



**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK ECUADOR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**Trabajo para la obtención del
título de
MAGISTER EN DERECHO PROCESAL Y LITIGACIÓN ORAL**

**“La vulneración de los derechos procesales en el trámite
administrativo de visto bueno”**

**Realizado por:
María Cristina Peña Montenegro**

**Tutor de tesis
Dra. Ana Teresa Intriago Ceballos**

Quito, Mayo 09 del 2019

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, María Cristina Peña Montenegro, con cédula de identidad No. 171391916-3, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondiente a este trabajo, a la Universidad Internacional SEK Ecuador, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.



María Cristina Peña Montenegro

C.C. 171391916-3

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

**“LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS
PROCESALES EN EL TRÁMITE
ADMINISTRATIVO DE VISTO BUENO”**

Realizado por:

MARÍA CRISTINA PEÑA MONTENEGRO

como requisito para la obtención del título de:

**MAGISTER EN DERECHO PROCESAL Y
LITIGACIÓN ORAL**

ha sido dirigido por la Doctora

ANA TERESA INTRIAGO CEBALLOS

quien considera que constituye un trabajo original de su autor


Ana Teresa Intriago Ceballos
DIRECTORA

DEDICATORIA

A Dios por darme fuerzas para salir adelante y culminar uno de mis objetivos personales y profesionales.

A mi hijo Matías Alonso que es y siempre será mi alegría, mi luz, mi orgullo e inspiración de vida.

Y, a mi cónyuge Luis Alonso con el cual compartimos momentos inolvidables en el Pregrado y ahora en el Postgrado, y, sobre todo por su apoyo incondicional en el camino a ser padres, que con la bondad de Dios estoy segura que creceremos espiritualmente juntos como familia.

ÍNDICE GENERAL

DECLARACIÓN JURAMENTADA	ii
DEDICATORIA.....	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE ANEXOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	2
1. DERECHO AL DEBIDO PROCESO, CON SUS GARANTÍAS EN MATERIA LABORAL.....	2
1.1 Los derechos procesales.....	2
1.2 El debido proceso	3
1.2.1 La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).....	3
1.3 El pronunciamiento de la Corte Constitucional del Ecuador, sobre el debido proceso.....	4
1.4 La garantía de la motivación, en el derecho al debido proceso	6
1.5 El debido proceso en sede administrativa	6
1.5.1 El debido proceso formal o adjetivo.....	7
1.5.2 El debido proceso material o sustantivo	8
1.6 Definiciones entre proceso y procedimiento	8
1.7 Los Principios Procesales.....	9
1.7.1 Principio de oportunidad.....	9
1.7.2 Principio de proporcionalidad.....	10
1.7.3 Principio in dubio pro operario	10
1.7.4 Principio de supremacía de la realidad del contrato.....	10
1.7.5 Principio non bis in ídem.....	10
1.7.6 Principio de favorabilidad.....	11
1.7.7 Principio de razonabilidad	11
1.7.8 Principio de preclusión.....	11
1.7.9 Principio de economía procesal.....	12
1.7.10 Principio de intervención	12
1.7.11 Principio de contradicción	13
1.7.12 Principios procesales del amparo constitucional.....	15
1.8 Concepto de garantía.....	15
1.8.1 La importancia de las garantías en el debido proceso.....	15
a. Las garantías normativas	16

b. Las garantías jurisdiccionales	16
b.1 Del derecho a las personas a la defensa que incluye la garantía de la motivación.....	17
b.2 Del derecho al debido proceso en la garantía que corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes (numeral 1 del artículo 76 –CRE-)	17
c. Las garantías judiciales	18
c.1. Las garantías institucionales	18
c.2. Las garantías extrajudiciales	18
c.3 Las garantías Políticas Públicas.....	18
CAPÍTULO II	19
2. LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	19
2.1 El visto bueno laboral	19
2.1.1 El Inspector del Trabajo	20
2.1.2 Atribuciones del Inspector del Trabajo	22
2.1.3 Responsabilidades del Inspector del Trabajo	24
2.2 La decisión del visto bueno laboral como acto administrativo	24
2.3 Los elementos del acto administrativo.....	24
a. Expresión de la administración pública	24
b. Unilateralidad.....	25
c. La voluntad.....	25
d. Proveniente de la administración pública:	26
e. Decisión:	26
f. Susceptible de producir efectos jurídicos.....	28
CAPÍTULO III	29
3. LAS GARANTÍAS BÁSICAS EN EL VISTO BUENO LABORAL	29
3.1 La valoración de la prueba.....	29
a. La nueva prueba y prueba nueva.....	31
b. Normas de la valoración de la prueba	32
i. Razones lógicas.....	33
ii. Razones científicas	33
iii. Razones técnicas	34
iv. Razones de experiencia.....	34
c. Elementos de la motivación	36
a. Preparación de la motivación: reducción a unidad de la dispersión de ideas tras la práctica de la prueba.....	36
b. Evitación de esquemas inductivos en la fase anterior	38
c. El uso de esquemas inductivos en la elaboración de la motivación: la evitación del non liquet.....	38

d. La exclusión de la intuición	39
e. La regla <<lo que no se puede motivar no existe>>	39
d. La motivación de las resoluciones emitidas por el Inspector del Trabajo.....	41
e. Aplicación del Código Orgánico General de Procesos, como norma supletoria del Código de Trabajo, en el trámite administrativo del visto bueno laboral.....	43
f. Alcance de la aplicación del instructivo, para la terminación de la relación laboral mediante visto bueno, emitido por el Ministerio del Trabajo	44
g. Análisis de procesos administrativos del visto bueno laboral.....	46
i. Caso No. 1.....	47
ii. Caso No. 2.....	49
iii. Caso No. 3.....	51
iv. Caso No. 4.....	54
v. Caso No. 5.....	58
vi. Caso No. 6.....	59
vii. Caso No. 7	65
viii. Caso No. 8.....	74
ix. Caso No. 9.....	81
x. Caso No. 10.....	88
4. BIBLIOGRAFÍA.....	93
ANEXOS.....	99

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Visto Bueno No. 277797-2019 de 08 de febrero del 2019	100
Anexo 2 Visto Bueno No. 277412-2018 de 25 enero del 2019	104
Anexo 3 Visto Bueno No. 275255-2018 de 07 de noviembre del 2018	108
Anexo 4 Visto Bueno No. 275278-2018 de 09 noviembre del 2018	114
Anexo 5 Visto Bueno No. 273132-2018 de 06 de septiembre del 2018.....	119
Anexo 6 Visto Bueno No. 272620-2018 de 17 agosto del 2018.....	122
Anexo 7 Visto Bueno No. 271488-2018 de 11 julio del 2018.....	129
Anexo 8 Visto Bueno No. 270918-2018 de 25 junio del 2018	135
Anexo 9 Visto Bueno No. 264662-2017 de 27 noviembre del 2017	162
Anexo 10 Visto Bueno No. 261525-2017 de 21 de agosto del 2017	172
Anexo 11 Instructivo “terminación de la relación laboral mediante visto bueno”	180

RESUMEN

El presente proyecto de investigación, tiene como finalidad identificar los derechos procesales que son objeto de vulneración en los trámites administrativos del visto bueno laboral.

La incorrecta aplicación del Código Orgánico General de Procesos – COGEP- como norma supletoria del Código del Trabajo –CT- y la existencia de un instructivo denominado “Terminación de relación laboral mediante visto bueno” emitido por el Ministerio del Trabajo –MDT- que contiene disposiciones de cumplimiento obligatorio, crean vulneraciones a los derechos procesales de las partes y propician una indebida actuación del Inspector del Trabajo alejada de las garantías del debido proceso.

Esto ocasiona que el Inspector del Trabajo emita providencias y resoluciones que vulneran la seguridad jurídica al infringir la garantía de la motivación; causando así que las partes recurran innecesariamente a la Función Judicial, aumentando la vía litigiosa, lo cual se podría evitar mediante una sustanciación adecuada del visto bueno en sede administrativa.

Adicionalmente, se considera de trascendencia que el ente rector que vela por los derechos laborales emita normas institucionales basadas en la Constitución de la República del Ecuador –CRE-, el CT y el COGEP, con el fin que las autoridades administrativas velen por el debido proceso y la motivación adecuada de sus decisiones; obteniendo así un resultado que no cause perjuicio a las partes procesales, quienes se ven obligadas a seguir litigando en sede judicial, con los costos que esto implica.

Palabras claves: Visto bueno laboral – administrativo – debido proceso – seguridad jurídica.

ABSTRACT

The purpose of this research project is to identify the procedural rights that are the object of violation in the administrative procedures of the labor clearance.

The incorrect application of the General Organic Code of Processes - COGEP - as a supplementary norm of the Labor Code - CT - and the existence of an instruction called "Termination of employment relationship by approval" issued by the Ministry of Labor -MDT- containing provisions of mandatory compliance, create violations to the procedural rights of the parties and cause an improper performance of the Labor Inspector far from the guarantees of due process.

This causes the Labor Inspector to issue orders and resolutions that violate legal security by infringing the guarantee of motivation; thus causing the parties to resort unnecessarily to the Judicial Branch, increasing the litigation route, which could be avoided by an adequate substantiation of the approval in administrative headquarters.

Additionally, it is considered of importance that the governing body that oversees labor rights issues institutional rules based on the Constitution of the Republic of Ecuador -CRE-, the CT and the COGEP, in order that the administrative authorities ensure due process and the adequate motivation of their decisions; thus obtaining a result that does not cause harm to the procedural parties, who are forced to continue litigating in court, with the costs that this implies.

Keywords: Seen good labor - administrative - due process - legal security.

INTRODUCCIÓN

El Ministerio del Trabajo emitió, en noviembre del 2017, un instructivo denominado: “Terminación de relación laboral mediante visto bueno” que determina los lineamientos del proceso, en concordancia con el Código de Trabajo – CT-, y como norma supletoria el Código Orgánico General de Procesos – COGEP-, normativa interna de aplicación para los Inspectores del Trabajo a nivel nacional.

Causando así que los vistos buenos se tramiten con el COGEP como norma supletoria y con el instructivo detallado en el epígrafe anterior que en sus numerales 13 y 14 disponen que se corra traslado al accionante con la contestación, las excepciones propuestas y la enunciación de la prueba del accionado, quedando así inmediatamente notificados para la diligencia de investigación; lo cual no permite al actor hacer uso del principio de contradicción y presentar las nuevas pruebas que considere necesarias, de conformidad al artículo 151 del COGEP.

Por esta razón, la autoridad administrativa se encuentra vulnerando la garantía del debido proceso, estipulada en el numeral 1 del artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador – CRE- en concordancia con el artículo 2 del COGEP, causando que el Inspector del Trabajo realice una incorrecta valoración de la prueba y deficiente motivación en las resoluciones de conformidad a los parámetros establecidos por la Corte Constitucional del Ecuador.

De manera que, la incorrecta aplicación del COGEP y la concepción del Ministerio del Trabajo al expedir un instructivo que vulnera los derechos procesales, permite a la autoridad administrativa atribuirse facultades, que pertenecen a la función judicial, creando así una analogía entre el Inspector del Trabajo y el Juez, ya que de acuerdo a la CRE solo administra justicia los Jueces que pertenecen a la Función Judicial.

CAPÍTULO I

1. DERECHO AL DEBIDO PROCESO, CON SUS GARANTÍAS EN MATERIA LABORAL

El objetivo de esta tesis, es llegar a identificar los derechos procesales que son objeto de vulneración en los trámites administrativos del visto bueno laboral, por lo que es necesario en este primer capítulo definir y puntualizar los derechos al debido proceso en la garantía del cumplimiento de las normas, los derechos de las partes, la garantía de la motivación; y, sus principios.

1.1 Los derechos procesales

En el trámite administrativo de visto bueno, así como en los judiciales, los derechos procesales, son aquellas normas que regulan las actuaciones de las partes, entre el accionante, accionado y el Inspector del Trabajo o Juez.

La Constitución de la República del Ecuador – CRE- en el artículo 169 dispone que las normas procesales están conformadas por principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, por lo que se efectivizarán las garantías del debido proceso en los trámites administrativos y judiciales, sin que la ley realice una distinción en la forma de impartir justicia.

Los derechos procesales, están conformados por normas, y, estas por principios y reglas, de acuerdo a la Teoría de los derechos fundamentales, planteada por Robert Alexy, por lo cual se realizará una breve definición, que se detallará a continuación:

- La CRE en su numeral 6 del artículo 11 dispone que “Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía”. (Const., 2008, art. 11 num. 6)

Según Alexy (1988) los principios, son aquellas disposiciones de optimización, que permiten hacer algo y el otro que no lo permite, deben cumplirse en la medida de lo posible en situaciones reales (fácticas) y jurídicas, las mismas que se resuelven mediante la ponderación entre un principio y otro; se aplican en relación a la dimensión del peso de la norma.

- Para Alexy (1988), las reglas, son consideradas como aquellas disposiciones definitivas, que deben cumplirse en la medida de lo posible en todos los ámbitos, especialmente en el jurídico, las mismas que son aplicables, por medio de la subsunción, que no es más que realizar las analogías entre el problema y las posibles soluciones.

Es decir que las normas procesales, pueden ser reglas o principios, que se aplican en todas las materias sean estas laborales, civiles, societarias, y, demás ramas del derecho, ya que son normas generales y de aplicación obligatoria en todas las etapas del proceso.

Para llegar a una conclusión, sobre ¿Qué son los derechos procesales en un trámite administrativo de visto bueno laboral?, se establecerá un ejemplo en el cual: El empleador o trabajador presentan su petición del visto bueno laboral ante el Inspector del Trabajo quien procede a notificar a la parte interesada dentro de las veinticuatro horas de recibida la petición y este último en el término de cuarenta y ocho horas, deberá fundamentar su contestación; es así, que las actuaciones se encuentran reguladas en una norma, que es el Código del Trabajo –CT-.

1.2 El debido proceso

1.2.1 La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)

En el cuadernillo No.12 emitido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se encuentra una interpretación del artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en relación a las “Garantías Judiciales”, la misma que se detalla a continuación:

... no contiene un recurso judicial propiamente dicho, sino el conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales (...) reconoce el llamado “debido proceso legal”, que abarca las condiciones que deben cumplir para asegurar la adecuada defensa ... (CIDH., 1969, art. 8).

Por lo que se concluye que las garantías judiciales y el debido proceso legal, deben cumplir con todos los procedimientos dentro de un proceso, para no vulnerar el derecho a la defensa de las personas.

La Constitución de la República del Ecuador, establece sobre el debido proceso, lo siguiente:

El artículo 76 de la CRE, determina que el debido proceso es un derecho inherente al ser humano, que incluye las garantías básicas, que son de aplicación obligatoria por parte de los servidores públicos, para que sus actuaciones se encuentren reguladas y gocen de eficacia jurídica.

Es decir que el debido proceso, es un derecho inherente al ser humano, por medio del cual se aplica las garantías jurisdiccionales en vía administrativa o judicial.

1.3 El pronunciamiento de la Corte Constitucional del Ecuador, sobre el debido proceso

La Corte Constitucional del Ecuador, se ha pronunciado en varias de sus sentencias sobre el debido proceso, las mismas que se detallan a continuación:

- Sentencia No. 011-09-SEP-CC de 07 de julio del 2009, Caso No. 0038-08-EP.
- Sentencia No. 012-09-SEP-CC de 14 de julio del 2009, Caso No. 48-08-EP.

- Sentencia No. 185-14- SEP-CC de 22 de octubre del 2014, Caso No. 1338-11-EP.
- Sentencia No. 203-14-SEP-CC de 13 de noviembre del 2014, Caso No. 0498-12-EP.
- Sentencia No. 022-14-SEP-CC de 29 de enero del 2014, Caso No. 1699-11-EP.
- Sentencia No. 117-14-SEP-CC de 06 de agosto del 2014, Caso No. 1010-11-EP.
- Sentencia No. 133-16-SEP-CC de 20 de abril del 2016, Caso No. 1273-15-EP.
- Sentencia No. 009-16-SEP-CC de 06 de enero del 2016, Caso No. 1053-15-EP.

La Corte Constitucional del Ecuador mediante Sentencia No. 011-09-SEP-CC de 07 de julio del 2009, Caso No. 0038-08-EP, es una de las primeras resoluciones que sostiene que el debido proceso es el axioma madre, del cual se generan los principios, y, garantías, por lo que la vulneración de los principios y garantías dentro del proceso por parte de los servidores públicos, atentaría contra el derecho de las personas, y, a la seguridad jurídica.

Adicionalmente la Corte Constitucional del Ecuador mediante Sentencia No. 078-16-SEP-CC del 09 de marzo de 2016, Caso No. 0161-15-EP, sostiene que el debido proceso es:

... un conjunto de garantías con las cuales se pretende que el desarrollo de las actividades en el ámbito judicial o administrativo, esté sujeto a reglas mínimas con el fin de proteger los derechos garantizados por la norma constitucional, constituyéndose este en un límite a la actuación discrecional de los jueces... (Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 078-16-SEP-CC, Caso No. 0161-15-EP, 2016)

Entendiéndose en la mencionada resolución que el derecho al debido proceso es de aplicación obligatoria en los trámites administrativos y judiciales.

1.4 La garantía de la motivación, en el derecho al debido proceso

Para garantizar el derecho de las personas, es necesario que los actos administrativos, resoluciones o fallos sean debidamente motivados, sobre esto la Corte Constitucional del Ecuador se pronunció mediante Sentencia No. 227-12-SEP-CC del 21 de junio de 2012, Caso No. 1212-11-EP y determinó que es necesario “(...) que la autoridad que tome la decisión exponga las razones que el Derecho le ofrece para adoptarla.

