNTRAMSA y a los dirigentes sindicales de las organizaciones filiales del Hospital de Especialidades Eugenio Espejo, así como también a delegados de la máxima autoridad de esta Casa de Salud y por ende al Sr. Edwin Giovanni Chango Bungacho el cual fue notificado en su lugar de trabajo, mediante el Sistema de Gestión Documental (QUIPUX). - Memorando Nro. MSP-C29-HEEE-DIASENF-2018-3761-M, de 03 de julio de 2018, suscrito por la Leda. Amada Lucía Jácome Montúfar, Subdirectora de Cuidados de Enfermería HEEE, dirigido al Dr. Carlos Raulova Freire, Director Asistencial HEEE. - Informe de asunto: "Problema presentado en el servicio de Neurocirugía", de fecha 02 de julio de 2018, suscrito por el Dr. Héctor Villalba, Jefe de Guardia; Leda. Emilia Camilo, Jefe de Guardia de Enfermería; y, Dra. Judith Vargas, Médico Tratante de Emergencia. - Informe de "Incidencia ocurrida en el servicio de Neurocirugía", de fecha

03 de julio, suscrito por la Leda. Pamela Borja, Enfermera Miembro de Equipo. - Memorando Nro. MSP-CZ9-HEEE-DIAS-2018-1773-M, de fecha 04 de julio de 2018, emitido por el Dr. Carlos Andrés Rullone Freire, Director Asistencial HEEE, dirigido al Dr. Alex Fabián Robalino Moya, Gerente HEEE. - Memorando Nro. MSP-CZ9-HEEE-2018-3269-M, de fecha 04 de julio de 2018, emitido por el Dr. Alex Fabián Robalino Moya, Gerente HEEE. - Memorando Nro. MSP-CZ9-HEEE-UASJU-2018-0617-M, de fecha 04 de julio de 2018, suscrito por la Dra. Gladys Margot Lascano Carles, Líder de la Unidad Jurídica HEEE, dirigido a la Unidad de Talento Humano. - Memorando Nro. MSP-CZ9-HEEE-DAFUADM-2018-2135-M, de 04 de julio de 2018, suscrito por la Ing. Cristina Fernanda Heredia Zambrano, Analista Administrativo 3 - Responsable de la Gestión HEEE, dirigido a la Unidad de Talento Humano. - Informe de Novedades H.E.E.E. 033-2018" de asunto: Funcionarios en estado efíco, de fecha 29 de junio de 2018, suscrito por el Sr. Simón Cabezas, Supervisor General COMSEG - H.E.E.E., dirigido al Ing. Juan Carlos Guerra, Líder de Servicios Generales. - CD Respaldo fotográfico y de vídeo sobre incidentes del 29 de junio de 2018 en el Servicio de Neurocirugía HEEE. - Memorando Nro. MSP-CZ9-HEEE-SUBDECO-2018-0524-M, de fecha 04 de julio de 2018, emitido por el Dr. Carlos Eduardo Pozo Guerrón, Subdirector de Áreas Clínicas y Quirúrgicas Desempeño de Funciones, dirigido a la Dra. Shicela Maribel Cruz Nieto, Médico Especialista en Emergencia y Desastres 1 - Responsable de la Gestión Desempeño de Funciones HEEE. - Memorando Nro. MSP-CZ9-HEEE-DIASEMTR-2018-0287-M de fecha 06 de julio de 2018, emitido por la Dra. Shicela Maribel Cruz Nieto, Médico Especialista en Emergencia y Desastres 1 - Responsable de la Gestión Desempeño de Funciones HEEE, dirigido a la Subdirección de Áreas Clínicas y Quirúrgicas y a la Unidad de Talento Humano. - Oficio SIN de fecha 05 de julio de 2018, suscrito por el Dr. Héctor Villalba, Médico Tratante de Emergencias; dirigido a la Dra. Shicela Maribel Cruz Nieto, Líder del Servicio de Emergencias. - Oficio SIN, de fecha 05 de junio de 2018, suscrito por la Dra. Judith Vargas, Médico Tratante de Emergencias dirigido a la Dra. Maribel Cruz Nieto, Líder del Servicio de Emergencias. - Correo electrónico institucional ZIMBRA, de fecha 05 de julio de 2018, emitido por la Srta. Daniela Flores Monar, Responsable de Gestión de Riesgos Desempeño de Funciones dirigido a la Unidad de Talento Humano. - CD de las grabaciones del incidente suscitado el día viernes 29 de junio del 2018 (parqueadero 1 HEEE). - Memorando Nro. MSP-CZ9-HEEE-UPSVEG-2018-1466-M de fecha 17 de julio de 2018, emitido por la Mgs. María Cristina Moracho Ampudia, Analista de Planificación, seguimiento y evaluación de la Gestión, en el cual adjunta criterio técnico por parte de Líder de la Unidad de Tecnologías y de la Información de Redes sobre el respaldo de las grabaciones solicitadas referente al pasado 29 de junio de 2018. - Informe Técnico Nro. CZ9-HEE-DAF-UTIC-GRC-2018-033, con asunto "Justificación de pérdida de sincronismo de cámara de CCTV", aprobado por el Ing. Sebastián García, Líder de la Unidad de Tecnologías y de la Información y Comunicaciones. - Memorando Nro. MSP-CZ9-HEEE-DIASENF-2018-3859-M, de fecha 05 de julio de 2018, emitido por la Leda. Amada Lucía Jácome Montúfar, Subdirectora de Cuidados de Enfermería HEEE, dirigido a la Unidad de Talento Humano. - Informe con asunto: "Problema presentado en el servicio de Neurocirugía", de fecha 05 de julio de 2018, suscrito por la Leda. Emilia Carillo, Jefe de Guardia de Enfermería. - Memorando Nro. MSP-CZ9-HEEE-DAFUTH-2018-1417-M, de fecha 05 de julio de 2018, emitido por el Ing. Raúl Granja, Analista de Talento Humano 3 - Responsable de la Gestión HEEE, dirigido al BQF. Arturo Javier Soria Peñañel, Químico / Bioquímico Farmacéutico, 1.- Oficio SIN de fecha 10 de julio de 2018, suscrito por el BQF. Arturo Soria, Bioquímico Farmacéutico HEEE, dirigido a la Unidad de Talento Humano. - Memorando Nro. MSP-CZ9-HEEE-DAFUTH-2018-1419-M, de fecha 06 de julio de 2018, emitido por el Ing. Raúl Granja, Analista de Talento Humano 3 - Responsable de la Gestión HEEE, dirigido al Ing. Juan Carlos Guerra, Analista de Servicios Generales 2 - Responsable de la Gestión HEEE. - Memorando Nro. MSP-CZ9-HEEE-DAFUADMSSG-2018, de fecha 10 de julio de 2018, emitido por el Ing. Juan Carlos Guerra, Analista de Servicios Generales 2 - Responsable de la Gestión HEEE, dirigido a la Unidad de Talento Humano. - Convocatorias para la Audiencia de Conciliación. - Oficio sin de fecha 10 de julio de 2018, suscrito por el Ing. Raúl Granja, Líder de la Unidad de Talento Humano HEEE, dirigido al Distrito de Policía Manuela Sáenz. - Parte policial de fecha 30 de junio de 2018 a las 12:57:00, suscrito por Sgto. Eddy Elicio García Velasco y el Policía Diego Javier Flores Ortiz, Miembros de Policía Circuito Itchimbía No. 3. - Acta de Audiencia de Conciliación de fecha 12 de julio de 2018, suscrita por delegados del Secretario General de OSUNTRAMSA, dirigentes sindicales de las organizaciones filiales del Hospital de Especialidades Eugenio Espejo, Máxima Autoridad de esta Casa de Salud, Líder de la Unidad de Talento Humano, Líder de la Unidad Jurídica, y la trabajadora Sra. Elizabeth Lorena Valle Nuñez. Informe Técnico Nro. 540-UATH-2018, de fecha 16 de julio de 2018, suscrito por el Ing. Raúl Granja, Líder de la Unidad de Talento Humano HEEE, relacionado al pedido de visto bueno en contra de la Servidora Elizabeth Lorena Valle Nuñez. - Memorando Nro. MSP-CZ9-HEEE-DIASENF-2018-4087-M, de fecha 16 de julio de 2018, dirigido al Ing. Raúl Granja Altamirano, Líder de la Unidad de Talento Humano; emitido por la Leda. Amada Lucía Jácome Montúfar, Subdirectora de Cuidados de Enfermería HEEE. - Memorando Nro. MSP-CZ9-HEEE-DAFUTH-2018-1540-M, de fecha 17 de julio de 2018, emitido por el Ing. Raúl Granja, Líder de la Unidad de Talento Humano

HEEE dirigido a la Ing. Cécilia Fernanda Heredia Zambrano, Directora Administrativa Financiera, Subrogante.- Reglamento interno de Higiene y Seguridad del Hospital de Especialidades Eugenio Espejo. Obrar la providencia de calificación y admisión a trámite y a la notificación realizada a la accionada, con fecha 27 de julio de 2018, en la que consta la razón de notificación con el Visto Bueno, por el notificador del Ministerio del Trabajo que notifica en el lugar señalado para el efecto, y en legal y debida forma en persona. El accionado haciendo uso de su derecho consagrado en el Art. 621 del Código del Trabajo, con fecha 31 de julio de 2018 y que consta, la contestación del visto bueno en los siguientes términos: (...) Niego simple y llanamente los fundamentos de hecho y de derecho constantes en la solicitud de Visto Bueno que se ha incoado en mi contra. El Niego absoluta y enfáticamente las causales en la que se sustenta la petición de Visto Bueno. De conformidad a lo que ordena el Art. 169 del Código Orgánico General de procesos, es obligación de la parte accionante demostrar la o las causales que se me imputan. Mi Señoría inspectora la petición de Visto Bueno está plagada de una serie de afirmaciones que incurren en extrema exageración y no se compadecen con la verdad de los hechos. El día del incidente, con absoluta prepotencia, fui intimidado por mis superiores quienes, sin escuchar ninguna justificación, a gritos, ordenaban a la policía que me saquen del hospital, que van a llamar a la fiscalía, que me va a ir peor. Ante tales circunstancias después de ser extremadamente amenazado, gritado y humillado fui obligado a salir de mi sitio de trabajo. Por lo expuesto, no estoy incurso en las causales determinadas en los numerales 2 y 7 del Art. 172 del Código del Trabajo como lo plantea la señora I. Mirtha Paviola Córdova Córdova, Gerente y Representante Legal subrogante del HOSPITAL DE ESPECIALIDADES.

En virtud a lo indicado, me permito plantear las siguientes excepciones: 1. Falta de derecho para incoar la petición de Visto Bueno en la forma como se lo ha hecho. 2. Inexistencia de faltas disciplinarias o de las causales previstas en los numerales 2 y 7 del Art. 172 del Código del Trabajo. 3. Alego nulidad de todo lo aducido por violación a la cláusula Cuarta del Contrato Colectivo que me ampara. 4. Expresamente alego prescripción de la cause PETICION CONCRETA Previo a convocar a la diligencia de investigación, al ser un asunto transigible que no vulnera derechos de las partes, respetuosamente solicito que aplicando los principios de protección previstos en los artículos 5 y 7 del Código del Trabajo SE SIRVA REMITIR EL EXPEDIENTE A LA DIRECCIÓN NACIONAL DE MEDIACION DEL MINISTERIO DE TRABAJO A FIN DE SE CONVOQUE A LAS PARTES y PODER ARRIBAR A UNA REUNION DIALOGO SOCIAL que permita buscar, de conformidad a la Constitución de la República, una solución alternativa al hecho que se ha puesto en su conocimiento.- Del expediente obra el señalamiento la fecha y hora la investigación. Del expediente consta el Acta de Investigación. La diligencia se efectuó el día y hora señalados en providencia citada con anterioridad, encontrándonos constituidos en las instalaciones del Ministerio del Trabajo, se llevó a cabo la diligencia de investigación de los fundamentos de hecho y de derecho de la petición de visto bueno a la cual comparecen las partes procesales en compañía de sus abogados patrocinadores. Escuchadas las partes de la relación laboral dentro de la invitación al diálogo de conformidad con lo dispuesto al Arts. 190 y 326 numeral 10 de la Constitución de la República del Ecuador, previo a tramitar la diligencia investigativa señalada para el efecto, la misma que no es acogida por las partes por tener pretensiones diferentes. En esta diligencia se ha logrado determinar hechos fundamentales, para la investigación; que se reduce en lo siguiente expuesto por la empleadora: "(...) Nos ratificamos en el peticorio de visto bueno tanto en lo fundamentos de hecho y de derecho así como que se reproduzca en esta investigación la prueba documental y testimonial a la cual comparecieron funcionarios del Hospital de Especialidades Eugenio Espejo, así también, en este caso solicita se reproduzca el video que obra dentro del expediente iniciando con la versión del señor Javier Soría Farmacéutico, Ltda. Pamela Borja Enfermera; Judith Vargas y Héctor Villalba Médicos y Jefe de Guardia este último, el señor Juan Carlos Guerra responsable de servicios generales acompañado del señor Cabezas Supervisor General de la empresa CONSEG. Respecto a la contestación presentada por el accionado del visto bueno negamos rotundamente los fundamentos de hecho y de derecho de la parte accionada toda vez que con fecha 12 de julio de 2018, se efectuó la audiencia de conciliación que establece la cláusula cuarta del Contrato colectivo previo a iniciar la instancia administrativa, que obra del expediente. Tómese en consideración que el trabajador no se ningún pronunciamiento, y se negó a suscribir el acta, así mismo nos negamos a petición concreta de llegar a una conciliación y de solicitar que el expediente sea derbado a mediación. HASTA AQUÍ LA INTERVENCIÓN.- Se concede la palabra a la parte accionando quien manifiesta: "De conformidad al Art. 169 del COGEP, es obligación de la parte accionante en esta diligencia de investigación probar los hechos que ha propuesto afirmativamente y que han sido negados por el trabajador accionado.- La normativa laboral no exige que la parte accionante solo demuestre el cometimiento de un acto señalado como legítimo en esta audiencia tiene que demostrar que se ha violado la norma legal o reglamentaria a la que se refiere este Visto Bueno.- La autoridad accionante en su solicitud inicial enumera 17 documentos que sirven como antecedente a los fundamentos de hecho y de derecho de su solicitud al momento de la resolución que debe dictar su autoridad podrá verificar que todos los documentos, que expresamente impugno es esta diligencia tiene serias contradicción; en todo caso, afirman con insistencia que el viernes 29 de junio de 2018, se produjo un incidente ocasionado por dos trabajadores la señora

Lorena Valle y el señor Edwin Chango quienes presuntamente ingresaron a laborar con aliento similar al alcohol su autoridad verificará que el Dr. Héctor Villalba que el hecho sucedió el 29 junio de 2018 a las 21H30.- La Lic. Pamela Borja dice que fue a las 19H00.- El Dr. Fabián Robaño y la Dra. Gladys Lazzano dicen que fue el 29 de junio de 2018 pero no precisan ninguna hora.- E el informe de la empresa COMSEG, se recomienda que el Hospital debe socializar las prohibiciones a los trabajadores, ya que en dicha institución no exista físicamente el reglamento de trabajo que se dice ha vulnerado en el informe del señor Billy Garzón, asistente de gestión de redes y comunicaciones, del Justificar el contenido de las cámaras recomienda que las mismas deben entrar en revisión porque de la fotografías agregadas al expediente el hecho de habría suscitado el viernes 13 de julio de 2018 a las 09H21, en otras dice que fue el 14 de julio de 2018 a las 01:15:32 del día sábado es evidente que la información de las máquinas pretende ser modificadas con un informe técnico que pretende ser modificada con un informe técnico que concluye informando que las cámaras deben ser calibradas; es decir, para este caso no son prueba suficiente contra el trabajador el trabajador.- En el informe presentado por el Bioquímico Arturo Soria sostiene que el accidente se produjo a las 19:30, y afirma que cuando le avisaron que su carro ha sido golpeado él estaba trabajando y no pudo encontrar al trabajador, pero el Dr. Villalba contradice al informar que el Aux. de Farmacia dijo que el chofer del taxi estaba con aliento a alcohol todo los informes que obran de autos a firman que los dos auxiliares de enfermería la señora Valle y el señor Chango se reusaron a hacerse el alcohol excepto el informe del señor Juan Carlos Guerra analista de servicios generales, quien dice que la señora Valle no quiso hacerse el examen porque una dirigente sindical le dijo que no solo haga, pero también afirma que el señor Edwin Chango si quiso hacerse el examen.- en el informe técnico del UATH, se habla de manera reiterada que la señora Valle y el señor Chango se presentaron a trabajar con aliento similar al alcohol pero en la redacción del informe habla de la conducta de la referida trabajadora sin especificar nombre posiblemente se refiere a Lorena Valle.- Con estos antecedentes la autoridad accionante considera que la referida trabajadora adecuado su conducta al artículo 172 del Código del Trabajo y puede solicitar la terminación del Contrato de Trabajo por dos causales, la número 2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados; y, 7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidos por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debido justificación, las prescripciones y dictámenes médicos; preceptos que se adecuan al literal b del Art. 5 del reglamento interno de higiene y seguridad del Hospital Eugenio Espejo.- Frente a estas causales en esta diligencia se debe demostrar si se violó el reglamento interno de seguridad del Hospital Eugenio Espejo.- Del proceso consta el Reglamento que ha sido aprobado por el Director Regional del Trabajo, pero en ninguna parte del expediente consta que el accionante ha dado cumplimiento al Art. 4 del Resolución con la que se aprueba dicho reglamento y lo establecido en el Art. 64 del CT.- El artículo 4 de la Resolución que aprueba el Reglamento interno " la presente resolución junto con el reglamento de higiene y seguridad deberá ser exhibido permanente en el lugar de trabajo". El Art. 64 "...Copia auténtica del reglamento interno, suscrita por el Director Regional del Trabajo, deberá enviarse a la organización de trabajadores de la empresa y fijarse permanentemente en lugares visibles del trabajo, para que pueda ser conocida por los trabajadores. El reglamento podrá ser revisado y modificado por la aludida autoridad, por causas motivadas, en todo caso, siempre que lo soliciten más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la misma empresa". Para comprobar mis aseveraciones anuncio como prueba la declaración testimonial de las señoras Zolia Rosario Velasco, Adelaida Janeth Chakuisa Vasco, Lilián Mosquera Ayora, quienes en su condición de secretarías Generales de las organizaciones Sindicales existe en el Hospital Eugenio Espejo deberán declarar sobre el cumplimiento del Art. 64 del Código del Trabajo. La señora Ana Yesera Tonato Mestanza quien declarara sobre los hechos sucedidos en junio de 2018.- Practicada que sea esta prueba la ruego a su autoridad se sirva emitir su resolución negando el Visto Bueno. Por cuanto las versiones no han sido solicitadas extemporáneamente, no se da paso en esta diligencia **VERSION DEL ACCIONADO** Mi nombre es Edwin Geovanny Pungacho labora en el hospital de Neurocirugía, en el octavo piso, cabe indicar que el día 29 de junio de 2018, ingrese a laborar normalmente a las 19H30 lo jamás estuve borracho yo jamás estuve tomado como se manifiesta, lo único que paso es que debido al cansancio externo, debido a que horas antes después de la reunión mensual de trabajo del servicio de neurocirugía establecida por gestión de enfermería considera que debe estar autorizado por la UATH, estas reuniones son para tratar temas inherentes con el trabajo, ese mismo día se hizo deporte como parte de la integración, por tal hecho me quede dormido en el cuarto de Uticoria limpia, me preguntaron si estaba de acuerdo con los procedimientos que se iban a realizar no recuerdo que me dijeron que me iban a practicar la prueba del alcohol, al que le presionaron fue a mi compañera Lorena Valle mas no a mí. Llego la policía y mi superior la Dra. Vargas ante tanta insistencia y amedrentamiento nos pido que nos retiráramos del lugar de trabajo a lo cual yo obedecí las ordenes de mi superior y procedí a retirarme. Yo estaba nervioso, por los gritos de la Dra. Vargas, nunca he estado en estos problemas, me solicitaron retirarme lo hice, pese a estar de acuerdo con realizarme los procedimientos propios en estos caso por el miedo que tuve en ese momento por los gritos y la presión que ejerció la Dra. Vargas sobre mi compañera, procedí a retirarme

sin que se practique ningún tipo de procedimiento. El día de la conciliación no se llegó a ningún acuerdo por esa razón no firme el documento. El reglamento de higiene y seguridad no lo conozco pues no la han socializado por tanto desconocía que el Hospital mantenga un Reglamento Interno de higiene y seguridad, en las reuniones mensuales de trabajo, se tratan temas inherentes al trabajo y sobre el trato al paciente. Réplica.- En primer lugar quiero hacer notar que en esta petición de Visto Bueno que se ha propuesto en contra del señor Edwin Geovanny está analizando el cometimiento de una falta grave contemplada en el Art. 172 Código del Trabajo la misma que contempla dentro de sus numerales . 2 Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados; y, 7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos; a más de eso una falta contemplada en el Art. 5 literal b) del Reglamento que corresponde a ingresar al trabajo en estado de embriaguez, o habiendo ingerido cualquier tipo de sustancia o estupefaciente, analizando esta normativa, la causa por la cual deducción esa visto bueno, debo recalcar que a más de ser una falta como lo establece el Código, esta es una falta aún más grave por el lugar donde presta los servicios el trabajador, pues el trabajo de él se desarrolla en la unidad de Neurocirugía que es una área crítica de la institución quiero pedirte que al analizar las pruebas en contexto tanto como documentales y audiovisuales, se verifique el estado en el cual el trabajador se encontraba un estado que quizá no tenemos una prueba técnica o especializado, sin embargo se denota claramente en qué condiciones se encontraba para no darse cuenta que tuvo un choque con otro vehículo estacionado, y más aún todavía tiene la necesidad de un descanso o una recuperación de su estado en medio de su horario de trabajo, por tanto si vamos a la parte reglamentaria como lo ha dicho su defensa técnica el no haya sido socializada una normativa no exime el desconocimiento de cada persona, por cuanto en el lugar donde se encuentra y la labor que realizar con normativa o no humanamente tiene que darse de la manera más responsable y adecuada, puesto que del trabajador dependen algunas vidas mientras esta en su lugar de trabajo, su actividad principal es el cuidado del paciente, pacientes que por lo regular no pueden moverse, su actividad principal es darles apoyo, tales así que, por un estado ético o por un estado de cansancio extremo como se lo quiere hacer notar no es dable que un trabajador asista al trabajo cuando tiene vidas que cuidar estaríamos frente a otras faltas a más de las que se están estableciendo en el Art. 172 CT, la petición concreta por aparte del Hospital de Especialidades que se acepte el Visto Bueno solicitado en contra del trabajador Edwin Geovanny Pungacho, a fin de dar por terminada la relación laboral por el aparente o presunto peligro en la atención a los pacientes. **HASTA AQUÍ LA INTERVENCIÓN. REPLICA DEL ACCIONANDO.** Al término de la diligencia de investigación es evidente que los abogados de la Autoridad Accionante, no han demostrado la violación al Reglamento Interno de higiene del Hospital Eugenio Espejo y mucho menos que el trabajador Edwin Geovanny Pungacho este incurso en las causales 2 y 7 del Art. 172 CT.- Toda la prueba que ha sido oportunamente impugnada en esta diligencia no ha sido confirmada o valorada por las autoridades que emitieron los informes.- los informes de la compañía policial y el parte policial debieron ser defendidos por quienes lo emitieron. Finalmente, hay que rescatar una hecho facticio evidente que en esta diligencia ha emitido la defensa técnica al final de la intervención y que se resume a tres puntos textualmente expresado que no tienen una prueba técnica que justifique que el trabajador estuvo en estado ético, se le ha pedido a su autoridad que se revise los videos del cual se desprende dos hecho el 1.- Totalmente ilegible no se visualiza algún accidente o rozamiento entre vehículos, y en el 2.- lo único que se observa es que una autoridad se ha dicho la Dra Vargas, de manera impensada ordena a los policías que saque a los trabajadores Lorena Valle y Edwin Geovanny Pungacho, se observa una presión intimidatoria para que se haga una prueba de alcoolemia a la señora Valle pero se observa al señor Chango someterse al procedimiento y finalmente cumple la orden de su superior de retirarse de la institución. El otro punto que debe rescatarse de la intervención de la defensa técnica del accionante es que ha ratificado que el Reglamento Interno no ha sido socializado; es decir, no se ha cumplido el presupuesto de viabilidad que de manera obligatorio ordena el Art. 64 CT. Finalmente le pide que de por terminado el contrato de trabajo por la presunta o el presunto peligro para los pacientes.- Si esta es el criterio de la autoridad accionante es que se ha ratificado que en esta diligencia no se ha probado el cometimiento de la infracción, ha quedado en evidente presunción por lo que su autoridad aplicando los Arts. 5 y 7 CT, no puede dictar una resolución que acepte el visto bueno, porque presuntivamente se ha puesto en peligro a los pacientes, hechos que a la luz de la verdad son meros enunciados que no pesaron de eso.- En esta virtud ruego a su autoridad se sirva emitir su resolución negando el visto bueno propuesto en contra del señor Edwin Geovanny. Estando el trámite en estado de Resolver para hacerlo se considera: **PRIMERO:** Esta Autoridad es Competente para conocer, tramitar y resolver el presente Visto Bueno, conforme lo establecido en el Código del Trabajo. **SEGUNDO:** Que no se han omitido solemnidades sustanciales, que vicien su procedimiento. Puesto que en la tramitación del presente expediente administrativo se han observado las normas del debido proceso expresamente declarados en la Constitución de la República, por lo que se declara su validez procesal administrativa; **TERCERO:** Que el Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador determina