Dicha exposición debe hacérsela de manera razonable, lógica y comprensible (...)” (Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 227-12-SEP-CC, Caso No. 1212-11-EP, 2012), de aquí el origen, de los tres requisitos que permiten comprobar si una decisión emitida por autoridad pública, se encuentra debidamente motivada.

1.5 El debido proceso en sede administrativa

Para la jurista Ruoco (2013) en su obra titulada “El Principio del debido proceso” manifestó que “(...) El debido proceso en vía administrativa supone que la Administración, en ejercicio de sus poderes, no puede ni debe adoptar resolución definitiva sin que antes los interesados tengan cabal conocimiento de las actuaciones administrativas, producir prueba y formular sus descargos (...)” (Ruoco,2013,p.3), este concepto aporta para el entendimiento del ejemplo que se detallará a continuación:

Los vistos buenos se tramitan bajo el instructivo denominado “Terminación de relación laboral mediante visto bueno” emitido en noviembre del año 2017 por el Ministerio del Trabajo –MDT-, el cual determina los lineamientos del proceso, en concordancia con el CT, y como norma supletoria el Código Orgánico General de Procesos –COGEP-, normativa interna que aplica para los Inspectores del Trabajo a nivel nacional.

En los numerales 13 y 14 dispone dicha norma que se corra traslado al accionante con la contestación, las excepciones propuestas y la enunciación de la prueba presentada por el accionado, quedando así notificadas las partes para la diligencia de investigación; lo cual no permite al actor presentar las nuevas pruebas que considere necesarias en relación a la contestación, de conformidad al artículo 151 del COGEP, vulnerando así la garantía del debido proceso.

Es necesario aclarar que no solo los juzgadores, son llamados a garantizar el debido proceso, sino también el accionante y el accionado, por ser partes procesales, quienes bajo ningún concepto pueden realizar o permitir que se realicen actuaciones inconstitucionales, por conveniencia propia o arbitraria.

Adicionalmente Ruoco (2013), manifiesta que “Una decisión administrativa que no se encuentre respaldada por la evidencia que aporta la prueba resulta arbitraria y por tanto ilegítima” (Ruoco,2013,p.6), por lo tanto con el ejemplo detallado en el epígrafe anterior, se entiende que el Inspector del Trabajo cometería un error al emitir su resolución sin antes cumplir con el debido proceso, porque dejaría en la indefensión a la parte accionante, ya que no existe el momento procesal oportuno para que anuncie la nueva prueba sobre los hechos que se derivan de la contestación del accionado en el visto bueno laboral; derecho que se encuentra consagrado en la CRE y en el COGEP.

1.5.1 El debido proceso formal o adjetivo

Ruoco (2013), lo denomina como aquellas garantías que precautelan el cumplimiento del “rito legal” de los pasos que se deben seguir en los procedimientos.

Las garantías, son el conjunto de derechos que posee el ser humano dentro de un proceso, para que este sea valorado como justo para las partes procesales, como el derecho a presentar pruebas de descargo y a contradecirlas en el momento procesal oportuno.

1.5.2 El debido proceso material o sustantivo

Son las normas que regulan y fundamentan los deberes y obligaciones, por lo que se hace relación con la aplicación lógica de las leyes, y, la correcta toma de decisiones.

El debido proceso sustantivo, se encuentra en el CT que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores.

1.6 Definiciones entre proceso y procedimiento

Escobar (2010) expone que el procedimiento es el “Conjunto de actos sucesivos que conforman una unidad formal, encaminados a solicitar la tutela jurídica del Estado, para la satisfacción de una pretensión” (Escobar,2010,p.28), es así que en el visto bueno laboral, se encuentra una serie de actos secuenciales, que al culminarlos llegaron a un resultado -la resolución- en la cual la autoridad administrativa – Inspector del Trabajo- expresa su decisión sobre las causales invocadas por las partes procesales.

Para el procesalista Fuente (2013) en su libro Temas selectos de derecho procesal I, manifiesta que el proceso es el conjunto de actuaciones, y, estas se dan en base a los procedimientos que las partes apliquen, por lo que considera que en el área jurídica las dos palabras, no deben ser utilizadas como sinónimos.

En sí el procedimiento, es aquel que tiene que ver con la sustanciación, es decir es el conjunto de actuaciones procesales; y, el proceso está ligado con el acto de preposición, a la pretensión, al interés jurídico.

Para una comprensión académica es necesario hacer un ejemplo práctico, el mismo que se detalla a continuación: En un trámite administrativo de visto bueno iniciado por el empleador, el objetivo es terminar la relación laboral con el trabajador, por lo que se tiene el interés jurídico de probar la existencia de una causal; el procedimiento actual que se da,

es la calificación de la petición, la citación al trabajador quien a su vez tiene que presentar su contestación y con esto el Inspector del Trabajo corre traslado al accionante señalando día y hora para que se lleve a cabo la diligencia de investigación.

1.7 Los Principios Procesales

Los principios procesales, harán efectivas las garantías del debido proceso, de conformidad al artículo 169 de la CRE.

A continuación, se va detallar los principios más relevantes, que se aplican en diferentes ramas del derecho, entre ellas la laboral:

1.7.1 Principio de oportunidad

Cumple un papel muy importante para los jueces y en sí para todo servidor público, porque debe aplicarse en el momento procesal pertinente.

La Corte Nacional de Justicia, Sala de lo Laboral en su Resolución No. R595-2013-J79-2012 de fecha 26 de julio de 2013, Juicio No. 0079-2012, en su Recurso de Casación sostuvo que el principio de oportunidad:

... en la declaratoria de incompetencia – como una de las garantías del debido proceso, - debe ser lo más temprana posible para evitar el desgaste jurisdiccional a que es sujeto quien acciona, y por tanto, lo más pronto como le sea posible radicar la competencia adecuadamente... (Corte Nacional de Justicia, Sala de lo Laboral, Resolución No. R595-2013-J79-2012, Juicio No. 0079-2012, 2013)

En la resolución detallada en el epígrafe anterior, el juzgador veló que no existan omisiones de solemnidades sustanciales dentro de un determinado momento procesal y decidió remitir el expediente para que se tramite por vía administrativa, como lo estipula la CRE.

1.7.2 Principio de proporcionalidad

Montaña (2011) en su libro de Apuntes de Derecho Procesal Constitucional, manifestó que el principio de proporcionalidad, son aquellas medidas excepcionales que se aplican en situaciones de extrema necesidad, con el objetivo de precautelar la aplicación de los derechos en situaciones de peligro (actual, real o inminente).

1.7.3 Principio in dubio pro operario

Es considerado como un principio que protege al trabajador, por ser la parte más débil en las relaciones laborales.

1.7.4 Principio de supremacía de la realidad del contrato

Este principio es necesario explicarlo con un ejemplo, el mismo que se detalla de la siguiente manera:

El empleador puede suscribir con el trabajador un Contrato de Servicios Profesionales, con el cual las partes sustenten la no existencia de la relación laboral, pero la realidad es otra; el trabajador prestaba sus servicios lícitos y personales por más de ocho horas consecutivas en el domicilio de la empresa y registraba su asistencia en un biométrico, por lo que se concluye que existe relación laboral entre las partes.

1.7.5 Principio non bis in ídem

Este principio dispone que nadie puede ser juzgado más de una vez por la misma causa y materia, asegurando el derecho al debido proceso; por lo que las personas deberán ser juzgadas ante el Juez o la autoridad competente, quien deberá aplicar el procedimiento correspondiente, sin vulnerar el derecho al debido proceso en la garantía del derecho a la defensa.

1.7.6 Principio de favorabilidad

Se encuentra consagrado en el numeral 1 del artículo 2 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional – LOGJCC-, por medio del cual los servidores públicos sean estos administrativos o judiciales en el momento procesal oportuno, deberán resolver por la correcta aplicación de las normas.

1.7.7 Principio de razonabilidad

Para garantizar el derecho de las personas, es necesario que los actos administrativos, resoluciones o fallos sean debidamente motivados tal como lo dispone la CRE y el pronunciamiento de la Corte Constitucional del Ecuador en su Sentencia No. 227-12-SEP-CC del 21 de junio del 2012, Caso No. 1212-11-EP en la cual se determinó que es necesario “(...) que la autoridad que tome la decisión exponga las razones que el Derecho le ofrece para adoptarla.

Dicha exposición debe hacérsela de manera razonable, lógica y comprensible (...)” (Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 227-12-SEP-CC, Caso No. 1212-11-EP, 2012), de aquí el origen, de los tres requisitos que permiten comprobar si una decisión emitida por autoridad pública, se encuentra debidamente motivada.

1.7.8 Principio de preclusión

La Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas conocida por tratar temas de derecho procesal en el siglo XXI manifiesta que:

El desarrollo de la relación jurídica procesal se hace por estadios o períodos, por lo cual, el paso de un estadio al siguiente, supone la clausura del anterior, de tal forma, que los actos procesales cumplidos quedan firmes y no puede volverse sobre ellos. Peñaranda, H., Quintero, O., Peñaranda, H. & Peñaranda, M. (2011). Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas. Sobre el Derecho Procesal en el Siglo XXI. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/181/18120143018.pdf>

El principio de preclusión existe por pérdida de una facultad procesal, por falta de actividad y/o por actividad extemporánea.

La falta de contestación a la petición del visto bueno laboral en los términos establecidos en la ley, se la conoce como la preclusión por falta de actividad.

Y hay preclusión por actividad extemporánea, cuando las partes interesadas en el término que determine la ley no acompañan con la petición o contestación del visto bueno, los medios de prueba que sustentan sus pretensiones.

1.7.9 Principio de economía procesal

Este principio de economía procesal comprende el Principio de Preclusión, el de Concentración y Acumulación Procesal.

Entendiéndose que el Principio de Preclusión, se presenta porque ya no es factible regresar a un momento procesal para subsanar un error.

El Principio de Concentración en el trámite administrativo de visto bueno laboral se encuentra en la diligencia de investigación, en la cual el Inspector del Trabajo invita a las partes a una mediación, y, de no llegar a un acuerdo se da paso para que fundamenten los medios de prueba, se recepten declaraciones y se concluya la investigación.

El Principio de Acumulación Procesal, existe para evitar una proliferación de controversias cuando se basan en los mismos sujetos, hechos y así evitar una contradicción en las sentencias o resoluciones administrativas.

1.7.10 Principio de intervención

Es el acercamiento entre el Inspector de Trabajo, el empleador y el trabajador, con el propósito de recabar medios que sirvan de prueba para mejor resolver.

El Inspector del Trabajo debe ser imparcial, es decir que no debe existir un acercamiento inadecuado entre las partes.

1.7.11 Principio de contradicción

Sobre el principio en mención la Corte Constitucional del Ecuador y la Corte Nacional de Justicia han realizado varios pronunciamientos, sin embargo, se acogió los que realizan un aporte al estudio de esta investigación, los mismos que se detallan a continuación:

- La Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 031-10-SCN-CC del 02 de diciembre del 2010, Casos Acumulados: 0044-10-CN, 0045-10-CN, 0046-10-CN y 0047-10-CN, se pronunció que el principio de contradicción:

... se encuentra directamente vinculado con la mayoría de los principios y garantías procesales, por esto tiende a ser un requisito de obligatoria observancia para la efectiva garantía del debido proceso, ya que su inobservancia origina un desequilibrio en cuanto a la posición de las partes, limitándose el derecho de defensa de una de las mismas.

... De la norma recurrida se refleja la limitación del derecho de contradicción de las pruebas documentales, y por consecuencia se vulnera el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva antes referida, y al debido proceso... (Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 031-10-SCN-CC, Casos Acumulados: 0044-10-CN, 0045-10-CN, 0046-10-CN y 0047-10-CN, 2010)

Entendiéndose así que el Principio de Contradicción en el trámite administrativo del visto bueno laboral, es fundamental ya que las partes procesales presentan sus pretensiones y medios de prueba sobre la materia de controversia que es la terminación de la relación laboral.

Cabe indicar que, si no se permite que una de las partes presente la nueva prueba en el momento procesal oportuno, causaría una falta de actividad

probatoria, por lo que no se formaría una convicción ante el Inspector del Trabajo.

- La Corte Nacional de Justicia en la Resolución No. 93-2009 de 31 de marzo del 2009 de la Ex Sala de lo Civil, Mercantil y Familia, Juicio No. 0149-2007 manifestó que el “(...) principio dispositivo tiene directa relación con el principio de contradicción que consiste en que una parte tenga la oportunidad de oponerse a un acto realizado a instancia de la contraparte y a fin de verificar su regularidad (...)”. (Corte Nacional de Justicia, Resolución No. 93-2009, Ex Sala de lo Civil, Mercantil y Familia, Juicio No. 0149-2007, 2009)

Y haciendo relación, el proceso anteriormente citado con el tema de estudio, el Inspector del Trabajo es llamado en el visto bueno laboral a velar por el cabal cumplimiento de los derechos y garantías constitucionales dentro del proceso, en este caso tiene la obligación de permitir que el actor pueda anunciar la nueva prueba sobre los hechos que se encuentran en la contestación; y, esta autoridad administrativa a su vez debe señalar el término que disponga el COGEP - la norma supletoria – para velar por las garantías que determina la CRE.

Si no se otorga el momento procesal que se hace relación en líneas anteriores, se deduciría que los hechos nuevos y enunciados por el accionado se encuentran enmarcados en la realidad de los hechos y son aceptadas por el accionante, por lo que la autoridad administrativa tiene la obligación de llevar a cabo un procedimiento basado en el debido proceso, ya que de ello depende el resultado de su pronunciamiento-resolución administrativa-, que probablemente será objeto de impugnación en sede judicial.

1.7.12 Principios procesales del amparo constitucional

En la revista denominada Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas se encuentra un tema de trascendencia como son los Principios Procesales del Amparo Constitucional, en el cual se detallan dos aspectos que integran la contradicción y son “1) El derecho que tiene la parte de oponerse a la realización de un determinado acto, y, 2) la posibilidad que tiene la parte de controlar la regularidad y cumplimiento de los preceptos legales”. Peñaranda, H. (2010). Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas. Principios Procesales del Amparo Constitucional. Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/181/18118916021/>

Este principio, se aplica en los trámites del visto bueno laboral en los cuales la autoridad administrativa procede a notificar al accionado con la petición de la terminación de la relación laboral interpuesta en su contra y a su vez que en el término legal establecido emita su contestación.

1.8 Concepto de garantía

Según Cueva (2014) en su libro del “Debido Proceso”, establece que la garantía es aquella que brinda seguridad para las partes procesales, relacionadas a sus derechos y obligaciones.

Las garantías, son protegidas por el Estado, ya que van de la mano con el debido proceso y se aplican en los trámites administrativos, judiciales, extrajudiciales, para proteger los derechos fundamentales de las personas.

1.8.1 La importancia de las garantías en el debido proceso

El debido proceso, es un derecho, consagrado en el artículo 76 de la CRE, está conformado por garantías constitucionales, como son las normativas y jurisdiccionales.

Carrión (2014), manifiesta que las garantías estipuladas en la mencionada norma, no deberían llamarse garantías básicas, sino garantías mínimas, ya que existen otras establecidas en instrumentos internacionales, las mismas que trataremos en lo posterior.

Existen varias clasificaciones de las garantías, por lo que el jurista Cueva (2014), Montaña y Porras (2011), han coincidido que entre ellas se encuentran, las que se detallan a continuación:

a. Las garantías normativas

El artículo 84 de la CRE, dispone que la Asamblea Nacional y todos los órganos del Estado que tengan la capacidad de dictar normas, deberán adecuarlas con la normativa legal vigente, con los tratados internacionales, con el fin de garantizar que los derechos fundamentales no se encuentren vulnerados y estos sean considerados de utilidad para dar fin a un trámite administrativo o judicial.

b. Las garantías jurisdiccionales

Se basan en las disposiciones comunes establecidas en el artículo 86 de la CRE, en las cuales se establece que todas las personas tienen el derecho para interponer las acciones previstas en dicho instrumento y a su vez hace referencia a la competencia que tienen los jueces del lugar donde se originó el acto u omisión, es decir del lugar en el cual se produjeron los efectos.

Las garantías jurisdiccionales pueden ejercer todas las personas y de conformidad al artículo 6 de la LOGJCC se dispone que las garantías jurisdiccionales buscan la protección de los derechos reconocidos en la CRE, que en el tema propuesto en esta tesis se da como ejemplo el derecho al debido proceso.

b.1 Del derecho a las personas a la defensa que incluye la garantía de la motivación

Para garantizar el derecho de las personas, es necesario que los actos administrativos, resoluciones o fallos sean debidamente motivados, y, sobre esto la Corte Constitucional del Ecuador se pronunció en la Sentencia No. 227-12-SEP-CC del 21 de junio del 2012, Caso No. 1212-11-EP con carácter erga omnes y determinó que es necesario “(...) que la autoridad que tome la decisión exponga las razones que el Derecho le ofrece para adoptarla.

Dicha exposición debe hacérsela de manera razonable, lógica y comprensible (...). (Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 227-12-SEP-CC, Caso No. 1212-11-EP, 2012), de aquí el origen, de los tres requisitos que permiten comprobar si una decisión emitida por autoridad pública, se encuentra debidamente motivada.

b.2 Del derecho al debido proceso en la garantía que corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes (numeral 1 del artículo 76 –CRE-)

La Corte Constitucional del Ecuador mediante Sentencia No. 169-16-SEP-CC de 26 de octubre del 2011, dictada dentro del Caso No. 1152-2011-EP, manifestó lo siguiente:

... la garantía de cumplimiento de las normas representa el presupuesto del debido proceso que exige de parte de las autoridades correspondientes la observancia y correcta aplicación de las normas establecidas por el ordenamiento jurídico, de tal forma que los derechos de las partes sean efectivamente tutelados. (Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 169-16-SEP-CC, Caso No. 1152-2011-EP, 2011)

De la cita detallada en el epígrafe anterior, se concibe que las acciones de los servidores públicos en un trámite administrativo o judicial, deban garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos de las partes.

c. Las garantías judiciales

El artículo 8 (garantías judiciales) y artículo 25 (Protección Judicial) del Pacto de San José de Costa Rica, han permitido que la Corte Interamericana de Derechos Humanos, defina a las garantías judiciales como aquellos medios que sirven de defensa, y que los Estados que formen parte, deberán reconocer y respetar los derechos de las personas y sus libertades, por lo que el Estado, tiene la obligación de velar por el cumplimiento de los derechos fundamentales a través de las garantías.

c.1. Las garantías institucionales

Son aquellos mecanismos de protección que se brinda a los órganos que forman parte del Estado, con el fin que nadie les obligue a realizar un determinado acto, que no se encuentre enmarcado en la ley.

c.2. Las garantías extrajudiciales

Para llegar a un entendimiento eficaz, se establece como ejemplo al Defensor Público, quien forma parte del Estado, que tiene como objetivo institucional brindar asesoramiento y patrocinio a la ciudadanía.

c.3 Las garantías Políticas Públicas

Para Montaña y Porras (2011), existe otra clasificación de garantías como las políticas públicas, que se encuentran establecidas en el artículo 85 de la CRE, que su fin es hacer valer los derechos fundamentales.

CAPÍTULO II

2. LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

2.1 El visto bueno laboral

Es un trámite administrativo, que aplica cuando existe de por medio un Contrato de Trabajo, es decir que existe una relación laboral amparada al CT, dicha normativa regula las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican en las diferentes modalidades y condiciones de trabajo; excepto cuando existe de por medio una factura de servicios profesionales.

La normativa legal que se aplica en el visto bueno laboral es el CT y como normas supletorias las disposiciones del Código Civil – CC- y el COGEP.

Puede ser solicitado por el trabajador o el empleador y este último con la facultad de requerir la suspensión de la relación laboral ante el Inspector del Trabajo, con el fin de terminar la relación laboral, amparados en los artículos 172 y 173 del CT respectivamente.

La autoridad administrativa califica el visto bueno, notifica a la parte interesada para que conteste dentro del término legal previsto en el CT y convoca a la diligencia de investigación, con la cual reúne los elementos de convicción para emitir la resolución, la misma que tiene el carácter de informe y puede ser impugnado ante el Juez de Trabajo para velar por el derecho al debido proceso, el derecho a la defensa, a la correcta valoración de las pruebas, a la motivación de las resoluciones, y, demás derechos fundamentales.

El Inspector del Trabajo emite la resolución concediendo o negando la terminación de la relación laboral; este acto es concluyente porque finaliza el proceso administrativo, de conformidad a lo dispuesto por el CT.

La Organización Internacional de Trabajo –OIT- con el apoyo de Ciudad (2011) elaboró el libro denominado “La justicia laboral en América Central, Panamá y República Dominicana, con el cual dan a conocer que “(...) en muchos de países de América Latina el proceso laboral por lo general está lejos de ser eficaz al incurrir en dilaciones indebidas que ocasionan su extensa duración (...)” (Ciudad,2011,p. 33), situación que en el Ecuador se vivencia en el trabajo cotidiano de los litigantes del derecho, empezando por la Inspectoría del Trabajo que receptan documentos, más no realizan una investigación significativa sobre la causal de la terminación de la relación laboral.

Adicionalmente, en el mismo libro la OIT se ha pronunciado que:

... la mayoría de las veces los trabajadores se abstienen de ejercer su derecho a acudir a los tribunales de justicia por lo ineficaz de sus procedimientos, lo que les obliga a transigir sus derechos por menos de lo que realmente les correspondería de acuerdo a lo establecido por la ley. (Ciudad, 2011, p.33).

Cabe indicar que la situación que enuncia la OIT en la citación detallada en el epígrafe anterior, sucede de igual manera en el Ecuador en los trámites administrativos del visto bueno laboral y en las denuncias por falta de pago de la liquidación de haberes.

2.1.1 El Inspector del Trabajo

El Inspector de Trabajo es un funcionario público que forma parte del Ministerio del Trabajo –MDT-, por lo que sus funciones son administrativas más no judiciales, ya que no pertenecen a un órgano jurisdiccional.

- La Ex Corte Suprema de Justicia en su Resolución de 08 de marzo de 1990 publicada en el Registro Oficial No. 412 de 6 de abril de 1990 que tiene el carácter de erga omnes, manifestó lo siguiente:

Que en los casos en que el Juez del Trabajo desechare en su fallo el visto bueno concedido por el inspector del ramo, es procedente el pago de indemnizaciones por despido o abandono, según el caso, a favor de quien las hubiere reclamado, previa la impugnación de lo resuelto por el funcionario administrativo de trabajo.

Esta resolución, adoptada por unanimidad, será generalmente obligatoria mientras la ley no disponga lo contrario. (Ex Corte Suprema de Justicia, Registro Oficial No. 412 de 6 de abril de 1990)

Por lo que las resoluciones son consideradas como informes que serán analizadas con criterio judicial en relación con las pruebas que sean aportadas en juicio.

- La Corte Constitucional del Ecuador se ha pronunciado en el Caso No. 785-2010-EP, Sentencia 26 de abril del 2012, que bajo ningún concepto el Inspector de Trabajo puede desempeñar funciones de administración de justicia, por lo que sus actuaciones son meramente administrativas, y, esto lo corrobora el artículo 183 del CT estableciendo que “(...) 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 (...)”. (Corte Constitucional del Ecuador, Caso No. 785-2010-EP, 2012)

En el Informe V sobre la Administración del Trabajo e Inspección del Trabajo que se elaboró en la Conferencia Internacional del Trabajo, 100.a., Ginebra, 2011, existe un pronunciamiento sobre la Inspectoría del Trabajo e indica que “es parte fundamental del

sistema de administración del trabajo, puesto que se ocupa de la función esencial de velar por la aplicación y el cumplimiento efectivo de la legislación laboral” (Conferencia Internacional del Trabajo 100.a,2011,p.67), entendiéndose así que las autoridades administrativas no se limitan a la supervisión del cumplimiento de las obligaciones patronales y la de los trabajadores, si no que tienen la obligación de cumplir con las disposiciones legales.

El Inspector de Trabajo emite resoluciones que son actos administrativos que tienen el carácter de simple administración, y, si las partes consideran que han sido vulnerados sus derechos, tienen la facultad de acudir ante el Juez de Trabajo, quien emitirá actos jurisdiccionales; cabe indicar que el trabajador tiene la posibilidad de reclamar en sede judicial el despido intempestivo.

Las atribuciones y responsabilidades de los Inspectores de Trabajo se encuentran establecidas en el CT y en el Convenio 081 suscrito el 19 de junio de 1947 en su trigésima reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo; su competencia la ejerce en la jurisdicción para lo cual fue contratado o en aquella que la máxima autoridad le designe.

2.1.2 Atribuciones del Inspector del Trabajo

De conformidad al artículo 545 del CT, se establece las principales atribuciones que se relacionen con los objetivos de estudio, las mismas que se detallan a continuación:

- Cuidar que en las relaciones que provengan del trabajo exista un respeto de los derechos y se cumplan las obligaciones del trabajador y del empleador.
- Realizar una investigación de la causal que se hace mención en la petición del visto bueno laboral para dar por terminada la relación laboral.

- Realizar entrevistas e interrogar al personal y así reunir los medios de prueba que sean necesarios para emitir la resolución negando o concediendo el visto bueno laboral.
- Vigilar que los empleadores cumplan a cabalidad con los derechos de los trabajadores.

El literal c) del artículo 12 del Convenio 81 de la OIT sobre la inspección del trabajo, dispone que los Inspectores del Trabajo se encuentran autorizados para:

... proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente y, en particular: (i) para interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales... (Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo, 1947, art. 12 lit. c)

Así como el numeral 3 ibídem establece que al encontrarse en situaciones que se encuentren fuera de las atribuciones y responsabilidades del Inspector del Trabajo emanadas por la ley, deberán solicitar a la autoridad competente administrativa o judicial la realización de la práctica necesaria.

Por lo tanto, el Convenio 081 de la OIT brinda la apertura para que las autoridades administrativas realicen las respectivas investigaciones sobre el visto bueno laboral antes de emitir su resolución; sin embargo, en el Ecuador actualmente las responsabilidades/atribuciones de los Inspectores del Trabajo, se encuentran limitadas por disposiciones verbales, incorrecta aplicación del COGEP como norma supletoria y por la existencia de instructivos o manuales emitidos por el MDT que es el ente rector de la rama.

2.1.3 Responsabilidades del Inspector del Trabajo

- Verificar que la causal de terminación de la relación laboral que fue interpuesta por el trabajador o el empleador se encuentre relacionada con el acto u omisión de alguna de las partes.
- Revisar que los medios de prueba que las partes hagan mención, tengan relación con la causal enunciada, y, no se contrapongan entre sí, con el fin que la autoridad administrativa pueda sustentar su resolución.
- Motivar las resoluciones que emitan.
- Velar por el cabal cumplimiento de los derechos y obligaciones de las partes.
- Garantizar que se cumpla a cabalidad con los principios fundamentales y las garantías básicas emitidas por la CRE, Tratados Internacionales, y, demás normativa legal vigente.

2.2 La decisión del visto bueno laboral como acto administrativo

Se entiende como acto administrativo, las decisiones que devienen de los servidores públicos que pertenecen a las instituciones del Estado y que por sus facultades tienen la potestad de emitir resoluciones escritas u otro documento que produzca efectos jurídicos.

2.3 Los elementos del acto administrativo

Para Fernández (2015), el acto administrativo debe contener varios elementos, los mismos que se utilizarán como base de una breve explicación relacionada al visto bueno laboral que se detallan a continuación:

a. Expresión de la administración pública

El Inspector de Trabajo emite su resolución por escrito, negando o concediendo la terminación de la relación laboral, por lo que su pronunciamiento se encuentra expreso y genera efectos jurídicos, como:

- El trabajador continúe prestando sus servicios lícitos y personales, y, se lo reintegre a su puesto de trabajo – de ser el caso se encuentre con suspensión de la relación laboral-; o,
- Conceda la terminación de la relación laboral a favor del empleador, y, legalice la respectiva acta de finiquito, documento con el cual se justifica el pago de los valores pendientes al trabajador.

Los efectos anteriormente detallados, se encuentran expresamente en una resolución, la misma que puede ser objeto de impugnación en sede judicial, por lo que dejan de ser simples actos administrativos y pasan a tener efectos jurídicos, siempre y cuando se encuentren dictados por escrito.

b. Unilateralidad

El Inspector del Trabajo, emite su resolución negando o concediendo la petición de la terminación de la relación laboral a favor del empleador o del trabajador, es decir una de las dos partes se encuentra afectada con la decisión del acto administrativo.

La decisión que toma actualmente la autoridad administrativa, se basa en un proceso que contiene la información presentada por las partes procesales.

Cabe indicar que el debido proceso no es la correcta enumeración de las hojas en el proceso y con sus providencias en orden, sino aquel que no vulnere derecho alguno de las partes, por lo que es necesario asegurar el derecho al debido proceso que incluye las garantías básicas estipuladas en el artículo 76 de la CRE.

c. La voluntad

Se encuentra en la decisión que toma el Inspector del Trabajo expresada en una resolución sobre una petición de visto bueno, la misma que debe precautelar que no se vulneren los derechos y las garantías básicas de las partes.

Fernández (2015) manifiesta que “si un acto de la administración carece de parte resolutive, es solo un documento sin concreción volitiva, es decir, no se sabe que es lo que quiere la administración pública, por tanto, no existe decisión” (Fernández, 2015, p. 174).

La Corte Constitucional del Ecuador mediante Sentencia No. 227-12-SEP-CC de 21 de junio del 2012, Caso No. 1212-11-EP determinó que es necesario “(...) que la autoridad que tome la decisión exponga las razones que el Derecho le ofrece para adoptarla.

Dicha exposición debe hacérsela de manera razonable, lógica y comprensible (...)”. (Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 227-12-SEP-CC, Caso No. 1212-11-EP, 2012)

d. Proveniente de la administración pública:

Los actos administrativos se derivan de las funciones que tienen los servidores públicos detallados en la ley, los Manuales de Procesos, en el Estatuto Orgánico por Procesos y en los reglamentos internos de cada institución pública.

El numeral 5 del artículo 545 del CT, le otorga la atribución al Inspector del Trabajo de conceder o negar una petición de visto bueno laboral, por lo que sus funciones se encuentran debidamente amparadas en la normativa legal vigente.

e. Decisión:

Fernández (2015) y Ortega (2018) concuerdan en sus criterios al pronunciarse que de la situación jurídica de las partes, se obtiene como resultado un acto administrativo jurídico.

El Código Orgánico Administrativo –COA-, establece un concepto de un acto administrativo que es la “(...) declaración unilateral de voluntad, efectuada en ejercicio de la función administrativa que produce efectos jurídicos individuales o generales, siempre que se agote con su cumplimiento y de forma directa.” (Código Orgánico Administrativo,

2017, art. 98), en el tema de estudio el acto administrativo es la resolución que emite el Inspector del Trabajo que crea, modifica o extingue derechos.

La expresión de la voluntad de la autoridad administrativa –resolución- bajo ningún parámetro puede ser parcial, es decir o se resuelve a favor del empleador o del trabajador.

Sobre la decisión a favor o en contra del empleador, se detalla a continuación:

- La decisión a favor del empleador, se concluye que la terminación de la relación laboral con el trabajador ha finalizado, sin embargo sus derechos a los beneficios como la décima tercera, décima cuarta, vacaciones, utilidades y demás valores que se generaron como objeto del contrato, se encuentran vigentes y deben ser canceladas por medio del acta de finiquito e ingresada al sistema actualmente denominado “Sistema Único de Trabajo” –SUT-.
- Sobre la decisión en contra del empleador o del trabajador, se encuentran con la facultad de impugnar la resolución en vía judicial.

Ahora bien sobre la decisión a favor del trabajador tiene varias aristas que se detallan brevemente:

- Si pierde el visto bueno laboral el empleador, el trabajador deberá reintegrarse a su puesto de trabajo bajo las mismas funciones y condiciones que se encontraba antes que se tramite el visto bueno laboral; sin embargo el trabajador tiene la posibilidad de impugnar la resolución ante el Juez de Trabajo del cantón o en la provincia en la cual se emano el acto administrativo.
- Si le conceden el visto bueno a favor del trabajador, surge la posibilidad que se reintegrarse a su puesto de trabajo o demande el despido intempestivo.

f. Susceptible de producir efectos jurídicos

Fernández (2015) manifiesta que:

Todo acto administrativo debe buscar producir efectos vinculantes para con la administración que la responsabilice o beneficie frente a los administrados, es entonces una fuente legal de obligaciones y derechos para la administración pública. Si la decisión administrativa no fuera generadora potencial de efectos jurídicos (crear, modificar o extinguir una situación jurídica) (...), sería un simple concepto y no habría necesidad de controlarla a través de la jurisdicción de lo contencioso administrativo. (Fernández, 2015, p. 177).

El texto anteriormente detallado, alude sobre los actos administrativos que serán controlados por la jurisdicción de lo contencioso administrativo que en nuestro país si existe la mencionada vía, pero en el caso que está siendo objeto de investigación sobre el visto bueno laboral, este tiene su propia disposición en el artículo 183 del CT, en la cual dispone que la impugnación de la resolución se la realizará en el ámbito laboral.

Los actos administrativos tienen formalidades y según Fernández (2015) determina que son el procedimiento, la forma y formalidades y manifiesta que:

... solo aquellas formalidades que afecten el debido proceso y los principios propios de la función administrativa (...) de tal forma que alteren el sentido de la decisión, son susceptibles de viciar de nulidad el acto administrativo, en caso contrario serán solo formalidades accidentales, que no incidirán en el sentido de la decisión ... (Fernández, 2015, p. 198).

Para Santofimio (2008) el procedimiento administrativo “(...) no está sometido a la ritualidad del procedimiento jurisdiccional, solo se exige que garantice el debido proceso (...)” (Santofimio,2008,p. 155), y de igual manera el artículo 76 de la CRE vela por el derecho al debido proceso y sus garantías.

CAPÍTULO III

3. LAS GARANTÍAS BÁSICAS EN EL VISTO BUENO LABORAL

3.1 La valoración de la prueba

Es necesario revisar históricamente los orígenes de la valoración de la prueba para resolver algunas interrogantes sobre ¿Cómo se valora la prueba? ¿Se debe cumplir o no ciertos parámetros para valorar la prueba?, y, demás inquietudes que se presentan para las autoridades administrativas y judiciales en el momento procesal oportuno de emitir una resolución –acto administrativo- o una sentencia.