que en todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden se asegurará el derecho al debido proceso, mismo que ha sido cuidadosamente respetado; CUARTO: Que el Empleador, en virtud de lo establecido en el Art. 172 numeral 2, y 7, del Código del Trabajo, se encuentra en derecho de presentar la acción de visto bueno, fundamentada en las disposiciones precisadas. QUINTO: Que, es obligación de las partes procesales el probar las aseveraciones verificadas en sus libelos iniciales, tal como lo dispone el Art. 162 del Código Orgánico General de Procesos; y, por parte de esta Autoridad se hace valer las disposiciones emanadas en la Constitución de la República Capítulo Octavo al hablar de los "Derechos de Protección" Arts. 75 y 82 y el Capítulo Cuarto, Sección Primera que trata sobre los "Principios de la Administración de Justicia" Art. 169. Esta Autoridad ha observado que dichos instrumentos han cumplido las formalidades legales, determinadas en el Código Orgánico General de Procesos; y, de acuerdo a lo que dispone el Art. 165 del mismo cuerpo legal, se ha hecho un análisis objetivo prolijo y legal a cada una de las mismas, valorándolas en conjunto. SEXTO.- Una vez que se ha cumplido con las reglas expuestas del debido proceso, corresponde a esta Autoridad pronunciarse al respecto, el accionante en su libelo de petición fundamenta la misma en la causal 2, y 3 del Art. 172 del Código del Trabajo vigente. De la revisión de los recaudos procesales deviene que la parte accionante en su petición o en la diligencia de investigación no indica o determina las supuestas faltas al Reglamento que el trabajador ha incurrido, el reglamento interno de Trabajo no basta con ser aprobado por autoridad competente de trabajo, cuya petición es requerida por los empleadores, sino que sus disposiciones tienen que ser conocidas por los trabajadores, así lo consideran tratadistas como Mario de la Cueva: "...para que el reglamento interior de trabajo valga como cláusula de un contrato es indispensable la prueba de que el trabajador lo conocía y lo aceptó, aun tácitamente" Derecho Mexicano del Trabajo Tomo Editorial Porrúa S.A. México, 1949, pág. 735; igual consideración lo hace la H. Corte Suprema de Justicia en Res. 414-99 publicada en el R.O. 143 del 17 de agosto del 2000 que en la parte pertinente señala: "...La obligatoriedad que la ley impone a los empleadores para adoptar un reglamento de trabajo debidamente aprobado por las autoridades respectivas permite a las partes conocer con exactitud los derechos y obligaciones adquiridos, convirtiéndose en norma reguladora de las situaciones jurídicas que se presenten, buscando evitar la presencia de abusos o arbitrariedades de los sujetos de la contratación, siendo estatuto de obligaciones recíprocas, vigiladas y controladas por el poder público"; es así que del expediente no obra que el reglamento interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo haya sido socializado es más los procuradores judiciales en su alegato de derra manifiesta que el Reglamento Higiene y Seguridad en el Trabajo no se encuentra socializado a los trabajadores esto no exime de responsabilidad alguna, lo que se contraponen con lo resuelto por la H. Corte Suprema de Justicia; por otro lado no se justificó de ninguna manera que el trabajador se haya encontrado en estado de embriaguez; mas todo se resume a presunciones, por lo tanto, el trabajador no se encuentra incurso en lo establecido en el Art. 2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados; y 7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos;". Adecuándose a lo establecido en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad del Hospital de Especialidades Eugenio Espejo, "Art. 5 PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR, literal b) Ingresar al trabajo en estado de embriaguez o habiendo ingerido cualquier tipo de sustancia tóxica o estupefaciente." SÉPTIMO.- Que, el Art. 4 del Código del Trabajo dice: "Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario"; el Art. 5 *ibidem* dice: "Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos"; Por todo lo expuesto y en estricta aplicación de lo dispuesto en el Art. 164 del Código Orgánico General de Procesos, esta Autoridad ha hecho una valoración a todos los medios de prueba, revisando lo actuado en conjunto OCTAVO.- El inciso segundo del Art. 183 del mismo cuerpo legal textualmente dice: "La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, solo tendrá el valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio". NOVENO.- Por los antecedentes expuestos en líneas inmediatamente anteriores y una vez analizados conforme a derecho, esta Autoridad, en uso de las atribuciones que le confieren los Arts. 183, 545 atribución 5ta. y 621 del Código del Trabajo; resuelve **NEGAR EL VISTO BUENO**, solicitado por el LCDA. MIRTHA FAVIOLA en calidad de Representante Legal y Gerente Subrogante del Hospital de Especialidades en su calidad de Empleador, en contra de su trabajador el señor Edwin Giovanni se deja a salvo los derechos que les puedan asistir a las partes procesales.- NOTIFIQUESE.- F) AB. !

AB.7
INSPECTOR DE TRABAJO
MIRTHA FAVIOLA
Ministerio del Trabajo
Inspector
MIRTHA FAVIOLA

Dentro del Trámite de VISTO BUENO N° 277412-2 [redacted] que sigue la señora [redacted] en su calidad de trabajadora, en contra de la señora [redacted] representante legal de la empresa [redacted] en su calidad de empleador, se ha dictado la siguiente resolución:

INSPECCION DE TRABAJO DE PICHINCHA.- Quito, a los 25 de enero de [redacted] a las 16h00.-

VISTOS.- Con fecha 27 de diciembre del 2018, la señora [redacted] en su calidad de trabajadora, presenta una solicitud de Visto Bueno, en contra de la señora [redacted] representante legal de la empresa [redacted] en su calidad de empleador, la misma que versa en los siguientes términos: a) "...Es el caso señor inspector que a los seis meses que me encontraba laborando con normalidad mis empleadores empezaron a atrasarse en el pago de las remuneraciones y me entregaban abonos en cada mes siempre de meses atrasados, Sin embargo, a partir del mes de julio del 20 [redacted] me dejó de cancelar mis remuneraciones hasta la presente. (...) Con los antecedentes expuestos y con fundamento en lo dispuesto en el Art. 173, numeral 2, del Código del Trabajo, después de la investigación que Usted se dignará realizar se sirva **CONCEDER EL VISTO BUENO...**". Señala casillero judicial para futuras notificaciones". b) Con fecha 28 de diciembre del 20 [redacted] a las 16h30, consta la providencia de calificación de visto bueno admitiéndole a trámite por reunir los requisitos de ley determinados en los artículos 183 y 621 del Código de Trabajo, con su respectiva razón de notificación al trabajador y, con fecha 11 de enero del 20 [redacted] consta la Notificación realizada al accionado, en la que consta la razón de notificación con el Visto Bueno propuesto en su contra, por el Inspector que notifica en el lugar señalado para el efecto, y en legal y debida forma. c) La accionada haciendo uso de su derecho, consagrado en el Art. 621 del Código del Trabajo, con fecha 16 de enero del 2019, a las 13h29, presenta su contestación en los siguientes términos: "... Con relación al pago de las remuneraciones que se refiere la señora [redacted] manifestarle que se le ha cancelado sus remuneraciones mensuales por el valor de 400,00USD por cada mes, hasta el mes de noviembre y el valor que corresponde al décimo tercer sueldo (400,00USD) así como el décimo cuarto sueldo (387,00USD), por lo que me llama la atención que la señora se haya permitido decir ante su autoridad que yo no le he cancelado desde el mes de julio..." Señala casillero judicial." d) Continuando con el trámite de ley consta la providencia en la cual esta Autoridad cumpliendo con lo dispuesto en el Art. 621 del Código del Trabajo, señaló para el día 23 de enero del 2019, a las 11h30, a fin de que se realice la respectiva investigación del fundamento de la solicitud planteada. e) Siendo el día y hora señalados en providencia citada con anterioridad, encontrándonos constituidos en las oficinas de la Inspectoría del Trabajo ubicadas en las calles Clemente Ponce y Piedrahita, segundo piso, oficina 14, de esta ciudad de Quito, se llevó a cabo la diligencia de investigación de los fundamentos de hecho y de derecho de la petición de Visto Bueno, para el efecto se constató la presencia por una parte de la señora [redacted] acompañada de la [redacted] Defensora Pública en calidad de parte accionante y por otra parte compareció la señora [redacted] representante legal de la empresa [redacted] en calidad de parte accionada. Estando el trámite en estado de Resolver para hacerlo se considera **PRIMERO:** Esta Autoridad es Competente para conocer, tramitar y resolver el presente Visto Bueno. **SEGUNDO:** Que no se han omitido solemnidades sustanciales, que vicien su procedimiento. Puesto que en la tramitación del presente expediente administrativo se han observado las normas del debido proceso expresamente declarados en la Constitución de la República, por lo que se declara su validez; **TERCERO:** Que el Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador determina que en todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden se asegurará el derecho al debido proceso; **CUARTO:** Que la Trabajadora, en

virtud de lo establecido en el Art. 173 causal 2da del Código del Trabajo, se encuentra en derecho de presentar la acción de visto bueno, fundamentado en la disposición, precitada. **QUINTO:** Es obligación de las partes procesales el probar las aseveraciones vertidas en sus libelos iniciales, tal como lo disponen los Arts. 162 y 169 del Código Orgánico General de Procesos; además por parte de esta Autoridad, se tienen en consideración, las disposiciones emanadas en la Constitución de la República, Capítulo Octavo al hablar de los "Derechos de Protección" Arts. 75 y 82 y el Capítulo Cuarto, Sección Primera que trata sobre los "Principios de la Administración de Justicia" Art. 169. **SEXTO.-** Que, en este trámite administrativo, la trabajadora formula su petición de Visto Bueno en la causal 2da del artículo 173 del Código de Trabajo, "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: ...2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada...", en virtud de lo que determina la normativa legal se establece lo siguiente: a) La parte accionada, dentro de su contestación y dentro de la diligencia de investigación, no ha justificado el pago de la remuneración correspondientes a los meses julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre del 2018, por lo tanto ha incurrido en mora por parte del empleador en el pago de la remuneración de julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre del 2018.- b) Por lo manifestado en el literal anterior, se ha llegado a afirmar con suma lógica y acertada deducción que, cualquier tipo de medida o acción patronal que directa o indirectamente afecte, en forma mediata o inmediata, pero indebidamente, la remuneración del trabajador, da mérito suficiente para reclamarla mediante el pertinente Visto Bueno, en vista del no pago, total o parcial, de las remuneraciones a las que tiene derecho, en este caso se circunscribe a los últimos meses de vigencia de la relación laboral. De lo indicado se observa que el empleador incurrió en mora en cuanto al pago de las remuneraciones. Al respecto, debemos precisar que no es únicamente obligación del empleador justificar el pago como tal de la remuneración que corresponde a sus trabajadores por los servicios prestados, sino que, además, debe acreditar que dicho pago se haya realizado de manera oportuna, siendo el plazo del que disponía el patrono en el presente caso para cancelar las remuneraciones al trabajador no mayor a un mes, según lo establece el Art. 83 del Código de Trabajo, precepto que no ha sido observado por el accionado con respecto a los sueldos de julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre del 2018. Considerando necesario citar la doctrina jurídica, el criterio del tratadista Luis Cueva Carrión, que en su obra: "El Juicio Oral Laboral, Teoría, Práctica y Jurisprudencia", Ediciones Cueva Carrión, s.d., 2006, p. 63-64, señala que es el empleador quien, precisamente, debe probar el cumplimiento de sus obligaciones laborales, ya que en materia laboral opera una inversión de la carga de la prueba, no siendo válido que el patrono niegue las afirmaciones del trabajador, cuando no acompaña para el efecto las pruebas respectivas; así como el punto de vista de Juan Patricio Mariño Paredes, que en su Tesis de Maestría en Derecho Procesal, Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, 2007-2009, pp. 32-33, señala: "(...) Observamos que en materia civil quien alega algo debe probarlo, este principio no tiene vigencia en el campo laboral, en donde se revierte la carga de la prueba, considerando el interés social y la desventaja del obrero frente al patrono, quien se encuentra compelido a demostrar que ha respetado los derechos laborales (...)"; criterios que armonizan con la jurisprudencia ecuatoriana, como la emitida por la ex Corte Suprema de Justicia, que en su Gaceta Judicial, Serie XII, No. 8, pp. 1596-1597, establece: "(...) las obligaciones empresariales, fijadas en la ley, deben ser justificadas por el patrono obligado en el cumplimiento de ellas; al extremo que casi todos los tratadistas en materia laboral dan primacía y algunos, exclusividad a la relación laboral antes que al contrato de trabajo, invirtiendo así el peso de la prueba, que en el campo de lo civil corresponde soportarlo al que quiere innovar o reclamar (...)". c) De lo transcrito en líneas anteriores y de los documentos que obran de autos se evidencia jurídicamente que el accionado se encuentra subsumido en el numeral 2do del Art. 173 del Código del Trabajo. **SÉPTIMO.-** El

Art. 4 del Código del Trabajo expresa: "Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario"; y, el Art. 5 ibidem dice: "Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos". En consecuencia, en atención a las disposiciones citadas, se ha realizado el presente análisis, atendiendo a un orden lógico de los hechos y la causal en que la parte accionante motiva su petición. Cabe así mismo aclarar, en este punto, que a lo largo de todo el proceso se ha posibilitado y respetado los derechos que le asisten al trabajador, por lo cual se deja sentado que esta autoridad administrativa, ha dado estricto cumplimiento a la protección señalada en las disposiciones legales citadas. RESOLUCIÓN: De los antecedentes expuestos con anterioridad esta Autoridad, en uso de las atribuciones que le confieren los Art. 183, 545 atribución 5ta y Art 621 del Código del Trabajo y las disposiciones emanadas por el Art. 7 del Código de Trabajo; y, Art. 169 de la Constitución de la República resuelve **CONCEDER EL VISTO BUENO** solicitado por la señora

trabajadora, en su calidad de representante legal de la empresa en calidad de empleador. Se deja a salvo los derechos que les pueden asistir a las partes procesales, mismos que guardan armonía con el inciso segundo del Art. 183 IBIDEM.- NOTIFIQUESE.- F) Abg. Paulina Achig Simbaña.

ABC

INSPECTORA DE TRABAJO DE PICHINCHA

RAZON: Siento como tal que el día de hoy 25 de agosto del 2017 en las 16:45 notifico con la resolución que antecede al (a) señor (a) mediante boleta de notificación en el Correo Judicial No 6049 y en el correo electrónico señalado para el efecto, en el correo electrónico señalado para el efecto.- CERTIFICO.-

ABC.

INSPECTORA DE TRABAJO DE PICHINCHA



Dr. Arturo Gallardo

correo electrónico: drargal123@hotmail.com

Se le hace saber.