Nieva (2010) se pronuncia sobre el origen de la valoración de la prueba, dando a conocer que:

No han aparecido hasta el momento documentos históricos que atestigüen la existencia de una reflexión jurídica sobre la valoración de la prueba en tiempos muy remotos, de manera que lo cierto es que no sabemos qué sistemas se debieron de emplear entonces. (Nieva, 2010, p.37)

A su vez Nieva (2010) exterioriza que los problemas que se suscitaron en el tiempo se resolvían por auctoritas que en derecho romano son conocidos como aquellos ciudadanos que mantenían buena conducta, buena moral; por lo que la solución de los conflictos se

encontraban a cargo de una tercera persona imparcial, la misma que sin saber se encontraba aplicando una mediación entre las partes.

Para dar un paso más al estudio sobre la valoración de la prueba en el trámite del visto bueno laboral, es necesario revisar la CRE en el cual se despliega una serie de principios, derechos y garantías que protegen a los ciudadanos; y, sobre este tema de investigación existen atribuciones y responsabilidades que deben cumplir los servidores públicos administrativos y judiciales.

Los numerales 3, 4, y 5 del artículo 11 de la CRE, disponen que el ejercicio de los derechos se rija por principios, es decir que los servidores públicos administrativos y judiciales están llamados a velar por los derechos y garantías estipulados en los instrumentos internacionales de derechos humanos, CRE y demás normativa legal vigente.

El numeral 1 del artículo 76 de la CRE dispone que en el proceso que se determinen derechos y obligaciones, se velará por el derecho al debido proceso garantizando el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes, por lo que esta disposición que establece la Carta Magna es de aplicación inmediata y obligatoria en los trámites administrativos y judiciales, sin distinción alguna.

En los trámites administrativos y judiciales existe el momento procesal para presentar los medios de prueba que son exhibidos por las partes, en este punto el Inspector del Trabajo puede realizar las investigaciones que considere necesarias y el Juez puede ordenar excepcionalmente de oficio la práctica de una prueba, dejando constancia del objeto y la importancia de las razones de su decisión.

Además se encuentra facultado el Inspector del Trabajo, para recabar información y realizar las investigaciones que sean necesarias para motivar su resolución, de conformidad al literal c) del artículo 12 del Convenio 81 de la OIT; es decir que la autoridad

administrativa se encuentra investida para realizar visitas in situ del lugar del trabajo sin notificación previa a las partes, realizar entrevistas al azar, y, demás indagaciones que se puedan realizar, las mismas que no necesariamente pueden ser en pro del trabajador, sino para decidir con imparcialidad y esclarecer los hechos que son enunciados como causal de terminación de la relación laboral y que servirán para motivar la resolución que es el acto administrativo que emanan.

Según Lluch:

El juez no averigua los hechos sometidos a controversia, sino que verifica los hechos aportados por las partes para reconstruir la pequeña historia del proceso. Averiguar los hechos y aportarlos al proceso es carga de las partes, verificar los hechos ya aportados al proceso es deber del juez. (Lluch, 2012, p. 18)

Entendiéndose así que el Juez se encuentra limitado a realizar una intervención oficiosa de acuerdo al COGEP, mientras que al Inspector del Trabajo el artículo 545 del CT, el Convenio 81 de la OIT, el Informe V sobre la Administración del Trabajo e Inspección del Trabajo que se llevó a cabo en la Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª en Ginebra-Suiza, le tienen expresamente permitido realizar las investigaciones que considere necesarias para motivar su resolución.

a. La nueva prueba y prueba nueva

La nueva prueba y prueba nueva, en muchas ocasiones son consideradas erróneamente como un simple cambio en la posición de las palabras, lo cual lleva a confusión a los litigantes en el momento de anunciarla.

De conformidad al artículo 151 del COGEP, la nueva prueba sirve para que el accionante contradiga los fundamentos de hecho mencionados en la contestación de la demanda; y el artículo 166 ibídem, dispone que la prueba nueva es aquella que no fue de

conocimiento o que habiéndola conocido no fue posible disponer de la misma, por lo que el Juez la aceptará o negará de acuerdo a la sana crítica.

En los trámites administrativos del visto bueno laboral, el COGEP es la norma supletoria del CT, por lo que la autoridad administrativa tiene la obligación de velar por el debido proceso, concediéndole el término de diez días al accionante para que anuncie y presente la nueva prueba contradiciendo los hechos enunciados en la contestación por parte del accionado.

Tanto los Inspectores del Trabajo como el Juez tienen la obligación de velar por los derechos y garantías establecidos en la CRE, por lo que deberán realizar el análisis sobre la nueva prueba presentada por el accionante, la misma que debe tener relación con la contestación del accionado o determinar si el litigante aprovecho el momento procesal para agregar un documento que se olvidó anexar en la petición del visto bueno laboral o en la demanda.

De conformidad al artículo 166 del COGEP, el momento procesal oportuno para evacuarse la prueba nueva en el visto bueno laboral se entendería que es la diligencia de investigación, por ser la audiencia en la cual las partes litigaran sobre los fundamentos de hecho y de derecho presentados en la petición y contestación.

b. Normas de la valoración de la prueba

Para valorar las pruebas es necesario como primer punto revisar los parámetros de admisión, los mismos que para el tratadista Lluch son:

La pertinencia, utilidad y legalidad. Pertinencia, referida a la relación entre los medios de prueba propuestos y el objeto de la prueba. Utilidad, referida a la idoneidad del medio propuesto para acreditar el hecho discutido. Y legalidad, en cuanto observancia de las normas procesales – básicamente de forma y plazo- de proposición de prueba. (Lluch, 2012, p. 57)

Según Couture (2002) las reglas de la sana crítica son:

Ante todo, las reglas del correcto entendimiento humano. En ellas interfieren las reglas de la lógica, con las reglas de la experiencia del juez. Una y otras contribuyen de igual manera a que el magistrado pueda analizar la prueba...con arreglo a la razón y a un conocimiento experimental de las cosas. (Couture, 2002, p. 221)

Por lo tanto, según lo manifestado por los autores no quiere decir bajo ningún concepto que el Inspector de Trabajo o el Juez tengan la potestad de actuar arbitrariamente, situación que en consecuencia distaría de un sistema procesal como medio para la realización de la justicia.

Los elementos de la sana crítica según Navarro (2014), para producir un razonamiento aceptable, son las siguientes:

i. Razones lógicas

Se emplean para distinguir lo correcto de lo incorrecto, son considerados aquellos conocimientos que se dan en el diario vivir, como la obligación que tiene el empleador de cancelar los valores pactados en el contrato, al trabajador.

ii. Razones científicas

Según Navarro (2014) las razones científicas son aquellas a las “(...) que una determinada ciencia o arte acepta como intersubjetivamente válidas o compulsivamente obligatorias dentro de su área (...)” (Navarro, 2014, p.112).

En el visto bueno laboral, se puede tomar como ejemplo un informe de un perito grafotécnico que presente el accionante para dar a conocer al Inspector del Trabajo que no es la firma del médico ocupacional de la empresa, por lo que dicha profesional no ha otorgado reposo médico al trabajador; y, es así que se comprobaría que el documento que ha presentado el trabajador para justificar su ausencia, carece de veracidad alguna.

iii. Razones técnicas

Se trata “(...) de razones que se apoyan en el conocimiento de personas conocedoras de alguna materia, aunque esta no sea ciencia en sentido estricto (...)” (Navarro, 2014, p.112), estas se enlazan con las científicas.

iv. Razones de experiencia

Son aquellas que “(...) pertenecen al acervo o conocimiento común de personas normales, incluyendo las leyes de la naturaleza” (Navarro, 2014, p.112), son aquellas que se empatan con la costumbre.

A continuación un ejemplo en el ámbito laboral:

Un Inspector de Trabajo es designado con una petición de la terminación de la relación laboral solicitada por el empleador en contra del trabajador, por ser considerado en el reglamento interno de la empresa como causal de visto bueno el ser reincidente en no registrar su ingreso al lugar del trabajo en la hora preestablecida.

Acto seguido, la autoridad administrativa notifica a la parte interesada y con la contestación del mismo, procede a realizar una investigación in situ en el lugar del trabajo, y, verifica que los trabajadores tienen como hábito ingresar a la oficina y saludar con los compañeros hasta que el sistema del biométrico se cargue por ser demasiado lento; lo cual le lleva al Inspector del Trabajo a la conclusión que los trabajadores no pueden registrar su asistencia a la hora exacta de su llegada por fallos técnicos.

De esta investigación a simple vista, carecería de veracidad la causal invocada por el accionante, ya que el biométrico requiere de una revisión técnica.

En el libro denominado “La valoración de la prueba”, elaborado por el autor Jordi Nieva existen puntos de vista relacionados a la valoración de la prueba documental, y, que

son un aporte adicional en los objetivos y metas planteados en esta investigación, los mismos que se detallan a continuación:

- 1) Nieva manifiesta que “El juez leerá lo que esté en el escrito, pero nuevamente tendrá que valorar la credibilidad de lo que lee, salvo que le venga impuesta por la ley, o por las partes si no impugnaron la autenticidad del documento” (Nieva, 2010, p.156), es decir que los litigantes del derecho tienen que estar con pleno conocimiento que las pruebas no se deben agregar porque si nada más, sino que deben ser anexas al proceso siempre y cuando tengan una razón, un objeto, una conclusión, para llegar al Inspector del Trabajo y hacer en él un criterio basado en derecho.
- 2) Nieva, además manifiesta que el estudio de la valoración de la prueba es insuficiente y que lo más útil que se ha escrito son los tratados de indicios que contienen las obras de Muñoz Sabaté como el “Tratado de probática judicial” y la “Summa de Probática Civil” en los cuales se encuentra paso a paso las formas de encontrar conjeturas en determinadas materias como en lo laboral, arrendamiento y demás ramas del derecho.

El Inspector del Trabajo en los trámites administrativos del visto bueno laboral y el Juez en los trámites judiciales tienen la obligación, el deber ético y moral de valorar las pruebas, por lo que deberán estar continuamente en capacitaciones que apoyen a las gestiones tanto administrativas como judiciales.

Nieva (2010) manifiesta que la enseñanza del Juez en materia de valoración de la prueba contiene dos bloques, conocidos como:

- 1) “La averiguación de los hechos”, en el cual el Inspector del Trabajo y el juez, en el proceso visualizarán los medios de prueba y analizarán la forma como se

obtuvieron dichos documentos; es decir, si se presenta un certificado de trabajo es porque la empresa lo entregó a favor del trabajador quien puede hacer uso de dicho documento, o si el empleador presenta un registro de asistencia es porque dicho documento se encuentra bajo su poder, entendiéndose como aquella norma interna que regula el comportamiento de los trabajadores.

2) “La credibilidad”, con la averiguación e información entregada por las partes, la autoridad administrativa o judicial tienen conocimiento del origen de los medios de prueba, sin embargo según Nieva (2010) manifiesta que:

Tiene que aprender también que no todos los resultados de los medios de prueba, por típicos de una situación que sean, se valoran de la misma forma, porque un mismo hecho puede tener diferentes significados en contextos distintos. Por tanto, tiene que aprender a valorar la credibilidad que resulte de cada medio de prueba. (Nieva, 2010, p. 161).

En este numeral es indispensable que el Inspector del Trabajo o el Juez, dependiendo del acto sea este administrativo o judicial aplique el bloque pertinente para que sus decisiones sean imparciales; cabe indicar que es importante el nivel de dedicación que los litigantes brinden a sus alegaciones en las audiencias, para que sean correctamente valorados sus medios de prueba.

c. Elementos de la motivación

Para Nieva (2010), existen elementos que se deben considerar en la motivación de la valoración de la prueba y son los siguientes:

a. Preparación de la motivación: reducción a unidad de la dispersión de ideas tras la práctica de la prueba

El autor Nieva Jordi en su libro denominado “La valoración de la prueba” hace referencia a las actuaciones del Juez, el mismo que se tomará como referencia para hacer una relación con las actuaciones del Inspector del Trabajo que a pesar que no es autoridad

judicial sino administrativa, debe de igual manera realizar una valoración de los medios de prueba, ya que las normas y sus elementos se asemejan.

El Inspector del Trabajo desde la recepción y lectura de los documentos que sirven como medio de prueba, empieza a realizarse una serie de ideas sobre los hechos y su respectiva valoración jurídica, por lo que realiza anticipadamente conclusiones fácticas o encuentra vacíos que ninguna de las partes los consideró.

Nieva (2010) manifiesta que lo que interesa destacar “(...) es que el juez, con los pasos intermedios, gestión de los resultados de las pruebas y orden de examen que le parezcan más cómodos, tiene que llegar a la elaboración de un listado de hechos relevantes jurídicamente (...) (Nieva, 2010, p. 198), por lo que se considera que de los medios de prueba que obtenga el Juez o el Inspector del Trabajo se deberá analizarlos y extraer los que hechos que resulten del mismo, por lo que se van uniendo como argollas en una cadena.

Nieva (2010) manifiesta que “(...) Como resultado, tendrá una exposición de hechos acompañada del medio de prueba en el que se fundan, que le servirá muy eficazmente en la debida elaboración de su motivación (...)” (Nieva, 2010, p.198)

Según el mencionado autor existe un problema que ha surgido históricamente y que es el prejuicio, por lo que este es un elemento que hay que saberlo manejar al ser la primera impresión que se le brinde a la autoridad administrativa, la cual permitirá que se encamine el proceso.

La primera impresión no es solamente la forma de vestir, si no de expresarse, ya que si no existen fundamentos de derecho y de hecho que sean fácticos, se obtendrá una falta de credibilidad en los medios de prueba.

b. Evitación de esquemas inductivos en la fase anterior

Para este subtema se va a realizar varias preguntas como ¿Cometió o no una falta grave el trabajador, para que sea considerada como causal de terminación de la relación laboral? ¿Existieron o no otros hechos o circunstancias que le llevaron al trabajador a cometer una falta grave? y para dar respuestas es necesario que se planteen varias situaciones de los hechos, para que no se dejen de lado circunstancias que pueden ayudar a dilucidar los hechos.

Nieva (2010) manifiesta que en esta fase lo debe realizarse, es:

Una actividad que favorezca la deducción, y no que parta de la inducción. Ya utilizamos la inducción para llevar a cabo la admisión de la prueba, pero en este instante queremos saber qué ha dado de sí esa actividad probatoria. (Nieva, 2010, p. 38)

Es decir que el Inspector del Trabajo debe realizar una revisión de los medios de prueba que le permitan concluir ciertas premisas y verificar que resultados le han brindado, en este punto un eje primordial son los abogados patrocinadores de las partes, ya que son quienes llevan a un leal saber y entender de los hechos, y lo que la motivación del ¿Por qué se anexaron determinadas pruebas? depende en una parte de ellos, por ser quienes conocen del proceso, sin dejar a un lado que la autoridad administrativa se encuentra facultada para realizar las investigaciones que considere necesarias.

c. El uso de esquemas inductivos en la elaboración de la motivación: la evitación del non liquet

Llegó el momento en que el Inspector del Trabajo tiene que basarse en la fase anterior, por lo que sus ideas deben estar claras y sus dudas despejadas, ya que necesitará defenderlas en su motivación.

Parra Ferrajoli (2006) la actividad que se emplee para la valoración de la prueba obedece al razonamiento inductivo, es decir que la autoridad administrativa deberá realizar

un estudio contundente de los medios de prueba que le ayudarán a distinguir la credibilidad de los medios de prueba.

d. La exclusión de la intuición

En este literal, se va a tratar sobre la insuficiencia probatoria que lleva al Inspector del Trabajo a aplicar su experiencia, por lo que no actúa la razón y la lógica, causando en sí una errónea aplicación de las normas jurídicas.

Para Nieva (2010), el Juez puede llegar a sentirse más cómodo aplicando lo que su experiencia le hace pensar que ha podido ocurrir, que extrayendo la o las consecuencias jurídicas de la insuficiencia probatoria, y, es ahí en donde surge el problema ya que no existen medios de prueba que permitan dilucidar los hechos.

Por lo que es importante que, si el Inspector del Trabajo encuentra un vacío legal en el momento de revisar, analizar, valorar los medios de prueba, proceda a realizar las investigaciones que considere necesarias, ya que se encuentra debidamente facultado, de conformidad al Convenio 81 de la OIT.

e. La regla <<lo que no se puede motivar no existe>>

En las resoluciones emitidas por el Inspector del Trabajo, se visualiza una transcripción literal de la diligencia de investigación del visto bueno laboral, por lo que se repite el mismo mecanismo en otras resoluciones que carecen de motivación y surgen varias inquietudes ¿Por qué se transcribe textualmente la petición y la contestación del visto bueno laboral? ¿Por qué en la motivación de sus resoluciones constan la transcripción de las normas jurídicas y más no existe una adecuada valoración de la prueba?

Nieva (2010) manifiesta que:

Habría que hacer una modificación a esa acertada regla, añadiendo simplemente una palabra, y diciendo que <<lo que no se puede motivar legítimamente, no existe>> (...) al no ser posible la valoración, no queda

otro remedio que acudir a la carga de la prueba en el proceso civil, o a la presunción de inocencia, en su caso, en el proceso penal. (Nieva, 2010, p.208)

En el visto bueno laboral, cuando existe un vacío que no permite valorar la prueba según lo manifestado en el epígrafe anterior, se debe aplicar la carga de la prueba laboral, es decir aplicar el principio *in dubio pro operario* que protege a la parte más débil entre las relaciones laborales, en este caso sería al trabajador.

Para Cruz (2011) existe una diferenciación entre la motivación de la prueba y de la motivación de las decisiones judiciales, por lo que manifiesta que “Si bien guardan estrecha relación, no son lo mismo. El juez, en el ejercicio de la función jurisdiccional, debe argumentar sus decisiones y “exponer razonadamente el valor que le asigne a cada prueba” (Cruz, 2011, p. 2); adicionalmente el mencionado autor manifiesta que “(...) la sentencia debe estar motivada según lo pedido y lo probado (...)” (Cruz, 2011, p.2).

Y, sobre la motivación de las pruebas Cruz (2011) indica que “(...) resulta ser transversal y trascendental en la forma como se administra justicia en cualquier ordenamiento” (Cruz, 2011, p.2).

En el Ecuador existe el deber y por ende la obligación de los jueces y autoridades administrativas de motivar sus decisiones y los medios de prueba, por lo que la diferenciación que realiza el autor Cruz entre motivar las decisiones y los medios de prueba, se considera un aporte para esta tesis.

Adicionalmente el mencionado autor ha realizado una breve investigación sobre el ordenamiento que se sigue en Italia y en Norte América, que son obviamente diferentes al de la legislación ecuatoriana, pero que sirven como medios de estudio y son los siguientes:

Según Cruz (2011) el juez norteamericano “nunca motiva sus propios veredictos, los cuales, por tanto, carecen de cualquier clase de fundamento racional”. (Cruz, 2011, p. 42).

Sobre el ordenamiento en Italia, destaca Cruz (2011) que:

... existe la tendencia a considerar que la obligación de motivar es un factor que genera ineficiencia en la justicia, ya que existe quien piensa que los jueces “pierden” su tiempo escribiendo las consideraciones de los fallos y, en consecuencia, se busca limitar o restringir su aplicación. (Cruz, 2011, p.42).

Ahora bien es necesario manifestar que no siempre la obligatoriedad de un ordenamiento tiene consecuencias positivas, sin embargo tampoco se considera que en el Ecuador no se exija la motivación de las resoluciones o el cumplimiento de las normas, sino que simplemente las normas que sean de carácter obligatorio como la CRE y las que sean supletorias como el COGEP, se apliquen en todos los procedimientos sean estos administrativos o judiciales.

d. La motivación de las resoluciones emitidas por el Inspector del Trabajo

El literal l numeral 7 del artículo 76 de la CRE dispone que el derecho de las personas a la defensa incluye varias garantías, una de ellas es conocida como la motivación de las resoluciones de las instituciones públicas del Estado.

Para esto la Corte Constitucional del Ecuador tiene varios pronunciamientos expresos sobre la motivación de los actos administrativos y de las resoluciones o fallos, para garantizar el derecho de las personas, cuyos pronunciamientos se encuentran en las sentencias que se detallan a continuación:

- La Corte Constitucional del Ecuador, mediante Sentencia No. 227-12-SEP-CC de 21 de junio del 2012, Caso No. 1212-11-EP determinó que es necesario “(...) que la autoridad que tome la decisión exponga las razones que el Derecho le ofrece para adoptarla.

Dicha exposición debe hacérsela de manera razonable, lógica y comprensible (...)” (Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 227-12-SEP-CC, Caso No. 1212-11-EP, 2012), sentencia que goza el carácter erga omnes y de aquí el origen de los tres requisitos que permiten comprobar si una decisión emitida por autoridad pública, se encuentra debidamente motivada.

- La Corte Constitucional del Ecuador mediante Sentencia No. 089-14-SEP-CC de 21 de mayo de 2014, Caso No. 0033-13-EP se pronunció que:

... la motivación no es solo un elemento formal, como requisito obligatorio de toda manifestación de autoridad pública, sino que constituye un elemento sustancial que expresa la garantía del derecho al debido proceso, pues permite a las partes conocer el razonamiento lógico del juez y por tanto comprender las razones jurídicas por las que se ha llegado a un fallo determinado... (Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 089-14-SEP-CC, Caso No. 0033-13-EP, 2014)

Además el artículo 89 del COGEP dispone que todas las sentencias o autos deben ser motivados, es decir se anunciarán las normas o principios jurídicos en los que se fundamenta la decisión de la autoridad judicial o administrativa, con la cual existe de por medio una explicación de la pertinencia de su aplicación con los fundamentos de hecho; así como se expresarán los razonamientos fácticos y jurídicos que llevan a una correcta apreciación, valoración de la prueba y a una adecuada interpretación y aplicación del derecho.

La motivación para los actos administrativos y judiciales es fundamental, por ser la forma de expresar la voluntad del Inspector del Trabajo y del Juez, pero no una voluntad arbitraria, sino una decisión basada en una correcta decisión administrativa y judicial, basándose en normas, principios, reglas, garantías constitucionales y doctrina que permita a las partes procesales llegar a un correcto entender.

e. Aplicación del Código Orgánico General de Procesos, como norma supletoria del Código de Trabajo, en el trámite administrativo del visto bueno laboral

La autoridad administrativa y las partes procesales actúan en base al artículo 6 del CT y como normas supletorias con el CC y el COGEP, pero tienen pleno conocimiento que dichas normas no determinan hasta qué punto se debe aplicar las normas supletorias, sin tener que volver un trámite administrativo en uno judicial.

En los trámites administrativos, se ha observado que al existir esa flexibilidad en la aplicación del COGEP por parte de los Inspectores del Trabajo, trae consigo una serie de arbitrariedades que causan vulneraciones del derecho al debido proceso, a la defensa y a las garantías constitucionales.

Así mismo, el Inspector del Trabajo tiene actualmente varias confusiones en la correcta aplicación de sus atribuciones, porque continuamente cita en sus resoluciones el artículo 169 del COGEP en el cual dispone que el accionante es el responsable de probar los hechos que alega, situación que se encuentra fuera de una adecuada aplicación para los trámites administrativos, ya que existe de por medio el Convenio 81 de la OIT y el CT que permite que la autoridad administrativa realice entrevistas, recabe y exija la información que considere necesaria para resolver en base a la normativa legal vigente.

Para esto es importante hacer una breve diferenciación del ámbito judicial y administrativo relacionado a las declaraciones de testigos, las mismas que se detallan a continuación:

Ámbito judicial: El juez no puede solicitar la declaración de un determinado testigo a menos que lo realice de oficio y que sea debidamente justificado.

Ámbito administrativo: El Inspector del Trabajo por medio de las atribuciones y responsabilidades que le otorga el CT y el Convenio 81 de la OIT tiene la facultad de realizar las entrevistas que considere necesarias en el lugar de trabajo y a solicitar la información que requiera para resolver en derecho la petición del visto bueno laboral, ya que por varios años se ha considerado que el trabajador es una parte vulnerable en este proceso y en algunos casos así lo sigue siendo, porque no tienen o les coartan el acceso a la información para poder defenderse.

Sin embargo, el trabajador no se encuentra libre de responsabilidad de recabar información que aporte a la consecución del proceso, solicitando en su contestación que el Inspector del Trabajo disponga al empleador la exhibición de los documentos en la diligencia de investigación.

f. Alcance de la aplicación del instructivo, para la terminación de la relación laboral mediante visto bueno, emitido por el Ministerio del Trabajo

De conformidad al Informe V sobre la Administración del Trabajo e Inspección del Trabajo emitido en la Conferencia Internacional del Trabajo, 100.a., 2011, Ginebra – Suiza, los Ministerios del Trabajo a nivel mundial tienen la capacidad para elaborar políticas que fortalezcan “(...) su función de coordinación en lo que respecta a los elementos de la política laboral nacional (...)” (Informe V sobre la Administración del Trabajo e Inspección del Trabajo emitido en la Conferencia Internacional del Trabajo,

100.a., 2011, p. vi), por lo que el Ministerio del Trabajo del Ecuador actúa de acuerdo a las atribuciones que le otorga la CRE, con el respaldo de la Oficina Internacional del Trabajo – OIT- y demás normativa legal vigente.

En noviembre del 2017, el MDT como órgano rector de las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores emitió un instructivo denominado “terminación de relación laboral mediante visto bueno” que determina los lineamientos del proceso del visto bueno laboral en concordancia con el CT y con el COGEP como norma supletoria.

Se ha convertido en una práctica que los vistos buenos, se tramiten con el COGEP y/o con el instructivo anteriormente detallado que en sus numerales 13 y 14 disponen que se corra traslado al accionante con la contestación, las excepciones propuestas y la enunciación de la prueba del accionado; lo cual no permite al accionante presentar las nuevas pruebas que considere necesarias, de conformidad al artículo 151 del COGEP.

Esto ha causado que la autoridad administrativa transgreda el artículo 425 de la CRE que dispone a los servidores públicos administrativos o judiciales, que en caso de conflictos de normas de diferentes jerarquías se resuelvan en base a la norma jerárquica superior; y a su vez exista erróneamente aquella incertidumbre en la aplicación del COGEP y del instructivo anteriormente detallado en los trámites del visto bueno laboral, causando una vulneración de los derechos y garantías.

De manera que la concepción del MDT al expedir el instructivo, permite al Inspector del Trabajo atribuirse facultades que pertenecen a la función judicial, creando así una analogía entre el Inspector del Trabajo y el Juez; sin considerar que de conformidad a la CRE solo administra justicia los Jueces que pertenecen a la Función Judicial.

Adicionalmente es necesario dar a conocer sobre los puntos tratados en la reunión 297 llevada a cabo por la Comisión de Empleo y Política Social –CEPS- del Consejo de

Administración –CA- de la OIT en la cual manifestaron que “La aplicación eficaz de una legislación laboral adecuada puede aportar una importante contribución a la productividad y de este modo al desarrollo económico y social, incluida la reducción de la pobreza a nivel mundial” (Comisión de Empleo y Política Social del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, 2007, p.11), por lo que es necesario que los Inspectores de Trabajo realicen una valoración de la prueba y una eminente motivación en las resoluciones de conformidad a los parámetros establecidos por la CRE, CT, instructivos, etc.

g. Análisis de procesos administrativos del visto bueno laboral

Existe la necesidad imperiosa de compartir lo que ocurre en los trámites administrativos del visto bueno laboral que se llevan a cabo en las Inspectorías del Trabajo de Quito, Esmeraldas y Francisco de Orellana, haciendo énfasis en la valoración de la prueba y en la motivación de las resoluciones.

Como veremos más adelante los Inspectores del Trabajo -autoridades administrativas- al contar con instructivos emitidos por la entidad rectora MDT, y, por actuaciones propias deciden en algunos casos aplicar el COGEP pero de manera errónea en ciertas etapas del procedimiento, para motivar sus actuaciones y emitir sus pronunciamientos sobre los medios de prueba, situaciones que transgreden el derecho al debido proceso y el derecho a la defensa con sus garantías.

Los análisis que se realizan a las resoluciones del visto bueno laboral tienen cada una su particularidad en la que serán objeto de estudio, las mismas que se detallan a continuación:

i. Caso No. 1**Visto Bueno No. 277797-2019 de 08 de febrero del 2019****Inspectoría del Trabajo de la Provincia de Pichincha**

El empleador se fundamenta en la causal 3 del artículo 172 del CT por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador, sosteniendo que el accionado no acató las disposiciones impartidas por el jefe inmediato al solicitarle que remolque un contenedor para que se dirija a la ciudad de Guayaquil el día 28 de diciembre del 2018 y retorne a la ciudad de Quito el 29 del mismo mes y año; y esta última instrucción fue la que no se realizó por parte del trabajador.

Se considera oportuno manifestar que cada autoridad administrativa emite resoluciones bajo sus propios parámetros, por lo que este acto administrativo se diferencia de los demás al no realizar una copia textual de las intervenciones que realizaron las partes procesales en la diligencia de investigación, lo cual no se considera como un perjuicio, sino como una forma que tiene cada Inspector del Trabajo para expresar su voluntad, por lo que la estructura de los análisis de los procesos son diferentes.

Con este breve antecedente, es necesario determinar varios puntos de la resolución que deben ser objeto de estudio, los mismos que se detallan a continuación:

- Existe una vulneración al debido proceso por parte de la autoridad administrativa, por no conceder el término de 10 días que establece el artículo 151 del COGEP para que el accionante anuncie la nueva prueba que se referirá sobre los hechos expuestos en la contestación del visto bueno laboral, es decir que el principio de contradicción en este trámite administrativo está siendo objeto de vulneración.

- Con esto no se busca que el Inspector del Trabajo quede como una autoridad administrativa que vulnera el debido proceso, ya que el objeto de encontrar errores de fondo o de forma es llegar hacia la normativa interna que hace que se vulnere los derechos y garantías establecidos en la CRE, y se ha detectado que es el instructivo denominado terminación de la relación laboral mediante visto bueno elaborado por el MDT como órgano rector.
- Continuando con el instructivo mencionado en el epígrafe anterior, en este no consta como pasos a seguir el conceder el término para anunciar nueva prueba por parte del accionante, causando así una vulneración a la garantía del debido proceso estipulada en el numeral 1 del artículo 76 de la CRE en concordancia con el artículo 2 del COGEP, causando que el Inspector del Trabajo realice una incorrecta valoración de la prueba y deficiente motivación en las resoluciones de conformidad a los parámetros establecidos por la Corte Constitucional del Ecuador.
- En el segundo considerando de la resolución, la autoridad administrativa manifiesta que no existe omisiones sustanciales por lo que se han observado las normas del debido proceso y declara su validez procesal administrativa; situación que no se ha evidenciado ya que no se ha garantizado el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes, como la falta de aplicación del principio de contradicción y la falta de motivación.
- En el considerando quinto del acto administrativo que está siendo objeto de estudio, el Inspector de Trabajo hace relación al artículo 169 del COGEP manifestando que es responsabilidad de la parte actora probar los hechos que asevera en la petición del visto bueno laboral, sin observar que la

responsabilidad no es solamente de las partes procesales, sino de la autoridad administrativa que de acuerdo al Convenio 81 de la OIT se encuentra facultado para actuar de oficio.

- Revisada que fue la resolución en su totalidad, se evidenció que no existe un análisis legal y una valoración de las pruebas como lo aseveró la autoridad administrativa en el considerando noveno, por lo que se concluye que al no existir la razonabilidad, la lógica y la comprensibilidad no existe una adecuada motivación de la resolución.

ii. Caso No. 2

Visto Bueno No. 277412-2018 de 25 enero del 2019

Inspectoría del Trabajo de la Provincia de Pichincha

El proceso del visto bueno laboral que se va a tratar a continuación, es sobre la petición de una trabajadora en contra del empleador por falta del pago de las remuneraciones, de conformidad al numeral 2 del artículo 173 del CT.

La resolución que va a ser objeto de revisión, tiene varias transgresiones al debido proceso, las mismas que se detallan a continuación:

- Por parte del Inspector del Trabajo no existe una correcta aplicación del principio de contradicción, por no otorgar el término de diez días que hace alusión el COGEP como norma supletoria del CT, para que el accionante

presente la nueva prueba sobre los hechos enunciados en la contestación del visto bueno laboral.

- El mencionado principio es primordial en un trámite administrativo o judicial por ser parte del debido proceso y el derecho a la defensa estipulados en el artículo 76 de la CRE.
- En varios procesos administrativos, se ha evidenciado que el Inspector del Trabajo deja bajo responsabilidad de las partes la obligación de probar los hechos enunciados en la petición y en la contestación, lo cual hasta un punto es correcto, sin embargo es necesario recordar el Convenio 81 de la OIT que brinda la facultad a la autoridad administrativa a realizar de oficio las investigaciones que considere necesarias, las mismas que deben realizar en favor de las partes procesales.
- Se considera un punto desfavorable que los litigantes en derecho no presenten las pruebas bajo las normas establecidas en el COGEP, por el simple hecho de ser un trámite administrativo y no un trámite judicial; esta situación ha perjudicado a las partes procesales, ya que para hacer valer sus derechos tienen que acudir a sede judicial, lo cual conlleva tiempo y dinero.
- Cabe indicar que las normas supletorias se aplican no solo en las partes del proceso que convienen, sino de acuerdo a las necesidades que se presenten en la tramitación del mismo, por lo que se considera necesario que las normas internas que rigen a la autoridad administrativa para resolver un visto bueno laboral como es el instructivo emitido por el MDT, se encuentren apegadas a los derechos y garantías constitucionales; situación que no se da ya que dicha

normativa interna, vulnera el derecho al debido proceso y a la defensa relacionado a la oportunidad procesal de anunciar la nueva prueba.

iii. Caso No. 3

Visto Bueno No. 275255-2018 de 07 de noviembre del 2018

Inspectoría del Trabajo de la provincia de Pichincha

Petición del visto bueno laboral

El empleador presenta una petición de terminación de la relación laboral en contra de su trabajadora –empleada doméstica- por no asistir puntualmente a su puesto de trabajo los días 20 de septiembre del 2018 hora de ingreso –hi- (10H25), 28 de septiembre del 2018 hi (12:05 pm), 04 de octubre 2018 hi 10:08, 05 de octubre 2018 hi 10:20 a.m., acogándose como causal de visto bueno el numeral 1 del artículo 172 del CT.

Sobre el anuncio de la prueba, el accionante cometió un error al no adjuntar el registro de asistencia que validaba su petición; situación que permitía al Inspector del Trabajo solicitar la entrega previa de dicho documento, con el fin de realizar las investigaciones que considere necesarias para emitir su resolución.

Calificación

En su calidad de autoridad administrativa, el Inspector del Trabajo calificó la petición del visto bueno laboral, y, envió a citar a la parte interesada –trabajadora-, otorgándole copias de la petición del visto bueno, con el fin que ejerza su derecho a la defensa y presente la contestación dentro del término de cuarenta y ocho horas.