Dentro del trámite de solicitud de visto bueno N° 299793-2021-OAPA, que sigue el (a) señor (a) [REDACTED] en su calidad de accionante, en contra del (a) señor (a) M. [REDACTED] en su calidad de accionada, se ha dictado la siguiente resolución:

INSPECTORÍA DEL TRABAJO DE PICHINCHA.- Quito, a los treinta y un días del mes de marzo del año 2021, a las 11H00. **VISTOS.-** a) Con fecha 03 de marzo de 2021, la señora [REDACTED] en su calidad de trabajadora, presenta una solicitud de visto bueno, en contra de la señora [REDACTED] en su calidad de empleadora, fundamentando su petición en el numeral 2 del Art. 173 del Código del Trabajo. b) Con fecha 09 de marzo de 2021, a las 10h20, consta la providencia de calificación de visto bueno admitiéndose a trámite por reunir los requisitos de ley determinados en los artículos 183 y 621 del Código de Trabajo. c) Con fecha 10 de marzo de 2021 consta la razón de notificación realizada a la parte accionada. d) Con fecha 12 de marzo de 2021 la parte accionada remite su contestación. e) Continuando con el trámite de ley, se procedió conforme lo dispuesto en el Art. 621 del Código del Trabajo, es así que se señaló para el día 31 de marzo de 2021, a las 09H00, a fin de que se realice la respectiva investigación del fundamento de la solicitud planteada. e) Siendo el día y hora señalado, me constituí en mi calidad de Inspector en la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito, ubicada en la calle Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita, piso 2, modulo 08, con el objeto de llevar a cabo la diligencia de investigación de los fundamentos de hecho y de derecho de la petición de visto bueno, para el efecto se constató la comparecencia de la señora [REDACTED] en calidad de accionante acompañada del DR. GARCIA BELTRAN DIEGO JAVIER y por otra parte se constó la comparecencia del AB. GALLARDO BARRENO ARTURO FABIAN como procurador judicial de la señora [REDACTED] en calidad de accionada, de las intervenciones realizadas por las partes se dejó constancia en el acta de investigación que consta en el expediente. f) Estando el trámite en estado de resolver, para hacerlo se considera: **PRIMERO:** Esta Autoridad es competente para conocer, tramitar y resolver el presente pedido de visto bueno. **SEGUNDO:** Que no se han omitido solemnidades sustanciales, que vicien su procedimiento, por lo que se considera al trámite válido. **TERCERO:** Que la trabajadora está en su derecho para presentar la acción de visto bueno fundamentado en lo que determina la causal segunda del Art. 173 del Código del Trabajo. **CUARTO:** Por las consideraciones expuestas, así como por las pruebas agregadas al expediente y la información obtenida en la diligencia de investigación esta Autoridad ha observado que dichos instrumentos han cumplido las formalidades legales, determinadas en el Código Orgánico General de Procesos; y de los cuales se ha hecho un análisis objetivo, prolijo y legal a cada una de las mismas, valorándolas en conjunto. **QUINTO:** Una vez que se ha cumplido con las reglas expuestas del debido proceso, corresponde a esta Autoridad pronunciarse al respecto, es así que se ha demostrado que la señora [REDACTED] ha incurrido en lo determinado en el numeral 2 del Art. 173 del Código del Trabajo, para lo cual se hace las siguientes consideraciones: a) En el momento procesal oportuno la parte empleadora no ha desvirtuado la falta de pago de la remuneración pactada de los meses de octubre, noviembre, y diciembre de 2020, así como enero y febrero 2021 correspondientes a la ahora accionante; b) El inciso tercero del Art. 328 de la Constitución de la República del Ecuador manda: "...El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos..."; c) El Art. 83 del Código del Trabajo establece: "Plazo para pagos.- El plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana, y el pago de sueldos, no mayor de un mes."; d) Sobre lo manifestado por la defensa técnica de la parte accionada, respecto a: "...por lo tanto los hechos que se aleguen en las causas deben ser probados por quien los propone..." es preciso anotar algunas de las decisiones judiciales referentes al caso: 1.- Resolución No. 51706, emitida por la Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, publicada en el Registro Oficial No. 15, de fecha 31 de Agosto de 2009, la cual en su parte pertinente establece: "...Sobre el punto la Sala manifiesta que si bien la regla general dispone que la carga de la prueba le corresponde al que afirma los hechos dentro del proceso, pero en la especie, tratándose de que el actor realiza una negación de los pagos que le corresponde cubrir al empleador, solo él está en capacidad de presentar los o documentos para demostrar que si los realizó por cada uno los conceptos reclamados; lo contrario, esto es pretender que el trabajador justifique que le fueron entregados esos valores, resulta impropio tanto por la propia naturaleza de la prueba cuanto porque no es el depositario de esos instrumentos probatorios, conclusión a la que debe arribarse en virtud de la inversión de la carga de la prueba, como queda expresado, y por la aplicación de los principios sociales que animan el derecho laboral..."; 2.- Resolución No. 472-2005, emitida por la Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 433, de fecha 9 de Enero de 2007 la misma que en su parte esencial se lee: "... si el trabajador alega que su empleador no ha cumplido ciertas obligaciones, de las establecidas en el citado artículo del

Scanned with CamScanner

*Código del Trabajo, es el empleador el que está obligado a comprobar que si las ha cumplido..."; 3.- Expediente No. 271-97, de la Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, publicado en el Registro Oficial No. 275 , de fecha 13 de Marzo de 1998 que transcrito lo relativo expresa: "...en materia laboral se produce una inversión de la carga de la prueba ya que por una parte se exige al trabajador de justificarla y por otra, se hace que ella corra correlativamente a cargo del empleador, por tratarse del cumplimiento de sus obligaciones pecuniarias señaladas por la Ley..."; e) Con lo expuesto se ha configurado la causal segunda del Art. 173 del Código del Trabajo, probándose la falta de pago en el abono de la remuneración pactada correspondiente a los meses de octubre, noviembre, y diciembre de 2020, así como enero y febrero 2021 a favor de la señora [REDACTED] [REDACTED] TA, más aun cuando no se adjunta justificativo alguno que demuestre que la accionada ha dado cumplimiento a la obligación establecida en el Art. 42 Numeral 1 del Código del Trabajo. SEXTO: Por lo expuesto y atendiendo concretamente lo enunciado en el Art. 5 del Código del Trabajo norma legal que refiere lo siguiente: "... Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos...", en concordancia con lo dispuesto en el Art. 7 ibidem que indica lo siguiente "...Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores...", en arreglo con lo determinado en el Art. 326 numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador, norma que manifiesta lo siguiente: "...En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras...", esta Autoridad ha determinado que se ha probado conforme a derecho la causal que ha sido materia de análisis y que obra dentro del cuaderno procesal administrativo, quedado demostrado con claridad que la empleadora conforme a derecho incurre en el numeral invocado y solicitado en la petición de visto bueno; toda vez que del estudio que se ha hecho a todas las pruebas presentadas y de los recaudos aportados en la diligencia investigativa esta Autoridad ha determinado y recabado elementos probatorios que conllevan a establecer la existencia de la conducta invocada. SÉPTIMO: El inciso 2 del Art. 183 del Código del Trabajo expresa: "...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..." OCTAVO: En virtud de lo detallado en líneas anteriores, esta Autoridad, en uso de las atribuciones que le confieren los Arts. 183, 545 atribución 5ta. y 621 del Código del Trabajo; resuelve **CONCEDER EL VISTO BUENO**, solicitado por la señora [REDACTED] en contra de la señora [REDACTED]. NOVENO: Se deja a salvo los derechos que les puedan asistir a las partes procesales.- **CUMPLASE Y NOTIFÍQUESE.**- f) Abg. Oscar Pineda A.*

REPUBLICA DEL ECUADOR

A

CIALTA

CORREO ELECTRONICO:

Se le hace saber:

Dentro del Trámite de Visto Bueno N° 261525-1 que sigue el señor
REPRESENTANTE DE LA EMPRESA en su calidad de empleador (a), en contra del
(a) señor (a) DIEGO ARMANDO, en su calidad de trabajador (a), se ha dictado la siguiente
resolución:

INSPECCIÓN DE TRABAJO DE PICHINCHA. Quito, 21 de agosto de 2017, a las 11H20.- **VISTOS.**- Con fecha 27 de julio de 2017, mediante resorte me correspondió avocar conocimiento de la solicitud de VISTO BUENO N° 261525-2017 presentado por el señor REPRESENTANTE DE LA EMPRESA en su calidad de empleador, en contra de su trabajador el señor que obra a fojas 3 a 6 del expediente, misma que se deduce en los siguientes términos: " **ANTECEDENTES:** (...), para la consecución del giro del negocio que realiza mi representada, fue contratado en calidad de MENSAJERO El señor portador de la cédula de ciudadanía número 1720523123, mediante Contrato de Trabajo suscrito con mi representada con fecha 01 de septiembre de 2006, copia de contrato que adjunto. El día 10 de julio de 2017, el señor Líder Logístico de la compañía procede a reportar al área de Talento Humano, Jefe Operativo y jefe de Seguridad de la compañía que representó; mediante Memorando No. LG.080.MNL.2017.91, un informe respecto de su trabajo que consiste en la constatación de los procesos logísticos de fin de semana por parte de los trabajadores, detectando que el día 08 de julio de 2017, el trabajador señor incumple los procedimientos que debe cumplir para el embarque y la salida a entrega de las encomiendas que nuestros clientes nos confían para su transportación y despacho. La gestión de verificación que realizó el señor el día 08 de julio de 2017 en la compañía, consistió en constatar que los envíos embarcados por los operadores, coincidían con los documentos de embarque, verificación en el operador señor quien se encontraba en la compañía realizando las tareas a él encomendadas; y es en ese momento, donde el líder lógico evidencia la existencia de una encomienda que no tenía el correspondiente respaldo documental, es decir no tenía la guía de remisión y detecta que el sticker que debía tener la encomiendas para su identificación se encontraba desprendido, no tenía registro de embarque ni contaba con la autorización de ningún supervisor, para que este paquete haya sido sacado por el señor del área de envíos especiales; por lo que el señor David Romero solicita que el señor justifique dicha novedad detectada, quien no supo ni pudo justificar dicho acto. Toda vez que fue realizado el reporte por parte del señor David Romero, Líder Logístico, el área de Seguridad de la compañía, procede a realizar las verificaciones de la novedad reportada por el primero de los nombrados y luego de realizadas las mismas, el jefe de Seguridad Física, Cap. (s.p.) Mario F. Rojas Fuentes, emite un INFORME NOVEDAD SR. DIEGO TORRES (OPERADOR Logístico) con el No. IF.SF.003, mismo que se adjunta a la presente petición, donde consta que se realizó la verificación en el sistema de circuito cerrado de televisión, en la que se confirma que el señor DIEGO ARMANDO TORRES SEGOVIA procede a tomar un objeto del área de envíos especiales y una vez realizadas las averiguaciones pertinentes, se constata que lo hizo sin autorización del Supervisor. También se verifica que el paquete tenía desprendido el sticker de remisión y fue

ingresado por el señor DIEGO ARMANDO anterior del camión que salía a entregas, sin los documentos de registros de salida, lo cual fue verificado en el sistema, por lo que se comparaba con la guía de respaldo este último le En la entrevista que realiza el jefe de Seguridad Física al señor DIEGO ARMANDO le indicó que días atrás había realizado una entrega de una encomienda de manera equivocada y que quería rectificar el error haciendo las entregas correctamente, cosa que nunca dio aviso a sus superiores para que se autorice a realizar las correcciones siguiendo los procesos que se siguen para ese tipo de eventualidades. Como podrá usted constatar la copia de la guía de transporte No. 004-001-022619134 que adjunto en copias químicas originales (una de color amarillo y otra de color rojo), el cliente BENEFIT procede a emitir la guía de transporte cuya destinataria era la señora VIVIANA ALEJANDRA, el contenido promocional consistía en un reloj swin watch, tal como consta en la copia de color amarillo. Dicha encomienda, es decir el reloj swin watch, debió ser entregada por el señor DIEGO ARMANDO persona que constaba como destinataria, debiendo remitir a la compañía como constancia de la entrega realizada, la guía de color rojo, donde debe constar que dicha encomienda fue recibida. Al solicitar al departamento de facturación las copias originales químicas de la guía, aparece que en la guía amarilla consta claramente la descripción del contenido de la encomienda y en la guía roja, que es la constancia de la entrega, se encuentra alterada con notorias señas de haber sido borrada en la parte de la descripción del contenido (). El día 08 de julio de 2017 a causa del incumplimiento a las labores arriba estipuladas, por parte del trabajador señor DIEGO ARMANDO como resultado que no se pudo cumplir con el ofrecimiento de entrega correctamente, ya que a cambio del reloj swin watch, el señor DIEGO ARMANDO entregaría un reloj de color rojo, cosa que no consistía en lo que el cliente BENEFIT quiso entregar a la destinataria y que fue sustraído por dicho operador, sin autorización del área de envíos especiales, desconociendo sus verdaderos propósitos. **FUNDAMENTOS DE DERECHO:** En tanto lo anotado en los fundamentos de hecho, al amparo de lo determinado en la causal número dos del artículo 172 del código de trabajo, el señor trabajador DIEGO ARMANDO incurso en faltas graves al reglamento interno legalmente aprobado, esto es, en el literal j), literal 1) y literal z) del numeral 66.2 Faltas graves, que dicen textualmente: "j) Demorar la entrega a sus destinatarios de documentos, paquetes, sobres, encomiendas, entre otros.", "1) No comunicar inmediatamente al jefe directo cualquier conflicto, real o posible entre sus intereses personales y los de la Empresa"; "z) Alterar maliciosamente documentos o registros de información que pertenecen a la empresa," Así mismo el señor trabajador DIEGO ARMANDO no ha cumplido con sus obligaciones determinadas en los numerales 46.3 y 46.20 del artículo 46 de dicho Reglamento Interno que versan de la siguiente manera: "46.3 Cumplir con responsabilidad, honradez, eficiencia, puntualidad, honestidad, lealtad y profesionalismo, las tareas asignadas a través de sus jefes directos y otras autoridades de la empresa, relacionada con sus funciones y obligaciones que le impone el cargo", "46.20 "Comunicar a su jefe inmediato cualquier circunstancia que impida el cumplimiento de su trabajo o perjudique el buen funcionamiento de la empresa.", Como también incumple lo contemplado en el numeral 49.45 del artículo 49, que transcribe: "Es terminantemente prohibido realizar cambios en los procedimientos de la empresa u otro tipo de alteración sin la autorización del empleador". SOLICITUD: () solicito se me otorgue el Visto Bueno correspondiente a fin de dar por terminada la relación laboral con el señor DIEGO ARMANDO (). El trámite que Usted señor Inspector deberá dar a la presente petición, se encuentra establecido en el artículo 621 del Código del Trabajo y en lo pertinente, el procedimiento sumario determinado en el COGEP. Así mismo conforme lo dispone el artículo 622 del código de trabajo, solicito se sirva disponer la suspensión de relaciones laborales de manera inmediata, por lo que adjunto entrego constancia de la consignación del valor de la remuneración equivalente al mes de julio, esto es por el valor de \$375. **ANUNCIO DE PRUEBAS:** Conforme lo dispuesto en el numeral 7 del artículo 142 del Código General de procesos, procedo a anunciar los medios de prueba para acreditar los hechos: 1.- Nómina de testigos, de los cuales se adjuntan las cédulas de identidad y papeleras de verificación. Señor Carlos David Romero López, Líder logístico de la compañía, cédula de ciudadanía número 1720028017, domiciliado en esta ciudad de Quito, a quien de ser necesario notificar, se lo deberá hacer en las oficinas de la compañía ubicada en las calles Manuel Mejías Cel-346 y Joaquín Manchano, correo electrónico: david.romero@... an declarará respecto de lo determinado en el Memoranda No. LG-080 MN-2017-91, respecto de la novedad suscitada el