Contestación por parte de la accionada

La Abogada patrocinadora de la accionada alegó lo siguiente:

- La trabajadora presta sus servicios desde el 02 de enero del 2009, más no a partir del 01 de marzo del 2010, como lo asevera el accionante.

- El accionante no especifica en la petición del visto bueno laboral, el horario de trabajo que se encontraba sujeta a cumplir la trabajadora, por lo que la causal 1 del artículo 172 del CT carece de fundamento alguno.
- Sobre el registro de asistencia que se hace alusión en la petición del visto bueno laboral, el accionado no puede ejercer el derecho de contradicción por no encontrarse adjunto como medio de prueba.

Diligencia de investigación

La Inspectora del Trabajo mediante providencia corre traslado al accionante con la contestación al visto bueno laboral y convoca inmediatamente a la diligencia de investigación, sin conceder el término necesario para ejercer el derecho de contradicción y contar con la oportunidad procesal de presentar la nueva prueba, según lo dispone el artículo 151 del COGEP.

A continuación se realiza un resumen de los fundamentos de hecho realizados por las partes procesales:

Accionante

En la diligencia de investigación del visto bueno laboral, el Abogado patrocinador del accionante, exhibió los registros de asistencia de la bitácora que poseía la empresa de seguridad del conjunto en el cual la trabajadora prestaba sus servicios como empleada doméstica.

Las fechas y horas que alegaba como atrasos al puesto del trabajo, son aquellas establecidas en la petición del visto bueno.

Accionado

La Abogada patrocinadora de la accionada en su calidad de Defensora Pública, impugnó el registro de asistencia (bitácora) anunciada como medio de prueba por el accionante, porque no se encuentra lo más importante que es la firma de la trabajadora; y, para finalizar alegó que el numeral 1 del artículo 172 del CT trata sobre una continuidad de las faltas, y los atrasos alegados por el accionante corresponden a días no consecutivos, es decir que no existe la causal invocada para finalizar la relación laboral.

Resolución del visto bueno laboral

La resolución del visto bueno laboral, está compuesta por la transcripción de la petición de la terminación de la relación laboral, la contestación del trabajador, la diligencia de investigación del visto bueno laboral, y una breve motivación.

La autoridad administrativa manifestó en la resolución lo siguiente:

1. Del registro de asistencia (bitácora), evidenció que existen faltas de puntualidad, las mismas que no se han producido de forma continua y dentro de un período mensual de labor.
2. Resolvió negar la petición del visto bueno solicitado por el empleador.

Análisis

Valoración de la prueba

A continuación se revisará los elementos de la sana crítica sobre la valoración de la prueba, en relación a los numerales que se detallan a continuación:

Razones lógicas y de experiencia:

Para que se pueda valorar una prueba es necesario que dicho documento se encuentre con los elementos esenciales, como por ejemplo en el registro de asistencia que está siendo objeto de revisión tenía que constar obligatoriamente los nombres, apellidos, fechas y

obviamente la firma de la trabajadora, pero al no contar con dichos elementos se presenta una inquietud ¿Es posible valorar un registro de asistencia que contiene el tiempo de atraso, pero no la firma de la trabajadora?

Sobre dicha inquietud es necesario entrar en la razón de la lógica, ya que no se puede valorar dicho documento porque no es factible extraer información que transmita credibilidad, por ser un documento incompleto que probablemente fue objeto de manipulación, y, es ahí donde la experiencia debe actuar sobre la prueba.

Sobre la negativa de la resolución de la petición del visto bueno solicitado por el empleador, es trascendental considerar que la Inspectora del Trabajo valoró un registro de asistencia que contenía fechas y horas más no la firma de la trabajadora, según se entiende de la lectura de dicho acto administrativo; lo que causa que dicho acto carezca de razonabilidad, causando falta de credibilidad para ser considerado como un medio de prueba.

Otro elemento que no se encuentra en la resolución es la lógica, al no existir premisas y conclusiones específicas que lleven al último elemento de la motivación que es la comprensibilidad, ya que la autoridad administrativa determinó que no existen faltas de puntualidad consecutivas, basándose en un registro de asistencia que no consta la prueba trascendental que es la firma de la trabajadora.

iv. Caso No. 4

Visto Bueno No. 275278-2018 de 09 noviembre del 2018

Inspectoría del Trabajo de la Provincia de Pichincha

El presente proceso de visto bueno que será objeto de análisis, lo presenta el empleador en contra del trabajador, por abandonar su puesto de trabajo por más de tres días

consecutivos sin justificación alguna de su ausencia, de conformidad al numeral 1 del artículo 172 del CT.

La resolución que admite o niega la terminación de la relación laboral, está sujeta a varias observaciones, las mismas que se detallan a continuación:

- Existe falta de aplicación del artículo 151 del COGEP por parte del Inspector del Trabajo, quien como autoridad administrativa es llamada a velar por el debido proceso de conformidad al numeral 1 del artículo 76 de la CRE; por lo que este y varios errores han causado en esta tesis varias inquietudes y las respuestas a las mismas, es la existencia de un instructivo emitido por el MDT.
- El error no es solo del Inspector del Trabajo, sino también del accionante al no solicitar que se haga valer su derecho, y es ahí en donde empiezan a transgredir las normas legales.
- Se considera que las partes procesales se encuentran en un estado de conformismo, en el cual si obtienen una resolución desfavorable la pueden impugnar en sede judicial para subsanar los errores cometidos en sede administrativa; situación que ha causado la acumulación de causas y la pérdida de tiempo y de derechos de las partes.
- En las Direcciones Regionales a nivel nacional existen varios trámites administrativos que se llevan a cabo, pero actualmente hay uno que ha llamado la atención para esta investigación, la misma que se encuentra en esta resolución que está siendo objeto de estudio, y es la famosa boleta de preventiva de sanción que la solicita el trabajador en contra del empleador por un despido intempestivo, la misma que coarta el derecho del accionante para solicitar y dar continuidad al visto bueno laboral.

- Sobre este proceso que se inició por la causal 1 del artículo 172 del CT, el trabajador días antes que el empleador presente su petición de la terminación de la relación laboral, presentó una boleta de preventiva de sanción en la cual comunicó a la Inspectoría del Trabajo que había sido despedido intempestivamente; de este hecho el accionante no tenía conocimiento hasta que el Inspector del Trabajo, le corrió traslado con la contestación del accionado y al no contar con la oportunidad procesal para contradecirla, se vulneró su derecho a la defensa.
- Si bien es cierto ha existido desde tiempo atrás el nombre “boleta de preventiva de sanción” pero no se ha usado para suspender un acto administrativo como se ve en este proceso, ya que el Inspector del Trabajo resolvió negar el visto bueno solicitado por el empleador, por existir un previo conocimiento de dicha boleta que estaba siendo objeto de trámite en dicha institución.
- Para sustentar su expresión de voluntad la autoridad administrativa cita jurisprudencia de la Primera Sala de lo Laboral y Social de 1997, la misma que establece lo siguiente: “Una vez presentado el reclamo por parte del trabajador alegando ser sujeto de despido intempestivo y aceptado este; el empleador no podrá solicitar visto bueno ...” (Dirección Regional Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito, Inspectoría del Trabajo de la Provincia de Pichincha, Visto Bueno No. 275278-2018 del 09 de noviembre del 2018), pronunciamiento que no se encuentra debidamente motivado en su resolución, por limitarse a indicar que hay una boleta de preventiva de sanción en trámite, la cual se desconoce si fue aceptada o no.

- Otro punto adicional de estudio que se encuentra en la resolución, es el artículo 169 del COGEP, con el cual la autoridad administrativa dispone que es responsabilidad de las partes probar los hechos enunciados; situación que hace que el Inspector del Trabajo sea un mero receptor de la información y no realice una adecuada investigación basada en la veracidad de los hechos alegados por las partes procesales.
- Para finalizar la revisión de este proceso, la autoridad administrativa sobre la valoración de la prueba, manifestó lo siguiente: “(...) de acuerdo a lo que dispone el Art. 164 del mismo cuerpo legal, se ha hecho un análisis objetivo prolijo y legal a cada una de las mismas, valorándolas en conjunto (...)” (Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito, Inspectoría del Trabajo de la Provincia de Pichincha, Visto Bueno No. 275278-2018 del 09 de noviembre del 2018), buscando así motivar de manera incorrecta sus resoluciones, ya que la simple enunciación o transcripción de las normas legales no motivan un acto administrativo o judicial.

Cabe indicar que para garantizar el derecho de las personas, es necesario que los actos administrativos, resoluciones o fallos sean debidamente motivados, sobre esto la Corte Constitucional de la República del Ecuador se ha pronunciado mediante Sentencia No. 227-12-SEP-CC que es necesario “(...) que la autoridad que tome la decisión exponga las razones que el Derecho le ofrece para adoptarla.

Dicha exposición debe hacérsela de manera razonable, lógica y comprensible (...)” (Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 227-12-SEP-CC, Caso No. 1212-11-EP, 2012), de aquí el origen de los tres requisitos, que permiten comprobar si una decisión emitida por autoridad pública se encuentra

debidamente motivada.

v. Caso No. 5

Visto Bueno No. 273132-2018 de 06 de septiembre del 2018

Inspectoría del Trabajo de la Provincia de Pichincha

El objeto de la revisión de los casos es realizar un análisis de las resoluciones emitidas por el Inspector del Trabajo en los vistos buenos laborales, y, en este proceso se ha presentado un caso en particular en el cual no se detallará de manera específica la petición, la contestación y demás puntos que deberían tratarse por falta de una adecuada motivación.

El accionante en el presente proceso del visto bueno laboral es una entidad deportiva del Estado que solicitó la suspensión de la relación laboral en contra de un trabajador, por incurrir en la causales 2 y 3 del artículo 172 del CT.

En los considerandos segundo y tercero de la resolución, la autoridad administrativa manifiesta que no se ha vulnerado el derecho al debido proceso establecido en la CRE; sin embargo analizando el acto administrativo, si existen derechos que han sido de objeto de vulneración, los mismos que se detallan a continuación:

- El Inspector del Trabajo no otorgó el término correspondiente para que el accionante ejerza su derecho de contradicción sobre la contestación del visto bueno laboral.
- La resolución carece de motivación, ya que en los numerales sexto y siguientes realiza meras enunciaciones de la normativa legal, más no realiza un estudio de los medios de prueba que le llevaron al convencimiento de las causales para dar por terminada la relación laboral.
- Adicionalmente la autoridad administrativa finaliza dicho acto, haciendo alusión a los informes emitidos por una entidad del Estado en los cuales consta

que el trabajador hacia caso omiso de abstenerse en tener actitudes hostiles con los niños, por lo que el Inspector del Trabajo consideró que existe un patrón de reincidencia en las faltas, y emitió su resolución a favor del accionante, sin antes realizar una valoración de la prueba y una adecuada motivación ya que carecía de los tres elementos que son la razón, la lógica y la comprensibilidad.

En este proceso, la resolución contiene la enunciación y transcripción de la normativa legal, más que un análisis de los medios de prueba que lleven a una correcta comprensibilidad de los hechos basada en la lógica y la razonabilidad.

vi. Caso No. 6

Visto Bueno No. 272620-2018 de 17 agosto del 2018

Inspectoría del Trabajo de la Provincia de Pichincha

Petición del visto bueno laboral

El empleador presentó ante el Inspector del Trabajo un visto bueno laboral en contra de un trabajador, por no acatar el Reglamento Interno de la institución pública y por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador, de conformidad a las causales 2 y 3 del artículo 172 del CT.

Sobre los hechos que se suscitaron que se inicie el trámite administrativo son los siguientes:

- El empleador es un Hospital Público del Estado, en el cual el trabajador tenía entre sus funciones brindar cuidados a los pacientes que se encontraban en el área de neurocirugía, lugar en el cual se requería una atención personalizada y apoyo inmediato, ya que en su mayoría los pacientes se encontraban sin poder movilizarse por la clase de cirugía que se realizaban en dicho lugar.

- En el día que se suscitaron los hechos, la institución pública había realizado una integración del personal; y por la noche el accionado se encontraba de turno.
- El área de RRHH recibe información verbal que el accionado y otra compañera se encuentran en estado etílico y proceden a realizar una inspección, en la cual observaron que el accionado se encontraba dormido en una camilla con aliento a alcohol.
- Para tener un medio de prueba llamaron a la Policía para que procedan a realizar el examen de alcocheck, para lo cual el trabajador se negó a realizarse.

A estos hechos que se encuentran estipulados en la petición del visto bueno laboral, presentaron como medios de prueba los siguientes documentos:

- Memorandos de las áreas de neurocirugía, RRHH y demás áreas que detallaban las funciones del trabajador y los hechos que fueron objeto de análisis en el acto administrativo.
- Cd con la grabación del área del parqueadero, con el cual buscaban sustentar que el accionado se encontraba en estado etílico y que causo daño a un carro al momento de salir con su vehículo del parqueadero.
- Cd con la grabación del área de neurocirugía en el cual sucedieron los hechos.
- Oficio de la empresa que brindaba seguridad al Hospital.
- Informes que validaban las fechas que ocurrieron los hechos en el Hospital.

Calificación

El Inspector del Trabajo calificó la petición del visto bueno, y notificó al trabajador, quien contaba con el término de 48 horas para dar contestación de dicho acto administrativo.

Contestación por parte del accionado

El Abogado patrocinador del accionado, alegó lo siguiente:

- El trabajador no se negó a realizarse el examen de alcocheck, lo que hizo es acatar una disposición del jefe inmediato y retirarse del Hospital.
- Las fechas que constan en las grabaciones en CD, son distintas a las mencionadas en los informes por las diferentes áreas del Hospital, las mismas que consideraba que son poco legibles.

Sobre los medios de prueba:

Diligencia de investigación

El Inspector del Trabajo al receptar la contestación presentada por el accionado, procede a señalar día y hora para que se lleve a cabo la diligencia de investigación, sin considerar que el artículo 151 del COGEP es la norma supletoria del CT, en la cual se dispone que se concederá un término de diez días para que el accionante pueda anunciar la nueva prueba para contradecir la contestación y hacer valer su derecho a la defensa.

Intervención del accionante

Los Abogados patrocinadores en la diligencia de investigación manifestaron que tienen pleno conocimiento de la existencia de una organización sindical, con la cual se posee un Contrato Colectivo, por lo que previamente habían realizado una Audiencia de Conciliación con el Secretario General, sus dirigentes sindicales y demás delegados del Hospital, con el objetivo de llegar a mediar, pero al no tener una solución entre las partes, se concluyó por parte del empleador iniciar un visto bueno laboral en contra del trabajador.

En relación al Reglamento Interno manifestaron que si bien es cierto no se ha socializado el mismo, los trabajadores tienen pleno conocimiento del comportamiento que deben mantener en las instalaciones.

Sobre los cds que se entregaron al Inspector del Trabajo, adjuntan los informes de las áreas del Hospital, pero no anexan dichos medios de prueba realizados por un profesional calificado por el Consejo de la Judicatura; ya que al no ser revisados desde la fuente carecen de validez jurídica.

Intervención del accionado

Solicitan que se derive el proceso del visto bueno laboral a mediación del MDT, para llegar a acuerdos entre las partes; dicha solicitud es rechazada por la parte accionante aseverando que antes de iniciar el proceso administrativo se llevó a cabo una mediación según lo establece el Contrato Colectivo, en el cual el trabajador se rehusó a llegar a un acuerdo.

El Abogado patrocinador del accionado indicó que los videos que se ha presentado, tienen fechas que no corresponden al día y hora que alega el accionante y que además no se visualiza con claridad los hechos acaecidos.

Sobre el parte policial manifestaron que el mismo no fue sustentado por los agentes que lo elaboraron, es así que solicitaban que dicho documento y los informes que trataban de justificar el error de las fechas de los videos, no sean considerados en el trámite administrativo.

Resolución del visto bueno laboral

En la resolución del presente acto administrativo, el Inspector del Trabajo niega la petición del visto bueno laboral presentado por el empleador, y entre sus considerandos manifiesta que es obligación del empleador socializar el Reglamento Interno del Hospital entre los trabajadores.

Del parte policial, los cds con el video, los informes, no existe pronunciamiento alguno por parte del Inspector del Trabajo, es decir que no realizó una adecuada valoración de las pruebas.

Análisis

Realizado el estudio del presente proceso administrativo se identifica lo siguiente:

- El instructivo denominado terminación de la relación laboral mediante visto bueno emitido por el MDT, no considera el artículo 151 del COGEP por lo que el Inspector del Trabajo se encontraría vulnerando el derecho al debido proceso.
- Sobre el anuncio de la nueva prueba que sirve para contradecir los hechos establecidos en la contestación del visto bueno, el accionante no alegó violación alguna al derecho al debido proceso, y, revisados varios trámites administrativos relacionados en el tema que nos ocupa, se concluye que es ya una costumbre entre las partes procesales y la autoridad administrativa, el no cumplir con los derechos y garantías establecidos en la CRE.
- ¿Si el COGEP es la norma supletoria del CT, porque el accionante presentó los cds sin previo informe de perito registrado en el Consejo de la Judicatura? Será acaso porque los trámites administrativos de visto bueno laboral no son ejecutados bajo los derechos, principios y garantías constitucionales, dejando así a las partes procesales una incertidumbre en la correcta aplicación del COGEP.
- En este punto no solo la autoridad administrativa es la llamada a velar por el debido proceso, sino también las partes procesales, y, en este caso en

específico si no existen bases constitucionales, no se puede esperar un resultado favorable para el empleador y peor aún para el trabajador.

- Los partes policiales que se presentan en los vistos buenos laborales, no necesariamente deben ser sustentados por la persona que los elaboró, a menos que el accionante lo considere como una estrategia o parte fundamental dentro del proceso.
- Es necesario hacer una pequeña reflexión ¿Qué pasa con los informes realizados por RRHH y demás áreas del Hospital, deben asistir las personas que lo elaboraron para sustentar dichos documentos?, la respuesta correcta es no, a menos que el accionante considere que es una parte trascendental dentro del proceso.
- Al finalizar la resolución, el Inspector del Trabajo no realiza una valoración de las pruebas, simplemente se limita a tomar las palabras de los Abogados patrocinadores del accionante, quienes aceptaron que el Reglamento Interno y de Seguridad y Salud Ocupacional no fueron objeto de socialización entre los trabajadores y sobre esto la autoridad administrativa expresó su voluntad, al manifestar que el accionante al no cumplir con dicha obligación, el trabajador no tenía conocimiento de las faltas graves estipuladas en dicha normativa interna.

Esto causa una inquietud ¿Una persona puede asistir a su lugar de trabajo en estado etílico, a pesar que no conozca la normativa interna de la empresa?, para esto la respuesta correcta sería lógicamente que no puede hacerlo, por un simple hecho que es la responsabilidad que adquirió al momento de suscribir el Contrato de Trabajo, sobre todo en este caso que el accionado cuidaba de los

pacientes que se encontraban en un estado crítico en el área de neurología del hospital.

- Para finalizar el Inspector del Trabajo realizó su resolución sin antes analizar las pruebas que constan en el proceso, es decir no existe un por qué de la aceptación o no de determinadas pruebas; además no motivó el acto administrativo con los elementos dictados por la Corte Constitucional del Ecuador que son la razón, la lógica y la comprensibilidad.

vii. Caso No. 7

Visto Bueno No. 271488-2018 de 11 julio del 2018

Inspectoría del Trabajo de la provincia de Esmeraldas

Petición del visto bueno laboral

La parte empleadora – empresa de producción de aceite de palma africana- presentó una petición de visto bueno en contra de una de sus trabajadoras, por incurrir en el numeral 1 del artículo 172 del CT, esto es abandonar el puesto de trabajo por más de tres días consecutivos dentro de un período mensual de labor, contados a partir del 05 de junio del 2018 sin que exista de por medio una justificación.

Adjunta el accionante como medios de prueba: **a)** Registro de asistencia del mes de junio del 2018, **b)** Adendum del Contrato de Trabajo, **c)** Certificado de cumplimiento de obligaciones patronales, y, demás documentos obligatorios según el MDT.

Calificación

En su calidad de autoridad administrativa, el Inspector del Trabajo calificó la petición del visto bueno laboral y envió a citar a la parte interesada –trabajadora- otorgándole copias de la petición del visto bueno y los medios de prueba, con el fin que ejerza su

derecho a la defensa y presente la contestación dentro del término de cuarenta y ocho horas.

Contestación por parte de la accionada

En Abogado patrocinador de la accionada manifestó que la jefa de recursos humanos de la empresa le ha notificado a la trabajadora que relación laboral finalizará el 05 de junio del 2018.

Por lo que su representada no se encontraba de acuerdo con el valor que la empresa pretendía otorgarle y por lo que acudió a denunciar como despido intempestivo en la Inspectoría del Trabajo de Esmeraldas; y, adjuntó como único medio de prueba el comprobante de egreso del sueldo correspondiente del mes de mayo del 2018.

Diligencia de investigación

La diligencia de investigación fue señala en la misma providencia que el Inspector del Trabajo corrió traslado la contestación de la accionada, sin conceder el término necesario para que el empleador ejerza el derecho de contradicción y contar con la oportunidad procesal de presentar la nueva prueba, según lo dispone el artículo 151 del COGEP que es la actual norma supletoria del CT.

A continuación se realiza un resumen de los fundamentos de hecho y de derecho realizado por las partes:

Accionante

La accionante manifestó que en representación de la empresa, la jefa de recursos humanos notificó a la trabajadora que finalizó el plazo establecido en el Adendum del Contrato de Trabajo a Destajo y que sus servicios los prestará hasta el 31 de mayo del

2018; para esto, la trabajadora informó en el día de la notificación que se encuentra en continuos chequeos con el Médico Ocupacional de la empresa ya que sufrió una caída.

Con estos antecedentes la jefa de recursos humanos comunicó a la trabajadora en el mismo día de la notificación, que por considerar su bienestar relacionado a su salud se deja sin efecto la notificación y que continúe prestando sus servicios para la empresa.

Para esto es necesario dar a conocer que la empresa por no contar en su reglamento interno con una norma que regule la forma de llevar el registro de asistencia, lo llevaba a mano especificando los días, horas y las firmas de cada uno de los trabajadores; en dichos registros consta que la trabajadora asistió a laborar el día 31 de mayo del 2018, y los días 01 y 04 de junio del mismo año, por lo que no existía despido intempestivo alguno.

La parte accionante alegó sobre la nueva prueba, porque requería presentar un certificado emitido por el área de Recursos Humanos con el cual contradecía los fundamentos de hecho establecidos en la contestación a la petición, relacionados a la validación de los registros de asistencia, por lo que el Inspector del Trabajo recalcó que se encontraban en la diligencia de investigación y que de conformidad al artículo 151 del COGEP ya había prescrito el momento procesal; para lo cual el accionante manifestó que no existe de por medio providencia alguna que establezca un término para presentar la nueva prueba.

Accionada

En su intervención el Abogado patrocinador de la accionada, solicitó al Inspector del Trabajo se inhiba de conocer la petición de visto bueno, basándose en que se ha presentado una demanda por despido intempestivo en contra de la empresa, por cuanto la competencia se encuentra en uno de los Jueces de la provincia de Esmeraldas, Cantón San Lorenzo.

Resolución del visto bueno laboral

El Inspector del Trabajo emitió su resolución del visto bueno laboral, en el cual resolvió negar la petición del empleador en contra de la trabajadora, por los motivos que se detallan a continuación:

1. No consideró el registro de asistencia por estar llenado a mano y no contar con la firma de responsabilidad.
2. Por no anunciar como medios de prueba en la petición del visto bueno laboral, el certificado de fecha 05 de julio del 2018 y los registros de asistencia de los meses de mayo y junio del 2018.

Cabe indicar que revisado el proceso si constaba enunciado y adjuntó el registro de asistencia del mes de junio del 2018, lo que no adjuntó la parte accionante fue el registro de asistencia del mes de mayo del mismo año y el certificado, porque la necesidad de presentar dichos documentos surgieron como medio de prueba sobre los hechos anunciados por la accionada en la contestación.

3. Con los antecedentes detallados, resolvió negar la petición del visto bueno laboral en contra de la trabajadora.

Análisis

Se encuentra las siguientes vulneraciones al debido proceso y a las garantías básicas que a continuación se detallan:

Revisando el proceso administrativo, se visualiza que los Inspectores del Trabajo se acogen a lo que dispone el CT en relación al procedimiento del visto bueno laboral, al COGEP como norma supletoria y al instructivo de terminación de la relación laboral

emitido por el MDT –instructivo interno-, y, en este último existen inconsistencias que vulneran el derecho al debido proceso, el derecho a la defensa y a sus garantías, por lo que es necesario realizar un breve análisis de las instrucciones que emite el mencionado documento:

- Se recepta y califica si procede o no la petición del visto bueno laboral; con la calificación proceden a citar al accionado quien tiene el término de cuarenta y ocho horas para presentar su contestación con los medios de prueba que considere oportunos.
- El Inspector del Trabajo, con la contestación corre traslado al accionante y en la misma providencia señalan día y hora para que se lleve a cabo la diligencia de investigación.

Dichos actos no garantizan el derecho al debido proceso, el derecho a la defensa y a sus garantías establecidas en la CRE, por no conceder el término que establece el COGEP –norma supletoria CT- para que el accionante ejerza el derecho de contradicción y presente la nueva prueba que considere oportuna, de conformidad al artículo 151 del COGEP.

Sobre la valoración de la prueba se manifiesta lo siguiente:

Punto 1) de la resolución del visto bueno laboral

La autoridad administrativa para valorar como prueba el registro de asistencia, no aplicó las razones lógicas, científicas, técnicas y de experiencia, por lo que a continuación se detallará cada una de ellas:

Razones lógicas y de experiencia: Para aplicar la lógica el Inspector del Trabajo tenía que aplicar la razón –reflexionar- que la forma de llevar los registros de asistencia depende de cada empresa, por lo que ellos son los encargados de establecer sus normas

internas.

La autoridad administrativa se encontraba errada al insistir que el registro de asistencia debía contener una firma de responsabilidad y que era incorrecto que se lleve a mano, lo que lleva a deducir que no aplicó su experiencia al tener conocimiento que la accionada ejercía las funciones de “Trabajadora Agrícola” y que la mayoría de empresas de la provincia de Esmeraldas y del Cantón San Lorenzo se dedican a la pesca y a la agricultura, por lo que los trabajadores desempeñan sus funciones en campo.

Sobre la firma de responsabilidad en los registros de asistencia que solicitaba el Inspector del Trabajo, se considera que no existe razón alguna de su petición, por los siguientes motivos:

- Lo trascendental en los registros de asistencia es la constancia de la fecha, hora de entrada y salida, y la firma de la trabajadora, por lo que no tiene sentido que alguien valide dicho documento.
- Y, de ser el caso el Abogado patrocinador alegaba que no era la firma de su representada, este se encontraba plenamente facultado para contratar un perito especializado que valide si era o no la firma.
- El segundo punto, trae consigo la inquietud del ¿Por qué el Inspector del Trabajo requería la firma de responsabilidad de un jefe inmediato en los registros de asistencia?, cuando lo correcto era verificar las fechas, los nombres y apellidos, y la firma de la trabajadora en el registro de asistencia desde el 05 de junio del 2018, fecha desde la cual el accionante alegaba el abandono del puesto de trabajo por más de tres días consecutivos en un período mensual de labor.

- Adicionalmente el Inspector del Trabajo, no valoró el principio de interpretación que establece <<donde la ley no distingue no debemos distinguir>>, lo que ha causado una incorrecta valoración de la prueba, al no encontrar normativa legal o en los reglamentos internos de la empresa que emita directrices sobre la forma de llevar el registro de asistencia.

Razones científicas y técnicas: La autoridad administrativa se encuentra con toda la facultad de realizar las investigaciones que considere necesarias para que solvente las inquietudes que se le presenten en el proceso, y revisado que fue el expediente no existe investigación adicional a más de la documentación aportada por las partes.

El Abogado patrocinador de la accionada contaba con la facultad de alegar que no era la firma de la trabajadora aquella que se reflejaba en los registros de asistencia en el mes de mayo y del 1 y 04 de junio del mismo año.

Sobre estos puntos, se identifica que la autoridad administrativa en el visto bueno laboral se ha convertido en un mero receptor de documentación y no realiza una investigación dentro de sus competencias, de conformidad al literal c) del artículo 12 del Convenio 81 de la OIT sobre la inspección del trabajo ratificado por el Ecuador, y, el numeral 9 del artículo 545 del CT.

Adicionalmente es inaudito que el Inspector del Trabajo realice una valoración de la prueba con criterio subjetivo apartándose de los elementos de la sana crítica.

Punto 2) de la resolución del visto bueno laboral

El Inspector de Trabajo está para realizar investigaciones y no necesariamente debe ser en pro del trabajador sino para decidir con imparcialidad.

La autoridad administrativa en el numeral 1 de su resolución manifestó que se han considerado los registros de asistencias y en el numeral 2 indica que no se los va a

considerar como medios de prueba por no encontrarse enunciados, lo cual causa confusión y no existe una concordancia en el texto.

La audiencia que se llevó acabo, como su nombre lo dice es de investigación no de juicio, es así que el Inspector del Trabajo tiene la atribución y responsabilidad de recabar información, ya que sus actos son administrativos, más no judiciales.

Una vez más se identifica que no existe una correcta aplicación de los elementos de la sana crítica para evaluar los medios de prueba, causando que las partes recurran innecesariamente a la Función Judicial para impugnar el acto administrativo, aumentando la vía litigiosa, lo cual se evitaría mediante una sustanciación adecuada del visto bueno en sede administrativa.

Punto 3) de la resolución del visto bueno laboral

1. Con fecha 11 de julio del 2018, resuelve el Inspector del Trabajo negar la petición del visto bueno laboral.

La resolución analizada se encuentra dentro del término previsto en el CT, pero no se encuentra debidamente motivada, realizando una transcripción literal del acta de la diligencia, existiendo de por medio una confusión de sus atribuciones y facultades, considerándose un órgano jurisdiccional.

Para esto es necesario aludir a la Corte Constitucional del Ecuador que mediante Sentencia No. 227-12-SEP-CC de 21 de junio del 2012, Caso No. 1212-11-EP, determinó que la resolución que emita la autoridad administrativa o judicial debe ser razonable, lógica y comprensible, considerándose así los tres requisitos que permiten comprobar si un acto administrativo o judicial se encuentran debidamente motivados.

La resolución, si bien es cierto goza de la calidad de un mero informe que servirá al

Juez como medio para llegar a un entender de los hechos acaecidos en el visto bueno laboral, pero no deja de ser un documento de importancia para las partes, por lo que los motivos se detallan a continuación:

- Para el empleador si es la parte accionante, el informe es trascendental en todo su sentido, por ser un trámite que pone fin a la vía administrativa y le permite desvincular al personal que no acata las disposiciones de la normativa legal vigente y de las normas internas de la empresa.

La negativa de la petición del visto bueno laboral, causa en el empleador no solo un perjuicio económico sino humano –entre sus trabajadores- porque empiezan los rumores que a nadie pueden desvincular a pesar que cometan errores y por ende baja la producción.

Si el empleador no es la parte accionante, de igual manera no deja de ser trascendental el informe, ya que las empresas buscan productividad y bienestar de su mano de obra.

- Para el trabajador si es el accionante o no, el resultado del visto bueno laboral es aquel que le permitirá que sus derechos no se vean vulnerados.

En la resolución que es objeto de análisis no se aplica los elementos para valorar la prueba, porque el Inspector de Trabajo no motiva el ¿Por qué no se puede llevar registros de asistencia manuales en la empresa? el ¿Por qué los registros de asistencia tienen que contar con la firma de responsabilidad?

El Inspector del Trabajo al no realizar una investigación de la causal de terminación de la relación laboral que invoca el accionante en el numeral 1 del artículo 172 del CT y al no considerar como medio de prueba el certificado de recursos humanos y los registros de asistencias que validaban el abandono del puesto de trabajo, da paso a una resolución

obscura que carece de fundamento teórico, práctico y fuera de un criterio razonable.

Lo que podía solucionarse en vía administrativa ahora tiene resolverse por vía judicial, porque el Inspector de Trabajo no aseguró el derecho de las partes al debido proceso que incluyen la garantía establecida en el numeral 1 del artículo 76 de la CRE, así como tampoco del literal a del numeral 7 ibídem que trata sobre el derecho a la defensa en cualquier etapa del procedimiento y sus garantías.

Para finalizar este análisis, el Inspector del Trabajo se apega en su totalidad al procedimiento establecido en el CT, COGEP y al instrumento denominado terminación de la relación laboral por visto bueno emitido por el MDT, lo cual es correcto, pero existe un error al no establecer en dicho instructivo la oportunidad procesal para que el accionante presente la nueva prueba o prueba nueva sobre los hechos aludidos.

viii. Caso No. 8

Visto Bueno No. 270918-2018 de 25 junio del 2018

Inspectoría del Trabajo de la Provincia de Pichincha

Petición del visto bueno laboral

El accionante solicita se termine la relación laboral con su trabajadora por incurrir en las causales 1 y 2 del artículo 172 del CT.

Su petición se basa por encontrar un faltante de dinero, según el arqueo realizado a la caja de recaudación de una entidad pública, que se encontraba a cargo de la trabajadora quien desempeñaba el cargo de Jefe de la Unidad de Recaudación del Departamento de Servicio al Cliente.

Los medios de prueba que anunció el accionante a más de los generales de ley, fue un peritaje realizado por un Contador registrado en el Consejo de la Judicatura.

Calificación

El Inspector del Trabajo realizó la respectiva calificación de la petición del visto bueno y realizó la notificación a la accionada, otorgándole copias incluido los medios de prueba; según la resolución que es objeto de revisión no consta como anexo el informe del Perito, por lo que solo fue anunciada, y, no se corrió traslado a la accionada.

Contestación por parte de la accionada

El Abogado patrocinador de la accionada, manifestó lo siguiente:

- El contrato que suscribió la institución pública con la empresa de seguridad había finalizado; por lo que la accionada con el fin de no causar un perjuicio a los usuarios, se acercó conjuntamente con una compañera de trabajo a realizar el retiro de valores de una agencia con un vehículo privado, quienes al retornar fueron objeto de un robo.
- Los jefes inmediatos de la accionada tenían pleno conocimiento que ella se acercaba a realizar continuamente el retiro de valores, porque el contrato con la empresa de seguridad había finalizado, por lo que se encontraba debidamente autorizada.
- La accionada y su compañera de trabajo, no informaron del robo a sus jefes inmediatos porque se encontraba amenazadas por las personas que le causaron daño.
- Fue separada la accionada de sus funciones de manera ilegal, hasta que se resuelva la petición del visto bueno.
- La accionada para presentar medios de prueba, solicitó al Inspector del Trabajo, se sirva oficiar a la entidad del Estado para que entreguen determinada documentación y pueda ejercer su derecho a la defensa.