día 08 de julio de 2017 con el señor DIEGO ARMANDO *relacionados en los Fundamentos de hecho y explicará respecto de las consistencias entre la guía química original color amarillo y la guía química original color rojo, guía de transporte No. 004-001-022619134. Señor Mario Fernando* *Asesor de Seguridad Física en la compañía, cédula de ciudadanía número 1706857909, domiciliado en esta ciudad de Quito, a quien de ser necesario notificar, se lo deberá hacer en las oficinas de la compañía* *ubicada en las calles Manuel Velez Cel-346 y Joaquín Ivánzuzo, correo electrónico: maria.rijas@framaco.com.ec, quien declarará respecto de su INFORME NOVEDAD SR. OPERADOR LOGÍSTICO con el No. IF-SF-003, referido en los Fundamentos de hecho y declarará respecto de las grabaciones que constan en el DVD adjunto, y que será reproducido frente al Inspector de Trabajo designado. II. Copia química original color amarilla de la guía de transporte No. 004-001-022619134 III. Copia química original color rojo de la guía de transporte No. 004-001-022619134 IV. Memorando LG-090-MN-2017-91 suscrito por el Señor Carlos David Romero López, Líder logístico de la compañía V. Informe de Novedad No. IF-SF-003 respecto del Sr. Diego Torres (Operador Logístico), emitido por el Señor Mario Fernando Rojas Fuentes, Asesor de Seguridad Física en la compañía. VI. Dvd que contiene las grabaciones de las cámaras de seguridad de la compañía. VII. Un ejemplar del Reglamento Interno de Trabajo, aprobado mediante Resolución No. MDT-DRTSP2-2016-6203-R2-LU de fecha 14 de octubre de 2016. VIII. Copia del Acta de entrega del Reglamento Interno, donde consta la recepción del mismo por parte del señor Diego Torres Segovia. A fojas 48 obra la providencia en la cual se niega la suspensión e labores solicitada por el empleador por no haber dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 622, es decir, el valor a una remuneración equivalente a un mes (\$379,10), valor establecido para el cargo de MESAJERO en la tabla sectorial para el 2017, emitida mediante Acuerdo Ministerial 301 del 28 de diciembre de 2016, por lo que se revoca la consignación de la consignación hecha por el valor de 375 dólares el empleador la empresa. 48 fojas obra la providencia de calificación de visto bueno admisionale a trámite por reunir los requisitos de ley determinados en los artículos 163 y 621 del Código de Trabajo. A fojas 49 vuelta 50 del expediente obra la razón de notificación al señor DIEGO ARMANDO de fecha 04 de agosto de 2017 a las 12h01. A fojas 51 a 57 haciendo uso de su derecho, consagrado en el Art. 621 del Código de Trabajo, con fecha 08 de agosto de 2017, presenta su contestación el trabajador a la solicitud de visto bueno en los siguientes términos: Señoría Inspectora los fundamentos de hecho del visto bueno, no son lo que describen lo que realmente pasó y se puede observar en ellos existen conclusiones adelantadas, que deben ser aprobadas por la accionante en la diligencia de visto bueno: (...) Frente al numeral III párrafo segundo, que señala la existencia de un informe presentado por el señor DAVID ROMERO de los hechos acontecidos el 8 de julio de 2017, 1) El supervisor de turno del día 8 de julio de 2017, no era el señor David Romero sino el señor CAMILO YANCHAPAXI. 2) Existen imprecisiones en la redacción del visto bueno, puesto que la guía era de DEVOLUCIÓN DEL DIA 7 DE JULIO DE 2017, por eso no estaba adherida o pegada al paquete la GUIA DE REMISIÓN, POR TANTO ESTABA DEVUELTO y constaba en EL ESPACIO DE DEVOLUCIONES y no EN ENMIENDAS ESPECIALES como se enuncia. 3) De la redacción del visto bueno en el numeral III, se señala que se me ha solicitado justifique la novedad detectada. Frente a ello, debo expresar que nunca el señor Romero me pidió explicación del informe, porque si lo hubiera hecho, tendría mi informe por escrito. 4) No obstante toda esta información fue proporcionada a mi jefe inmediato el señor CAMILO YANCHAPAXI, a quien debía hacerlo. EN CUANTO AL NUMERAL IV. Usual señoría inspecciona podrá verificar en el sistema de circuito cerrado de televisión que efectivamente torno un paquete pero no del área de servicios especiales, sino del área de DEVOLUCIONES, al igual que el resto compañeros puse el paquete en el andén que iba a cargar en el camión, posteriormente fui a buscar la guía de remisión, porque al ser devolución son desprendidas, una vez completo salí a ruta, con el cuidado del casa, porque se trataba de un objeto frágil. Dejo expresamente constancia, que le informé de todo el procedimiento a mi supervisor y jefe inmediato señor CAMILO YANCHAPAXI, porque esa es mi obligación. FRENTE AL PUNTO V, me permito señalar 1) El día 6 de julio de 2017 llegan dos paquetes de la empresa BENEFIT MARKETING S.A., dirigidas a dos distintos destinatarios, el uno reporta un reloj y otro un reloj. El momento de entregar existe una confusión en la guía, y es entregado el paquete de manera diferente a las destinatarias, por lo que me acerqué donde la señora JULIA BERZABET GUAMAN NARVAEZ, con número de cédula 172226529-3 a quien debía llegarle el paquete con el puzle.*

se reciba el testimonio de la señora C. JULIA BERSABET con Cédula 1722265293 Nn. Calle Calseta No. 061-6149 y la calle Chaco, Sector Argelia Parroquia Argelia, en esta ciudad de Quito. Declarará sobre la entrega del plex. 6) Que se reciba el testimonio del señor TORRES AGUACONDO ANGEL RENE, Sector Banionuevo Condominios Triángulo Barrio Nueva. Declarará sobre los procedimientos en caso de devoluciones. 7) Que se reciba el testimonio del señor ANCHALLA BENAVIDES FRANKLIN PATRICIO, Comité del Pueblo, calles Veraaco (zona S29) y los Penos, esta ciudad de Quito. Declarará sobre los procedimientos en caso de devoluciones. 8) Que se reciba el testimonio de la señora FLORES GARCIA MARCELA ALEXANDRA, en la José Peralta S/N -139 y Sixto Duran, en esta ciudad de Quito. Testificará sobre el hecho de que el día 7 de agosto de 2017, no se me dejó ingresar a trabajar. A fojas 22 a 23 del expediente consta el acta de investigación y como puntos relevantes se hace notar las versiones del accionante señor DIEGO ARMANDO del señor CARLOS VILLAMARIN JEFE OPERATIVO quienes indican respectivamente los siguientes: Indique señor Torres dentro del procedimiento de mensajería que se considera de demora de paquetes? R. Dentro de las 24 horas (...). El 8 de julio de 2017 comunico lo que estaba sucediendo con el paquete cuya guía es 1022619134 a su superior o superiores? R. Si, al señor Camilo Yanchepe. Usted constato que la guía del paquete se encontraba alterada? R. No verifiqué. 2. Señor Torres conoce cuales son las funciones del señor Daniel Tóala? Si; Porque usted no busco al señor Daniel Tóala para que usted pueda sacar el paquete de área asignada y no cumple con el procedimiento? Porque no se encontraba en el sitio, fui a coger el paquete y lo subí al camión y que después iba hablar con Daniel, porque pasa las novedades al día siguiente. Solicito la autorización al sr. Daniel Tóala el 8 de julio 2017, para tomar el paquete? No. 3.- VERSIÓN DEL SEÑOR CARLOS VILLAMARIN JEFE OPERATIVO (...). Jefe operativo indica que el paquete con guía ingresa al baúl contenedor virtual en el cual se hace constar la devolución del paquete hecho que fue procesado el día 7 de julio de 2017 a las 20:44 por el señor Xavier Ulloa Salinas, quien tiene acceso al sistema de seguimiento de información de TRAVIACO EXPRESS. En dicha diligencia se ha logrado determinar hechos fundamentales, para la investigación, así como, agregar prueba documental necesaria para la resolución. CONSIDERACIONES: Estando el trámite en estado de resolver para hacerlo se considera: PRIMERO: Que, esta Autoridad es competente para conocer, tramitar y resolver el presente pedido de Visto Bueno, SEGUNDO: Que, no se han omitido solemnidades sustanciales, que vicien su procedimiento, puesto que en la tramitación del presente expediente administrativo se han observado las normas del debido proceso expresamente declaradas en la Constitución de la República, por lo que se declara su validez procesal administrativa y se considera al trámite válido. TERCERO: Que, el Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador establece que en todo proceso en el que se determinan derechos y obligaciones de cualquier orden se asegurará el derecho al debido proceso, mismo que ha sido cuidadosamente respetado. CUARTO: Que, el Empleador en virtud de lo establecido en el Art. 172 numeral 2 del Código del Trabajo, se encuentra en derecho de presentar la acción de visto bueno, fundamentado en las disposiciones preotadas. QUINTO: Que, es obligación de las partes procesales el probar las aseveraciones vertidas en sus libelos iniciales, tal como lo dispone el Art. 162 del Código Orgánico General de Procesos; y, por parte de esta Autoridad se hace valer las disposiciones emanadas en la Constitución de la República Capítulo Octavo al hablar de los "Derechos de Protección" Arts. 75 y 82 y el Capítulo Cuarto, Sección Primera que trata sobre los "Principios de la Administración de Justicia" Art. 169. Esta Autoridad ha observado que dichos instrumentos han cumplido las formalidades legales, determinadas en el Código Orgánico General de Procesos; y, de acuerdo a lo que dispone el Art. 165 del mismo cuerpo legal, se ha hecho un análisis objetivo prejo y legal a cada una de las mismas, valorándolas en conjunto. SEXTO: Que, una vez que se han cumplido con las reglas expuestas del debido proceso, corresponde a esta Autoridad pronunciarse al respecto, siendo por tanto menester realizar un análisis a lo dispuesto en el numeral 2 del Art. 172 del Código del Trabajo misma que manifiesta lo siguiente: 2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados, no ha sido probada de manera fehaciente, toda vez que, la empresa fundamenta su posición en el incumplimiento al Reglamento Interno debidamente aprobado por el Ministerio de Trabajo para el caso que nos ocupa que analizaremos a continuación: Art. 66 2 Faltas graves que dicen textualmente: 1. j) Demorar la entrega a sus destinatarios de documentos, paquetes, sobres, encomiendas, entre otras.; En interrogatorio realizado al trabajador señor Torres Segovia Diego manifiesta que la demora en la entrega de un paquete es no realizarlo dentro de las 24 horas desde

que se da la disposición de entrega del mismo, más de la revisión de la prueba documental entregada por el empleador el día de la diligencia en el lugar de trabajo y de la versión del señor Carlos Vitarianni receptada el mismo día, se verifica que el paquete materia de discusión con número de guía 004-001-022619134, fue reportada devuelta por el señor Torres Segovia Diego, el día 07 de agosto de 2017, y procesado en el sistema informático por el señor Bryan Xavier Uzuango Salinas. Con lo que se evidencia que el trabajador no incurrió en la demora manifiesta, toda vez que existió la imposibilidad de entrega y esta fue reportada e ingresada la novedad dentro de las 24 horas de la orden de entregar del paquete. Cabe señalar que el paquete fue entregado por el señor CHAVEZ BENALCAZAR DANIEL JOSE el día 11 de julio de 2017 por así disponerla la empresa. Además que de la revisión de los procedimientos de entrega, envíos y el instructivo para el registro de novedades en el SLAC, no hace referencia a que no realizar la entrega de los paquetes dentro de las 24 horas de dada la orden de trabajo, se considere demora. 2. 7) No comunicar inmediatamente al jefe directo cualquier conflicto, real o posible, entre sus intereses personales y los de la Empresa". Al respecto el trabajador indica que el día de los hechos, esto es, el día 06 de julio de 2017, informó a su Jefe directo el señor CAMILLO YANCHAPAXI, Supervisor de Logística, que retiraría el paquete con guía 004-001-022619134 para realizar la entrega. Al respecto el empleador indica que el día de los hechos el señor Camilio Yanchapaxi y Daniel Tóala, se presentaron a laborar en con aliento a licor lo que provocó que el señor David Romero Líder Diurno Logística proscria a reesartos a sus domicilios para lo cual adjunta el correo electrónico emitado desde el dominio david.romero@ que obra a fojas 73 vuelta 74 del cuaderno administrativo. A su vez el empleador en el interrogatorio al trabajador señor Torres Segovia Diego, solicita conocer si conoce las funciones del señor Daniel Tóala y porque no solicitó autorización a este para tomar el paquete en discusión con número de guía 004-001-022619134, quien indica que conoce las funciones del digitador logística de la compañía Tramecoexpress Cia Ltda. señor Daniel Tóala e indica también que no reportó y no solicitó autorización por cuanto él no se encontraba en su lugar de trabajo. Por otro del documento de tracking visas, se desprende que el señor CAMILLO YANCHAPAXI, manipuló el sistema el día 02 de julio de 2017 en dos ocasiones, la primera a las 06:49 y la segunda ocasión a las 09:15, quedando en tela de juicio si el Jefe inmediato señor Camilio Yanchapaxi, conocía los hechos que se investigan. 3. 2) Alterar maliciosamente documentos o registros de información que pertenezca a la empresa, al respecto se desprende que el trabajador no fue el único que manipula el paquete con número de guía 004-001-022619134, por lo cual no se puede determinar que se encuentre incurso en esta causal y. 4) Art. 49 45 del artículo 49, que transcribe: "Es terminantemente prohibido realizar cambios en los procedimientos de la empresa u otro tipo de alteración sin la autorización del empleador". Del análisis y de los recaudos obtenidos en la diligencia de investigación se establece que el trabajador no está incurso en esta causal. SEPTIMO: Que el art. 169 del Código Orgánico General de Procesos ley supletoria en materia laboral establece que la carga de la prueba corresponde a quien interpuso la demanda, en el presente caso al accionante, por lo cual es la parte empleadora el sujeto de la acción y responsable de demostrar las causales que alega en su pretensión. Conforme a lo estipulado en el Art. 76 de la Constitución de la República.-"En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: 7. El derecho de las personas a la defensa f) Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho...". Art. 11 ibidem.- "El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento." Art. 82 de la Carta Magna.-"El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes". El Art. 5 del Código de Trabajo señala "Los funcionarios públicos y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos"; en concordancia con el Art. 7 ibidem y el Art. 326 numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador que dispone: "En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras"; se debe precisar que la Constitución del Ecuador, lo primero que garantiza en estos casos

es un debido proceso y la correspondiente seguridad jurídica que los jueces y autoridades administrativas tienen que brindar, autoridades designadas con el fin de proteger uno de los principios elementales como es el IN DUBIO PRO OPERARIO expresión que resume el principio exegético laboral de que en la duda o en la discrepancia de las normas se estará a lo más favorable para el trabajador, como principio fundamental de la interpretación y aplicación de las normas jurídicas laborales. El Art. 76 numeral 7 literal h) de la Constitución de la República del Ecuador, manifiesta lo siguiente: "...El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías: letra h) - Presentar de forma verbal o escrita las razones o argumentos de los que se crea asistido y **REPLICAR** los argumentos de las otras partes; presentar pruebas y **CONTRADECIR** las que presenten en su contra". (Las mayúsculas y negreado me pertenecen), lo que determina que por seguridad jurídica el peticionario de una acción debe sustentar legalmente la misma a fin de demostrar lo inculcado, realidad jurídica que en el presente caso no se ha demostrado, por lo tanto a continuación se transcribe algunas adopciones doctrinales, mismas que evidencian y sostienen lo anteriormente anotado. Para el tratadista *Inhering*, la prueba es la razón de ser de los derechos, porque ellos nacen de la vida procesal, solamente cuando son demostrados. Así Para el tratadista *Couture*, sostiene que "En general dice de todo aquello que sirve para la evenguación de un hecho, yendo de lo conocido a lo desconocido; Es una forma de verificación de la exactitud o error de una proposición. Es un conjunto de actividades realizadas en juicio, con el objeto de demostrar la verdad o falsedad de las manifestaciones formuladas en el mismo. Son medios de evidencia, tales como: documentos, testimonios etc. que crean al juez la convicción necesaria para admitir como ciertas o rechazar como falsas las proposiciones formuladas en juicio". Lo que evidencia jurídicamente que el accionado no se encuentra subsumido en los numerales 2 del Art. 172 del Código del Trabajo. Por todo lo expuesto y en estricta aplicación de las normas antes invocadas esta autoridad ha hecho una valoración a todos los medios de prueba, revisando lo actuado en conjunto sin llegar a establecer la supuesta infracción alegada. El inso 2 del Art. 183 del Código Laboral vigente determina: "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...".- OCTAVO: Por los antecedentes expuestos en líneas inmediatamente anteriores y una vez analizados conforme a derecho, ésta Autoridad, en uso de las atribuciones que le confieren los Arts. 183, 545 atribución 5a, y 621 del Código de Trabajo; resuelve **NEGAR** la petición del señor Ruano, solicitado por el señor (a) **CELESTINO RICARDO** representante de la empresa, en contra del señor (a) **AB**, un su calidad de trabajador (a) y **ordenar** que se dé a salvo el derecho que les pueda asistir a las partes procesales. **NOTIFIQUESE.-** **AB**.

Lo que comunico para los fines legales correspondientes.


AB
INSPECTOR DE TRABAJO DE GUAYAS


Ministerio del Trabajo
Inspector General del Trabajo
Inspector
AL SEÑOR SUBDELEGADO



MINISTERIO DE TRABAJO
 Dentro del Trámite de Visto Bueno N°273132- 2018 que sigue el señor LCDO. ROBERTO SANTIAGO, en su
 EN CALIDAD DE ADMINISTRADOR Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA JOSE ALBERTO en su calidad de trabajador (a), se ha
 calidad de empleador (a), en contra del (a) señor (a).
 dictado la siguiente resolución:

INSPECCION DEL TRABAJO DE PICHINCHA.- Quito, 06 de septiembre de 2018, a las 16H20.- VISTOS.- En mérito del sorteo realizado el 06 agosto de 2018, avoco conocimiento de la solicitud de Visto Bueno signada con el número 273132-2018 presentada por el señor LCDO. ROBERTO SANTIAGO EN CALIDAD DE ADMINISTRADOR Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA JOSE ALBERTO en su calidad de empleador, en contra de su trabajador JOSE ALBERTO; 1.- A fojas 1 a 60 Obra de autos la petición de Visto Bueno con los documentos habilitantes y prueba documental; 2.- A fojas 61 con fecha 09 de agosto del 2018, las 10h16, consta la providencia de calificación de visto bueno admitiéndole a trámite por reunir los requisitos de ley determinados en los artículos 183 y 621 del Código de Trabajo, y se ordena la suspensión de las relaciones laborales por así solicitarlo el empleador de conformidad al Art. 622 del Código del Trabajo. 3.- Del expediente obra la notificación en persona realizada al trabajador JOSE ALBERTO con fecha 13 de agosto de 2018. 4.- A fojas 62 a 87, la parte accionada haciendo uso de su derecho a la defensa con fecha 15 de agosto de 2018, presente a contestación al visto bueno y documentos de prueba que obra de autos. 5.- A fojas 88 y 89 del expediente obra el auto de sustanciación en la cual esta autoridad cumpliendo con lo dispuesto en el Art. 621 del Código del Trabajo, señaló para el día 05 de junio de 2018, a las 10H00, a fin de que se realice la respectiva investigación del fundamento de la solicitud planteada. 6.- A fojas 90 a 110, Consta el Acta de Investigación de Visto Bueno, diligencia que se efectuó el día y hora señalados en providencia citada con anterioridad, en la Inspección de trabajo de Quito, compareciendo para el efecto el Lcdo. Roberto Santiago en calidad de Administrador y Representante Legal De ... para efectos de esta diligencia comparece en compañía de su abogado patrocinador Dr. Haro Medina Jorge Medardo con matrícula profesional No. 17-1991-13 FCJ, en su calidad de empleador y por otra parte el señor JOSE ALBERTO quien para efecto de esta diligencia comparecen en compañía del Dr. Carlos Augusto con matrícula profesional J, en calidad de accionado, aportando recaudos tanto documentales como testimoniales para mejor resolver.

CONSIDERACIONES: Estando el trámite en estado de resolver para hacerlo se considera: PRIMERO: Que, esta Autoridad es competente para conocer, tramitar y resolver el presente pedido de Visto Bueno. SEGUNDO: Que, no se han omitido solemnidades sustanciales, que vicien su procedimiento, puesto que en la tramitación del presente expediente administrativo se han observado las normas del debido proceso expresamente declarados en la Constitución de la República, por lo que se declara su validez procesal administrativa y se considera al trámite válido. TERCERO: Que, el Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador establece que en todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden se asegurará el derecho al debido proceso, mismo que ha sido cauteiosamente respetado. CUARTO: Que, el Empleador en virtud de lo establecido en el Art. 172 numeral 2 y 3 del Código del Trabajo, se encuentra en derecho de presentar la acción de visto bueno, fundamentado en las disposiciones precitadas. QUINTO: Que, es obligación de las partes procesales el probar las aseveraciones vertidas en sus libelos iniciales, tal como lo dispone el Art. 162 del Código Orgánico General de Procesos; y, por parte de esta Autoridad se hace valer las disposiciones emanadas en la Constitución de la República Capítulo Octavo al hablar de los "Derechos de Protección" Arts. 75 y 82 y el Capítulo Cuarto, Sección Primera que trata sobre los "Principios de la Administración de Justicia" Art. 169. Esta Autoridad ha observado que dichos instrumentos han cumplido las formalidades legales, determinadas en el Código Orgánico General de Procesos; y, de acuerdo a lo que dispone el Art. 165 del mismo cuerpo legal, se ha hecho un análisis objetivo prolijo y legal a cada una de las mismas, valorándolas en conjunto. SEXTO: En estricto apego a lo determinado taxativamente en el Art. 162 del Código Orgánico General de Procesos, esta Autoridad ha evidenciado que las partes procesales administrativas produjeron pruebas que demuestran sus aseveraciones, que una vez que se ha cumplido con las reglas expuestas del debido proceso, corresponde a esta Autoridad pronunciarse al respecto, analizada la documentación y las pruebas presentadas por las dos partes se ha determinado que: La presente acción de visto bueno se funda sobre la causal 2 y 3 del Art. 172 del Código del Trabajo para lo cual analizaremos cada una de ellas la causal 2 del artículo 172 Código del Trabajo determina en su texto que me permito transcribir lo siguiente: 2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados; De la revisión de los recaudos procesales deviene que la parte accionante en su petición o en la diligencia de investigación no indica o determina las supuestas faltas al Reglamento que el trabajador ha incurrido, el reglamento interno de Trabajo no basta con ser aprobado por autoridad competente



junio de 2018, se determina una vez mas que ha hecho caso omiso a la prohibición expresa de abstenerse de emitir amenazas, actitudes hostiles y cualquier tipo de maltrato físico, psicológico o sexual en forma directa o indirecta a los niños (...) Emanadas en las resoluciones de la Junta Metropolitana de Protección de derechos de la Niñez y Adolescencia -Zona Centro Distrito Metropolitano de Quito de fechas 08 de diciembre de 2018 y 21 de diciembre de 2017, vigentes y de carácter dispositivo y mandatorio, es decir el accionando presenta un patrón de reincidencia, que pone en peligro la integridad física, psicológica de los niños, niñas y adolescentes deportistas de la Concentración Deportiva de Pichincha, por todo lo expuesto el accionado se encuentra incurso en la causal 3 del artículo 172 del Código del Trabajo. **SEPTIMO:** El inciso 2 del Art. 183 del Código de Trabajo expresa: "La resolución del Inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez de Trabajo, pues sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio...". **OCTAVO** Por las consideraciones expuestas, así como por las pruebas agregadas al expediente y la información obtenida en la diligencia de investigación. Esta Autoridad ha observado que dichos instrumentos han cumplido las formalidades legales, determinadas en el Código de Orgánico General de Procesos se ha hecho un análisis objetivo prolijo y legal a cada una de las mismas, valorándoles en conjunto. **RESOLUCIÓN:** De los antecedentes expuestos con anterioridad esta Autoridad, en uso de las atribuciones que le confieren los Arts. 183, 545 atribución 5ta. y 621 del Código del Trabajo; resuelve **CONCEDER** el Visto Bueno presentado por el LCDO. ROBERTO SANTIAGO O EN CALIDAD DE ADMINISTRADOR Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA en virtud en contra de su trabajador José Alberto en virtud a lo establecido en el artículo 622 Código del Trabajo desahócese la consignación realizada en esta Cartera de Estado a la parte accionante. - NOTIFIQUESE. - fj. AB.1

Lo que comunico para los fines legales correspondientes.


 AB.
 INSPECTOR DE TRABAJO PICHINCHA

A.

SEÑOR: IVÁN EDUARDO NOBOA OCHOA

Representante legal: **AGRÍCOLA ENTRERIOS S.A.**

Ab.: **Maria Cristina Peña Montenegro**

Correo electrónico: **abgmariacristina@gmail.com**

Se le hace saber:

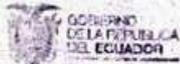
Dentro del trámite de Visto Bueno signado con el Nro. **264662-2017-LFAG**, presentado por el señor **IVÁN EDUARDO NOBOA OCHOA**, en calidad de Gerente General de la empresa **AGRÍCOLA ENTRERIOS S.A.**, en contra del trabajador señor **FELICISIMO FREMIOT SANTOS CAÑIZARES**, se ha dictado lo que sigue:

INSPECCIÓN DEL TRABAJO DE ORELLANA.- Puerto Francisco de Orellana, 27 de noviembre de 2017, a las 08H10.- **VISTOS.-** Con fecha 07 de noviembre de 2017, el señor Iván Eduardo Noboa Ochoa, en su calidad de Gerente General de la empresa **AGRÍCOLA ENTRERIOS S.A.**, presenta una solicitud de Visto Bueno en contra del trabajador señor Felicísimo Fremiot Santos Cañizares, que en lo principal manifiesta: "...**ANTECEDENTES:**

1. Conforme consta del respectivo contrato de trabajo que en copia se adjunta con fecha 01 de agosto de 2011 mi representada celebró un Contrato Agrícola a Destajo con el señor **SANTOS CAÑIZARES FELICISIMO FREMIOT**, para que se desempeñe en la empresa en calidad de **TRABAJADOR AGRÍCOLA A DESTAJO**, contrato que se encuentra debidamente registrado, percibiendo como última remuneración la cantidad de **USD 307,47** (TRESCIENTOS SEIS DÓLARES Y CUARENTA Y SEIS CÉNTAVOS). 2. La empresa ha dotado de ropa de trabajo y equipos de protección de personal al señor **FELICISIMO FREMIOT SANTOS CAÑIZARES**, como se deja constancia en los siguientes documentos que se adjuntan a la presente: - Acta No. 074, se realizó la entrega de monogafas. - Acta No. 208, se realizó la entrega de la mascarilla facial media cara 3m completa. - Acta No. 209, se realizó la entrega de un par de guantes de nitrilo. 3. El área de Medio Ambiente y Seguridad Industrial han brindado varias capacitaciones a todos los trabajadores de la empresa entre ellos al señor **FELICISIMO FREMIOT SANTOS CAÑIZARES**, por lo que a continuación se detalla algunas de las capacitaciones que ha recibido el trabajador conforme la documentación que se adjunta a la presente: - Uso de implementos de seguridad "EPP", debidamente firmado por el trabajador, - Conceptos básicos de Seguridad Industrial, debidamente firmado por el trabajador, - Conceptos básicos generales de la Seguridad Industrial y Salud en el Trabajo - conformación de brigadas, debidamente firmado por el trabajador, - Manejo de Agroquímicos y EPP, debidamente firmado por el trabajador. 4. Mediante Mermando (sic) de 06 de octubre de 2017 se realizó un llamado de atención escrito al señor **FELICISIMO FREMIOT SANTOS CAÑIZARES** por no cumplir con su obligación estipulada en el Artículo 38 del Código de Trabajo "**Cuidar su propia seguridad y la de sus compañeros de trabajo debiendo cumplir con las normas y políticas de la compañía**", el literal a) del Artículo 38 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa Agrícola Entrerios S.A. que dispone "**Cuidar su propia seguridad y la de sus**



Disposiciones reglamentarias de la compañía, más aún cuando se trata de temas de seguridad ocupacional que mi representada está legalmente llamada a garantizar en prevención y protección de la salud y seguridad ocupacional de sus trabajadores. En virtud de lo cual como empleador brindamos las capacitaciones al personal, se realiza la entrega de herramientas, equipos y ropa de trabajo que les garanticen los adecuados estándares de seguridad a todos los trabajadores; más aún según podrá verificar de la documentación adjunta el señor **SANTOS CAÑIZARES FELICISIMO FREMIOT** en relación al presente caso ha reconocido y manifestado expresamente conocer que existen normas de seguridad que debe observar y aun así se rehúsa a utilizarlos, indicando que para él es usual no utilizar su equipo de seguridad. **SOLICITUD DE VISTO BUENO:** 1. Con estos antecedentes solicito de la manera más cordial se sirva iniciar los trámites administrativos correspondientes de Visto Bueno con suspensión de la relación laboral en contra del señor **SANTOS CAÑIZARES FELICISIMO FREMIOT** ya que los días 24 y 26 de octubre de 2014 no cumple con la normativa legal vigente y el Reglamento Interno de Trabajo que se detalla a continuación: **Código de Trabajo** - El Art. 45 del Código de Trabajo determina las obligaciones del trabajador que en los siguientes literales dispone "e) *Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal*", literal "j) *Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades*"; y literal "j) *Las demás establecidas en este Código*". - El Art. 46 del Código de Trabajo establece las prohibiciones al trabajador que en el literal a) establece "**Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo**" (lo resaltado me pertenece); - El Artículo 172 numeral 7 del Código de Trabajo establece que es una causal de terminación del Contrato de Trabajo previo el visto bueno el "**no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley**, por sus reglamentos o por la autoridad competente" (lo resaltado me pertenece) Decreto Ejecutivo No. 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. - El Artículo 13 numeral 3 del Decreto Ejecutivo No. 2393 - Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo publicado en el Registro Oficial No. 555 con su última reforma del 21 de febrero de 2003 determina que es una obligación de los trabajadores el "**Usar correctamente los medios de protección personal y colectiva proporcionados por la empresa** y cuidar de su conservación" (lo resaltado me pertenece) **Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo**. El Artículo 24 literal c) del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo - Decisión del Acuerdo de Cartagena No. 584 publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 461 de 15 de noviembre de 2004, establece que las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales es "**Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección individual y colectiva**", (lo resaltado me pertenece). **Reglamento Interno de Trabajo - Agrícola Enterrios S.A.** - El Artículo 4 del Reglamento Interno de Trabajo dispone que "**Tanto la Empresa como sus trabajadores quedan sujetos al estricto cumplimiento de las disposiciones de este reglamento interno de trabajo y su desconocimiento no excusa a ningún trabajador individualmente considerado ni a la empresa**"; - El Artículo 35 del Reglamento Interno de Trabajo determina que una de las obligaciones de los trabajadores es "**a. Cuidar su propia seguridad y la de sus compañeros de trabajo debiendo cumplir con las normas y políticas de la compañía**" y el literal l) determina que el trabajador deberá "**Someterse a todas las medidas de seguridad, higiene y medicina preventiva que la compañía requiera**" (lo resaltado me pertenece). - El Artículo 39 del Reglamento Interno de Trabajo establece las acciones disciplinarias o sanciones que en su literal d) manifiesta que "**La terminación del contrato de trabajo, previo visto bueno, se producirá en los casos previstos de manera específica en el artículo 172 del código del trabajo numeral 7 "Por no**



Ves. Gestión. Empleo. Iniciativas del SE-CAP. (solo para empresas) - Empresa.
Código de Trabajo - 2014
Ecuador, 2014



acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidos por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente, o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos" (lo resaltado me pertenece). - El Artículo 42 del Reglamento Interno de Trabajo establece que es una prohibición de los trabajadores en su literal dd) el "No usar el uniforme o ropa de trabajo proporcionado por la empresa según lo establece en la respectiva política interna" (lo resaltado me pertenece). - En el Artículo 43 segundo inciso del Reglamento Interno de Trabajo dispone que "Las transgresiones que cometieren los TRABAJADORES a las disposiciones de este reglamento y a las de los artículos 45 y 46 del Código de Trabajo serán sancionadas con amonestaciones o terminación del contrato, previo visto bueno según sea el caso y de acuerdo con lo establecido en la ley y en el presente Reglamento" (lo resaltado me pertenece). 2. Con el Certificado de Fiel Cumplimiento de Obligaciones Patronales emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), vendrá a su conocimiento que me encuentro al día en el pago de los aportes a dicha Institución; 3. Usted se servirá calificar y tramitar este visto bueno conforme a los artículos 183, 545 numeral 5 y el 621 del Código del Trabajo. **SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL:** En virtud de lo establecido en el Art. 622 del Código de Trabajo, solicito la suspensión inmediata de las relaciones laborales, para lo cual consigno el valor de la última remuneración percibida por el trabajador, mediante depósito a nombre del Ministerio del Trabajo, que se verifica con el comprobante de consignación, mismo que adjunto a la presente solicitud...". Mediante providencia dictada con fecha 09 de noviembre de 2019, a las 10H28, se dispone se notifique al trabajador accionado señor Felicitimo Fremiot Santos Cañizares, diligencia cumplida con fecha 09 de noviembre de 2019, a las 12H38, conforme la razón de notificación constante a fojas 75 del expediente. A fojas 128 a la 131 del proceso obra la contestación realizada por el trabajador accionado señor Felicitimo Fremiot Santos Cañizares, que en lo principal manifiesta: "...3.- REPLICA Y CONTESTACIÓN A ESTA IMPROCEDENTE, INFUNDADA Y MALICIOSA SOLICITUD DE VISTO BUENO.- a.- Niego pura y simplemente los fundamentos de hecho y de derecho de esta malhadada acción presentada en mi contra, puesto que las imputaciones que se me hacen son tergiversadas, antojadizas y maliciosas, ya que no se ajusta a la verdad y lo que se pretende es continuar con actos de amedrentamiento, hostigamiento y persecución a los trabajadores miembros del sindicato y especialmente al suscrito quien ostenta la calidad de Secretario General del Sindicato de los Trabajadores de la Empresa ENTRERIOS S.A., quien por representar a los trabajadores ha venido presentando quejas y reclamos sobre determinados derechos que la empresa ha violentado, por ello es que considero que el propósito principal que persigue la empresa a través de determinados funcionarios es acabar con la organización sindical de cualquier forma, lo que significa atentar contra el derecho constitucional de asociación y propaganda señalado en la Constitución de la República Art. 326 principios 7 y 8; Convenio 87 de la OIT y Arts. 42 numeral 10 y 440 del Código del Trabajo b.- En ningún momento el compareciente ha recibido ningún memorando de llamado de atención sobre estos hechos que se relatan en el numeral 4 de los antecedentes: se habla de que el señor Jorge Armando Villacis Puerres es Analista de Medio Ambiente y Seguridad Industrial, sin embargo el mencionado empleado no ha cumplido con sus funciones y peor la aplicación del Decreto Ejecutivo 2393 que debía hacerlo a nombre de la empresa, esto es referente al Reglamento al Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores cuando dicho reglamento establece dentro de las obligaciones del empleador en el Art. 11 numerales 3, 4, 5, 12 y 15 lo siguiente: "Mantener en buen estado de servicio las instalaciones, máquinas, herramientas y materiales para un trabajo seguro; organizar y facilitar los servicios médicos, comité y departamento de seguridad con sujeción a las normas vigentes; entregar gratuitamente a sus trabajadores vestido adecuado para el trabajo y los medios de

protección personal y colectiva necesario; proveer a los representantes de los trabajadores de un ejemplar del presente reglamento y de cuantas normas relativas a prevención de riesgos sean de aplicación en el ambiro (sic); así mismo entregar a cada trabajador un ejemplar del Reglamento Interno de Seguridad e Higiene de la Empresa; y, Comunicar al Comité de Seguridad e Higiene, todos los informes que reciban respecto a la prevención de riesgos". c.- Según el Art. 14 del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores, "En todo centro de trabajo en el que laboren más de 15 trabajadores deberá organizarse un Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo integrado en forma paritaria por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empleadores.....", lo que no ha sucedido en la empresa empleadora, puesto que al existir una organización legalmente constituida como es el sindicato al que represento, el empleador estaba obligado a contar para la integración de este comité con representantes de nuestra organización, como señala el numeral 4 de este artículo; además y con el fin de que no se vaya a pretender justificar lo que no existe el numeral 2 del artículo invocado establece que las empresas que dispongan de más de un centro de trabajo, conformaran sub Comité de Seguridad e Higiene a más del comité en cada uno de los centros que supere la cifra de 10 trabajadores, sin perjuicio de nominar un comité central o coordinador; por tanto no es facultad del Área de Medio Ambiente y Seguridad Industrial de la Empresa realizar actos como los que se señala en los numerales 5 y 7 de los antecedentes, ya que este está atribuido al Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo como señala el numeral 10 del artículo invocado. d.- Por las consideraciones jurídicas, disposiciones y hechos que dejo relatado al compareciente no se le puede atribuir o imputarle haber incurrido en el Art. 172 numeral 7 del Código del Trabajo que se invoca, y, en el supuesto que el compareciente haya incurrido en el no uso de los equipos de protección personal en las labores de fumigación en los días 24 y 26 de octubre, tampoco constituye falta grave o causal para solicitar visto bueno en mi contra, por lo que desde ya rechazo e impugno esta acusaciones maliciosas que se me hace. e. Al ser acusado indebidamente de haber incurrido en la causal séptima del Art. 172 del Código del Trabajo, esto es: "7.- Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o.....", es necesario hacer notar a su autoridad que existe violación a las Garantías Constitucionales del debido proceso y la seguridad jurídica por cuanto se ha violentado las propias disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, a las que hace referencia el señor Ivan Eduardo Noboa Ochoa, ya que no se cumplió con el trámite previo a lo señalado en el Art. 42 numeral 26 del Código del Trabajo, toda vez que al existir una Organización de Trabajadores legalmente constituida era obligación de la compañía empleadora acordar con esta el procedimiento de quejas y la constitución del Comité Obrero Patronal, por tanto esta solicitud es improcedente al violarse las garantías constitucionales del debido proceso y la seguridad jurídica. 4.- EXCEPCIONES.- a.- Alego improcedencia de la acción planteada en mi contra, por cuanto no existe ninguna prueba con la que se demuestre que el compareciente ha incurrido en la causal séptima del Art. 172 del Código del Trabajo, tampoco se cumplió con los trámites previos a la presentación de la solicitud de visto bueno que da lugar a la improcedencia y nulidad de este trámite como quedó demostrado con la fundamentación expuesta en los numerales anteriores. b.- Alego inexistencia de la causal invocada como quedó demostrado con la fundamentación y análisis jurídico que dejo señalado en el numeral anterior. 5.- PETICIÓN.- Por lo expuesto y al haberse demostrado, la inexistencia de la causal invocada, improcedencia de la acción y violación a las garantías del debido proceso y seguridad jurídica, se servirá señor Inspector NEGAR esta improcedente solicitud de visto bueno y disponer el archivo de la misma. Mediante providencia dictada con fecha 15 de noviembre de 2011, a las 08H10, se señala día y hora a fin de que se practique la correspondiente diligencia de investigación prevista en la ley. A

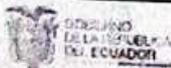
fojas 251 a la 259 del expediente obra el acta de la diligencia de investigación, la misma que fue practicada con fecha 22 de noviembre de 2017 a las 14H00 la misma que fue realizada en las oficinas de la Delegación del Trabajo y Servicio Público de Orellana, ubicadas en la vía Sacha - Loreto, junto a la Estación Transelectric, Cantón Francisco de Orellana, Provincia de Orellana, dentro de la diligencia de investigación comparece la señora abogada María Cristina Peña Montenegro, con Mat. 17-2011-653 F.A., ofreciendo poder o ratificación del señor Iván Eduardo Noboa Ochoa, representante legal de la empresa AGRÍCOLA ENTRERIOS S.A., en calidad de parte accionante; y, por otra parte comparece el señor Felicísimo Fremiot Santos Cañizares, con cédula de ciudadanía Nro. 170670933-2, asistido de su defensor Dr. Carlos Efraín Carlosama, con Mat. 7322 C.A.P., en calidad de parte accionada. Cumplidas las diligencias que la ley prevé para estos casos y estando la presente causa en estado de resolver, se considera lo siguiente: **PRIMERO.-** Que el trámite dado a la presente solicitud de Visto Bueno es el que establece la ley por lo tanto no se ha omitido solemnidad sustancial alguna que vicie el procedimiento, por lo que se declara válido. **SEGUNDO.-** Que el suscrito Inspector del Trabajo de Orellana es competente para conocer, tramitar y resolver la presente solicitud de Visto Bueno al amparo de lo dispuesto en los artículos 183, 545 numeral 5 y 621 del Código del Trabajo. **TERCERO.-** Del análisis del expediente, de las pruebas aportadas por las partes; y, de la diligencia de investigación realizada dentro de la presente causa, se desprende lo siguiente: a) A fojas 142 a la 146 de proceso obra el contrato de trabajo debidamente suscrito por la partes con el cual se justifica la relación laboral entre la empresa AGRÍCOLA ENTRERIOS S.A., en calidad de empleador; y, el señor Felicísimo Fremiot Santos Cañizares, en calidad de trabajador. b) A fojas 147 a la 151 de proceso obra memorando Nro. AER-2017-010-O, de fecha 24 de octubre de 2017, suscrito por el Ing. Jorge Villacis, Analista de Medio Ambiente y Seguridad Industrial; el cual está dirigido a las siguientes personas: Ing. Johana Segura, Gerente de Recursos Humanos; Ing. Alexander Prada, Gerente Agronómico; Dr. Leonardo Nalivos, Médico Ocupacional; en el mencionado memorando el Ing. Jorge Villacis, en su parte pertinente informa lo siguiente: "...2. HALLAZGOS. El 24 de octubre del 2017 aproximadamente a las 10:00 am, aplicando el método de inspección IN SITU "inspección de validación de epp" en la zona A, Hda. Río Napo, se observó que el Señor Felicísimo Santos realiza sus labores de fumigación sin los debidos equipos de protección, lo cual es un riesgo inherente a su salud e integridad, a pesar de haber recibido los mismos y haber sido debidamente capacitado sobre el uso correcto y obligatorio de los mismos (...). Los equipo (sic) de protección personal entregados y de uso obligatorio para la labor de fumigación son: Mascarilla facial media cara 3M completa (protección respiratoria) No portaba; Monogafas (protección visual) No portaba; Botas de caucho (protección de pies) Si portaba; Ropa de Trabajo (protección colectiva) Si portaba; Guantes de nitrilo (protección de manos) No portaba. (...) 4. Conclusiones. Se verifica que el Sr. Felicísimo Santos no utiliza el equipo de protección personal obligatorio para ejercer las funciones de fumigación, instrumentos que han sido debidamente entregados por la empresa "... de los anteriormente transcrito; y, una vez revisado el informe íntegro se puede colegir que el señor Felicísimo Fremiot Santos Cañizares el día 24 de octubre de 2017, mientras se encontraba laborando no portaba el siguiente equipo de protección personal "EPP" mascarilla facial, Monogafas, guantes de nitrilo, al respecto el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa AGRÍCOLA ENTRERIOS S.A., aprobado por esta Cartera de Estado, en el Capítulo V, en su parte pertinente textualmente señala: "... El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo previo visto bueno por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente, por contrariar sin debida justificación las prescripciones y dictámenes médicos. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad y salud

Via Sacha - Loreto, Instalación del SECAP, JUN 11 2017 10:08
 Código: 101010000
 Fecha: 11/11/2017
 Francisco de Orellana, Ecuador



**MINISTERIO
DEL TRABAJO**

determinadas en los reglamentos y facilitados por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato... c) A fojas 180 a la 184 de expediente obra el documento denominado "Descripción del Cargo" en el cual se puede colegir que una de las responsabilidades del rol de un Analista de Medio Ambiente y Seguridad Industrial de la empresa AGRÍCOLA ENTRERIOS S.A., es "...Realizar inspecciones de seguridad en las instalaciones de la empresa para verificar que los trabajadores cumplan con las medidas de prevención..." así como también "...Realizar las inspecciones de campo para verificar el correcto uso de los EPPs...". d) A fojas 207 del expediente obra el acta de entrega Nro. 074 de fecha 30 de marzo de 2017 con la cual se procede a entregar al señor Felicísimo Fremiot Santos Cañizares un par de monogafas, a fojas 208 del proceso obra el acta de entrega Nro. 208 de fecha 11 de septiembre de 2017, con la cual se procede a entregar al señor Felicísimo Fremiot Santos Cañizares una mascarilla facial media cara 3M completa y un par de monogafas; a fojas 209 del proceso obra el acta de entrega Nro. 209 de fecha 11 de octubre de 2017 con la cual se procede a entregar al señor Felicísimo Fremiot Santos Cañizares un par de guantes de nitrilo; de lo anteriormente expuesto se puede colegir que el señor Felicísimo Fremiot Santos Cañizares recibió su equipo de protección personal sin embargo al momento de la inspección realizada con fecha 24 de octubre de 2017, por el Ing. Jorge Villacís no se encontraba utilizando mientras desempeñaba sus labores dentro de la empresa AGRÍCOLA ENTRERIOS S.A. e) A fojas 152 del proceso obra el documento denominado "INSPECCIÓN DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL", de fecha 24 de octubre de 2017, elaborado y suscrito por el Ing. Jorge Villacís; en donde señala que el señor Felicísimo Fremiot Santos Cañizares con el cargo de fumigador no usa guantes de nitrilo, protección respiratoria y gafas protectoras y el motivo es porque no quiere. f) A fojas 157 del expediente obra el documento denominado "REUNIÓN DE RETROALIMENTACIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS" de fecha 26 de octubre de 2017, a la cual asistieron el señor Felicísimo Santos, Ing. Johanna Segura, Ing. Jorge Villacís; y, el Ing. Jaime Burbano; en dicha reunión se procede a realizar unas preguntas de verificación al señor Felicísimo Santos quien manifiesta que si esta consciente que en la empresa existen normas de seguridad, que no utiliza todos los días su EPP, que está acostumbrado a trabajar sin equipo de protección, que el 24 de octubre de 2017, está consciente que no estaba usando el equipo de protección, que si sabe que los químicos de la fumigación afectan a su salud. g) A fojas 158 y 159 de proceso obra el documento denominado "INFORME-DE MEDICINA OCUPACIONAL", de fecha 25 de octubre de 2017, elaborado y suscrito por el Dr. Leonardo Nalivos, Médico Ocupacional de la empresa AGRÍCOLA ENTRERIOS S.A., que en su parte pertinente señala "...En base al informe remitido por Jorge Villacís, Técnico en Seguridad y Salud el día 24 de octubre 2017, por el no uso de equipo de protección en la labor de fumigación. El área de salud ocupacional remite los riesgos al que está expuesto el señor Santos Felicísimo al no usar su equipo de protección (...) los equipos de protección personal ayudan a cubrir los medios ambientales y de protección externa, mitigando riesgo biológico, químico, mecánicos, y brindando un confort psicosocial para un buen desempeño de la actividad a realizar (...). Cabe mencionar que labor de fumigación representa el manejo de químicos y está expuesto a la contaminación química de los mismos por lo tanto el no usar el equipo de protección personal, (mascarilla, guantes y gafas) es una falta grave que puede ocasionar enfermedades respiratorias altas, bajas, dermatológicas, digestivas, que pueden perjudicar el desempeño de trabajar y generar ausencia laboral que mitiga la productividad de la empresa..."; de lo transcrito anteriormente y una vez revisado en forma íntegra el informe se puede colegir que el uso del equipo de protección personal es obligatoria por cuanto no hacerlo conllevaría a que el trabajador afecte su salud. h) A fojas 171 de proceso obra certificación de registro del Organismo Paritario (Comité / Subcomité) de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa AGRÍCOLA ENTRERIOS S.A., con domicilio en el Cantón



Via Sagrada - Torres - Estación del SECTAP, junto a la Estación Troncal
Código Postal: 010101
Teléfono: 061 234 444
Ejecución de Clases: 430

Coca, Provincia de Orellana. l) A fojas 175 y 176 del proceso obra Resolución de Aprobación del Reglamento de Higiene y Seguridad N° MDT-DRTSP4-2015-0450-R3-IA, de fecha 29 de junio de 2015. j) A fojas 190 a la 197 de proceso obra registro de asistencia a la capacitación impartida por el área de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa AGRÍCOLA ENTRERIOS S.A., de fecha 22 de marzo de 2017; en Seguridad, Salud y Ambiente; a la cual entre otros trabajadores asistió el señor Felicísimo Fremiot Santos Cañizares. k) A fojas 198 a la 206 de expediente obra registro de asistencia a las capacitaciones impartidas por el Ing. Jorge Villacís, Analista de Medio Ambiente y Seguridad Industrial de la empresa AGRÍCOLA ENTRERIOS S.A., a la cual entre otros trabajadores asistió el señor Felicísimo Fremiot Santos Cañizares; de lo antes expuesto se puede colegir que el señor Felicísimo Fremiot Santos Cañizares en calidad de trabajador de la empresa AGRÍCOLA ENTRERIOS S.A., entre otros trabajadores recibieron las debidas capacitaciones por el área de seguridad y salud; es decir están debidamente capacitados, saben y conocen los riesgos a los que se exponen en caso de no usar el equipo de protección personal. l) A fojas 210 y 211 del expediente obra acta de reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud Industrial y Salud Ocupacional de la empresa AGRÍCOLA ENTRERIOS S.A., de fecha 31 de octubre de 2017, a fin de tratar el informe de inspección de equipos de protección personal emitido por el Ing. Jorge Villacís; así como también para tomar las decisiones de las acciones administrativas a seguir en contra de los trabajadores que no acaten las medidas de seguridad y salud ocupacional. m) A fojas 45 a la 48 de expediente obra el documento denominado "Reporte de Inspección en Campo SSO Agrícolas" de fecha 26 de octubre de 2017, en el cual se desprende que el día 26 de octubre de 2017, al realizarse una inspección de campo en la empresa AGRÍCOLA ENTRERIOS S.A., el señor Felicísimo Fremiot Santos Cañizares al realizar la labor de fumigación se observa que no cuenta con el equipo de protección completo; y, al ser reincidente en esta falta se recomienda trasladar el caso al departamento de recursos humanos. n) A fojas 165 de proceso obra del documento denominado "CERTIFICADO" suscrito por el Ing. Alexander Prada, Administrador de la Hacienda Rio Napo de la empresa AGRÍCOLA ENTRERIOS S.A., de fecha 20 de noviembre de 2017; en el cual señala "...CERTIFICO que las instalaciones, máquinas, herramientas y materiales que se usan a diario en las actividades de la labor agrícola se encuentran en buen estado, los mismos que siempre están a disposición de los trabajadores que forman parte de la Zona A y B - Hacienda Rio Napo...". o) A fojas 251 a la 259 de proceso obra el acta de la diligencia de investigación, la misma que fue practicada con fecha 22 de noviembre de 2017; dentro de la misma el Ing. Jorge Villacís contesta el interrogatorio formulado por la parte accionante, a la pregunta 8. ¿Qué equipos no se encontraba usando el señor Santos el día 24 y 26 de octubre de 2017? Respuesta: "El 24 de octubre no estuvo utilizando las monogafas, la mascarilla de respiración y los guantes de nitrilo, y el 26 del mismo mes las monogafas y los guantes de nitrilo. p) El numeral 3 del Art. 13 del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores señala "Usar correctamente los medios de protección personal y colectiva proporcionados por la empresa y cuidar de su conservación; concomitantemente con lo que señala el literal c) del Art. 24 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo que dice "Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección individual y colectiva". q) A fojas 260 y 261 de proceso obra escrito presentado por el señor Iván Eduardo Noboa Ochoa, de fecha 24 de noviembre de 2017, a las 11H54; en el cual legitima la intervención realizada por la abogada María Cristina Peña Montenegro dentro de la diligencia de investigación llevada a efecto el día 22 de noviembre de 2017, a las 14H00. r) Con fecha 24 de noviembre de 2017, a las 14H56, se dicta una providencia legitimando la intervención de la abogada María Cristina Peña Montenegro, dentro de la diligencia de investigación llevada a efecto el día 22 de noviembre de 2017, a

Via Rápida - Conto de Inversión del SECAP - Junta de Establecimiento
Código Postal: 01001
Teléfono: 06 254 3131
Francisco de Orellana y Esmeraldas



las 14H00, así como también el suscrito Inspector del Trabajo de Orellana abogado Luis Riofrío Miranda avoca conocimiento del trámite administrativo de Visto Bueno signado con el Nro. 264662-2017-LFAG; providencia que se encuentra debidamente notificada a las partes conforme obra de autos. **CUARTO.-** Por los considerandos que anteceden especialmente lo señalado en el tercero de esta resolución, esta autoridad ha observado que dichos instrumentos han cumplido las formalidades legales, determinadas en el Art. 160 del Código Orgánico General de Procesos, en el inciso segundo del Art. 161 ibidem, en el inciso primero del Art. 162 ibidem, y, en el inciso tercero del Art. 164 ibidem; por lo tanto se ha hecho un análisis objetivo prolijo y legal a cada uno de los mismos, valorándolos en conjunto, es necesario considerar que las reglas de la sana crítica aconsejan realizar un análisis armónico, correlacionado y ponderado de las pruebas conforme con la lógica, la experiencia y la psicología, soslayando el análisis de elementos meramente conjeturales, valoración de la prueba que responde a un hecho íntimo del juzgador al aplicar la norma de la sana crítica; por lo expuesto la parte accionante señor Iván Eduardo Noboa Ochoa ha justificado en legal y en debida forma la causal 7 del Art. 172 del Código del Trabajo; en tal virtud el suscrito Inspector del Trabajo de Orellana en uso de las atribuciones legales que le confieren los artículos 183, 545 numeral 5 y 621 del Código del Trabajo; **RESUELVE CONCEDER EL VISTO BUENO** solicitado por el señor Iván Eduardo Noboa Ochoa, en su calidad de Gerente General de la empresa **AGRICOLA ENTERRIOS S.A.**; en contra del trabajador señor Felicísimo Fremicó Santos Cañizares. Déjese a salvo el o los derechos a los que se crean asistidas las partes. **NOTIFIQUESE - f)**
Ab. Luis Riofrío Miranda, Inspector del Trabajo de Orellana.

Lo que comunico a usted para los fines de ley.

Ab. Luis Riofrío Miranda
INSPECTOR DE TRABAJO DE ORELLANA