Diligencia de investigación

La Inspectora de Trabajo mediante providencia corre traslado de la contestación al accionante y convocó inmediatamente a la diligencia de investigación, sin considerar lo siguiente:

- No se realizó investigación alguna previo señalamiento del día y hora para que se lleve a cabo la audiencia.
- De conformidad al artículo 151 del COGEP, el Inspector del Trabajo no concedió el término de diez días para que el empleador anuncie la nueva prueba sobre los hechos expuestos en la contestación del visto bueno laboral.
- Sobre el requerimiento que realizó la accionada, no se oficio a la entidad pública para que dicha documentación sea entregada al Inspector del Trabajo como objeto de investigación.

A continuación se realiza un resumen de los fundamentos de hecho que realizaron las partes procesales:

Accionante

Los Abogados patrocinadores, manifestaron que la accionada transportó dinero de propiedad del Estado en un vehículo privado y no existe de por medio autorización alguna, de acuerdo a lo manifestado en la contestación.

Accionada

El Abogado patrocinador de la accionada no compareció a la diligencia de investigación, por lo que no ejerció su derecho a la defensa.

Resolución del visto bueno laboral

La decisión del Inspector del Trabajo, en relación a los medios de prueba manifestó lo siguiente:

1. “(...) Del contrato de prestación de Servicios de Transporte de Valores suscrito entre la empresa (...) y la compañía (...) se evidencia que la Compañía (...) a través de sus servicios de transporte era la única que estaba facultada para transportar los dineros recaudados desde las agencias hasta las entidades financieras donde se realizan los depósitos, es decir ningún funcionario de la (...) puede transportar por si mismo recursos económicos de la empresa (...)”. (Dirección Regional Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito, Inspectoría del Trabajo de la Provincia de Pichincha, Visto Bueno No. 270918-2018 de 25 junio del 2018)
2. “(...) De la norma para el control de recaudación (...) se desprende que la persona que ejerce el cargo de Jefe de Recaudación tiene bajo su responsabilidad la custodia y cuidados de los recursos económicos recaudados (...) por no haber acatado debidamente el procedimiento (...) por lo que se determina que el empleador y esta Autoridad Administrativa no tiene la certeza de que la funcionaria iba actuar con lealtad y transparencia (...)”. (Dirección Regional Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito, Inspectoría del Trabajo de la Provincia de Pichincha, Visto Bueno No. 270918-2018 de 25 junio del 2018)
3. “(...) los hechos constantes en la solicitud del presente trámite de Visto Bueno han sido reconocidos de forma expresa por la accionada en su escrito de contestación (...) que en su parte pertinente señala lo siguiente: “No fue posible conseguir el dinero para reponer el faltante”; “Comprendemos que estaba bajo nuestra custodia y somos moralmente responsables para reponerlo (...)”. (Dirección Regional Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito, Inspectoría del Trabajo de la Provincia de Pichincha, Visto Bueno No. 270918-2018 de 25 junio del 2018)

4. El Inspector del Trabajo resolvió conceder el visto bueno a favor del empleador.

Análisis de la resolución del visto bueno laboral

- En la resolución emitida por el Inspector del Trabajo, no existe la oportunidad procesal que le otorga al accionante para que presente la nueva prueba y así prevalezca el principio de contradicción.
- El informe del Perito no fue sustentado en la diligencia de investigación, y en la resolución no existe un pronunciamiento sobre dicho acto.
- No existe investigación adicional por parte del Inspector de Trabajo sobre los fundamentos de hecho de la petición o de la contestación del visto bueno laboral.
- No existe pronunciamiento alguno por parte de la autoridad administrativa, sobre la petición de la accionada en relación a que se oficie a la institución pública la entrega de documentación para que pueda ejercer el derecho a la defensa; por lo que deja un vacío en la resolución sobre dicho particular.
- Sobre el cambio de funciones de la trabajadora, no existe un pronunciamiento expreso por parte de la autoridad administrativa, ya que si de algún modo requerían suspenderla de sus actividades laborales, lo correcto sería que el empleador consigne una remuneración al MDT hasta que finalice el trámite administrativo de visto bueno.
- En la resolución no existe una parte que aclare o justifique si la accionada se encontraba o no citada para la diligencia de investigación, situación que se repite sobre la no comprensibilidad, y deja un vacío en dicho acto administrativo.

Sobre los numerales detallados en la resolución del visto bueno laboral, se realiza las

siguientes observaciones:

1. “(...) Del contrato de prestación de Servicios de Transporte de Valores suscrito entre la empresa (...) y la compañía (...) se evidencia que la Compañía (...) a través de sus servicios de transporte era la única que estaba facultada para transportar los dineros recaudados desde las agencias hasta las entidades financieras donde se realizan los depósitos, es decir ningún funcionario de la (...) puede transportar por si mismo recursos económicos de la empresa (...)” (Dirección Regional Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito, Inspectoría del Trabajo de la Provincia de Pichincha, Visto Bueno No. 270918-2018 de 25 junio del 2018).

Sobre este punto, el Inspector del Trabajo, no especificó si existió de por medio una cláusula que determine la vigencia del contrato suscrito entre la empresa pública con la empresa de seguridad que brindaba el servicio de transporte de valores, por lo que no existe una comprensibilidad de los hechos.

Tampoco especifica la posible revisión de dicho contrato, sino determina directamente que dicha empresa de seguridad era la única responsable de transportar los valores recaudados, sin que exista de por medio excepción alguna en dicho instrumento legal.

2. “(...) De la norma para el control de recaudación (...) se desprende que la persona que ejerce el cargo de Jefe de Recaudación tiene bajo su responsabilidad la custodia y cuidados de los recursos económicos recaudados (...) por no haber acatado debidamente el procedimiento (...) por lo que se determina que el empleador y esta Autoridad Administrativa no tiene la certeza de que la funcionaria iba actuar con lealtad y transparencia (...)” (Dirección Regional Dirección Regional del Trabajo y

Servicio Público de Quito, Inspectoría del Trabajo de la Provincia de Pichincha, Visto Bueno No. 270918-2018 de 25 junio del 2018).

La resolución que emite la autoridad administrativa carece de razonabilidad y lógica alguna, ya que ¿Cómo puede ser posible que sin certeza alguna, el Inspector del Trabajo emita una resolución? y que en su mismo acto administrativo deje por sentado dicha situación; lo cual causa inseguridad jurídica para el trabajador, para el empleador y para la ciudadanía en general.

De ser el caso exista de por medio una falta de convencimiento sobre los hechos, el Inspector del Trabajo se encuentra revestido de la facultad de realizar las investigaciones que considere necesarias de acuerdo al Convenio 81 de la OIT; es decir que no existe de por medio excusa alguna para emitir una resolución basada en conjeturas.

Por lo que en este punto lo que cabía al existir vacíos en los fundamentos de hecho, es la aplicación del principio in dubio pro operario, situación que no se dio en el presente acto administrativo.

3. “(...) los hechos constantes en la solicitud del presente trámite de Visto Bueno han sido reconocidos de forma expresa por la accionada en su escrito de contestación (...) que en su parte pertinente señala lo siguiente: “No fue posible conseguir el dinero para reponer el faltante”; “Comprendemos que estaba bajo nuestra custodia y somos moralmente responsables para reponerlo (...)” (Dirección Regional Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito, Inspectoría del Trabajo de la Provincia de Pichincha, Visto Bueno No. 270918-2018 de 25 junio del 2018).

Según la normativa legal vigente el Inspector del Trabajo es una autoridad administrativa que vela por el cumplimiento del debido proceso, por lo que no existe cabida que se realice una transcripción de las partes que más convengan para

emitir una resolución.

Cabe indicar que la transcripción de unas determinadas partes de un escrito de contestación a la petición del visto bueno laboral, no trae consigo respuestas claras, ya que el sentido cambia y no es lo que la accionada trataba de manifestar, según lo hace ver el Inspector del Trabajo en su resolución.

4. El Inspector del Trabajo resolvió conceder el visto bueno laboral a favor del empleador.

Se considera indiscutible que la resolución pueda salir en contra del empleador, por ser la única parte que asistió a la diligencia de investigación y porque sus medios de prueba fueron aceptados en su totalidad por parte del Inspector del Trabajo, sin que estos se encuentren debidamente fundamentados; es decir que no se aplicó el principio de imparcialidad, ya que la autoridad administrativa no realizó su propia investigación sobre los hechos suscitados.

Para finalizar con este numeral, se ha visto la necesidad de manifestar y dejar como un aporte de estudio y de conocimiento para los lectores, que para impugnar el acto administrativo en sede judicial es totalmente independiente si la accionada o no asistió a la audiencia, por existir de por medio varias vulneraciones al debido proceso y el derecho a la defensa.

ix. Caso No. 9

Visto Bueno No. 264662-2017 de 27 noviembre del 2017

Inspectoría del Trabajo de la Provincia de Orellana

Petición del visto bueno laboral

La petición del visto bueno laboral presentada por el empleador, se fundamentó por

el no uso de los elementos de protección de personal –EPP- por parte del trabajador, amparándose en la siguiente normativa legal:

- El numeral 7 del artículo 172 del CT es considerada una causal para la terminación de la relación laboral, por no acatar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, las normas internas de Seguridad y Salud Ocupacional o por contrariar las prescripciones y dictámenes médicos.
- El numeral 3 del artículo 13 del Decreto Ejecutivo No. 2393 del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo de 17 de noviembre de 1986 con su última reforma del 21 de febrero del 2003, dispone: “Usar correctamente los medios de protección personal y colectiva proporcionados por la empresa y cuidar de su conservación” (Decreto Ejecutivo No. 2393, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, 1986, art. 13 num. 3).
- El literal c) del artículo 24 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo – Decisión del Acuerdo de Cartagena No. 584 de 07 de mayo del 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”. (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo – Decisión del Acuerdo de Cartagena No. 584, 2004, art. 24 lit.c)
- El literal a) del artículo 38 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, establece que es una obligación de los trabajadores el cuidar su

seguridad y la de sus compañeros de trabajo, y cumplir con la normativa interna de la compañía.

- Informe de medicina ocupacional, sobre los riesgos que causa el no usar los Elementos de Protección Personal – EPP- cuando se usa químicos para la fumigación.
- Acta de retroalimentación en la cual el trabajador acepta que no hace uso de los EPP porque no le gusta.
- Y, de conformidad al artículo 622 del CT, el empleador solicitó la suspensión de la relación laboral.

Los medios de prueba anexos al proceso, son:

- Registros de las capacitaciones impartidas por Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre el correcto uso de los EPP.
- Memorandos de los llamados de atención, sobre el no uso de los EPP.
- Informe elaborado por el Analista de Seguridad y Salud Ocupacional, en el cual comunicó al Comité Paritario de Seguridad y Salud Ocupacional sobre los hechos acaecidos con el trabajador.
- Informe del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Actas de entrega de los EPP, con la firma de recepción del trabajador.
- Registros de las actas de conformación del Comité y Sub-Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Calificación

El Inspector del Trabajo calificó la petición del visto bueno y notificó al trabajador con la suspensión de la relación laboral, concediéndole copias incluido los medios de prueba, otorgándole un término para que emita la respectiva contestación.

Contestación por parte del accionado

El Abogado patrocinador del accionado, alegó lo siguiente:

- Al contar la empresa con más de 15 trabajadores, se debe contar con un Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo integrado por representantes del trabajador y del empleador.
- Existencia de persecución y acoso al accionado ya que el accionado ejercía el cargo de Secretario General del Sindicato de trabajadores de la empresa.
- De conformidad al numeral 26 del artículo 42 del CT, la empresa tiene la obligación de acordar un procedimiento de quejas con la asociación mayoritaria y la constitución del Comité Obrero Patronal.

Como medio de prueba adjunto en el proceso consta la resolución del registro de aprobación del sindicato y del registro de la directiva por parte del MDT.

Diligencia de investigación

El Inspector del Trabajo al receptor la contestación, procede a señalar día y hora para que se lleve a cabo la diligencia de investigación, sin considerar que el artículo 151 del COGEP como norma supletoria del CT, dispone que se concederá un término de diez días para que el accionante pueda anunciar la nueva prueba para contradecir la contestación y hacer valer su derecho a la defensa.

Accionante

La Abogada patrocinadora, alegó en la diligencia de investigación que el accionado tiene el cargo de trabajador agrícola por lo que entre sus funciones se encuentra la fumigación de las áreas que determine el supervisor.

Sobre las capacitaciones y entrega de los EPP se encuentra anexo como medio de prueba las actas y registros de entrega, por lo que la empresa cumple con las obligaciones

establecidas en la normativa legal vigente.

En relación al informe suscrito por el Analista de Seguridad y Salud en el Trabajo, se visualiza que si existe conocimiento del mismo por parte del Comité, por lo que este último toma la decisión de comunicar a Recursos Humanos –RRHH- para que inicie el trámite del visto bueno laboral, acompañando el informe Médico Ocupacional, con el cual existe la constancia de un riesgo eminente en la salud del accionado.

Para finalizar hace énfasis que el accionado en su calidad de Secretario General del Sindicato de la empresa, no ha probado que la organización a la cual representa tenga la mayoría de integrantes, por lo que no existe un procedimiento de quejas y peor aún la constitución del Comité Obrero Patronal.

Accionado

Manifiesta en la diligencia de investigación que por ser el accionado el Secretario General del Sindicato de la empresa, se encuentra el empleador realizando una persecución y acoso laboral.

Alega que no existe de por medio un procedimiento de quejas entre el Sindicato y la empresa, situación que daría como resultado un ineficaz visto bueno laboral, ya que el Comité Obrero Patronal es aquel que debía tener conocimiento antes de iniciar un acto administrativo.

Y, en relación a los memorandos sobre los llamados de atención, alega que el accionado no los ha recibido y que no tiene conocimiento alguno; situación que es incorrecta porque la documentación mencionada tiene la firma de fe de recepción del trabajador.

Resolución del visto bueno laboral

Esta vez no se realizará una transcripción de los numerales establecidos en la

resolución del Inspector del Trabajo, porque esta autoridad administrativa se limitó a realizar una transcripción literal de los medios de prueba presentados por el accionante, más no realizó un análisis profundo basándose en las razones de la lógica, la experiencia, la científica y la técnica, conocidas como las reglas de la sana crítica.

El Inspector del Trabajo resolvió conceder el visto bueno a favor del empleador, por lo que el trabajador no se reintegró a sus funciones.

Análisis

En el visto bueno laboral, se encuentran varias inconsistencias, las mismas que se detallan a continuación:

- Califica la petición del visto bueno laboral y atiende la diligencia de investigación un Inspector del Trabajo, y, para resolver lo hace otra autoridad administrativa, sin justificar el motivo del cambio de autoridad administrativa.

Revisando la resolución se identifica que se hace énfasis a la existencia de un sorteo, el mismo que no consta en el proceso y no existe justificación alguna, dejando así a las partes con interrogantes de las actuaciones administrativas.

En estos casos se hace presente la inseguridad jurídica, entendiéndose que los actos administrativos deben ser fundamentados bajo normas legales y con documentación de soporte.

- Existe la vulneración del debido proceso en el presente trámite administrativo, en el cual el Inspector del Trabajo no concede el término de diez días que dispone el COGEP como norma supletoria del CT, para que el accionante pueda actuar bajo el principio de contradicción en relación a la

contestación presentada por el accionado, lo cual deja en la indefensión a una de las partes.

La mencionada actuación se encuentra amparada en un instructivo denominado terminación de la relación laboral mediante visto bueno emitido por el MDT, por lo que las autoridades administrativas se encuentran en una incertidumbre de la correcta aplicación del mismo.

- La carencia de la motivación de la resolución no garantiza el derecho de las personas y trae consigo una insatisfacción de una o de las dos partes procesales por no ser lógica, razonable y comprensible.

Al realizar el Inspector del Trabajo una copia literal de los medios de prueba, puede causar en las partes una tergiversación de la expresión de la voluntad en el acto administrativo.

Tanto el Juez como el Inspector de Trabajo, tienen el deber de realizar una adecuada motivación basándose en la regla de la sana crítica y dicha obligación no la obtuvieron por estar o no en un manual o instructivo, sino porque emana la CRE.

- Al finalizar la autoridad administrativa resuelve a favor del empleador indicando que este ha justificado en legal y en debida forma el numeral 7 del artículo 172 del CT, pero no existe la explicación del ¿Por qué se ha justificado en legal y debida forma?, lo cual deja en la incertidumbre a una de las partes procesales, creando así una impugnación de la resolución del visto bueno laboral y un nuevo proceso para la administración de justicia, por una incorrecta motivación de la resolución.

x. Caso No. 10**Visto Bueno No. 261525-2017 de 21 de agosto del 2017****Inspectoría del Trabajo de la Provincia de Pichincha**

El accionante una empresa privada de entrega de paquetería realizó la petición del visto bueno en contra de su trabajador que ejercía el cargo de mensajero, por incurrir en la causal 2 del artículo 172 del CT.

Los hechos que alega el accionante son los siguientes: El trabajador se quedó bajo su poder un reloj que debía ser entregado a uno de sus clientes y realizó la adulteración de una de las guías que pertenecía a la entrega de ese paquete; como medios de prueba anexos se encuentran videos, informes y las declaraciones de las personas que elaboraron dichos documentos.

El Abogado patrocinador del accionado, alegó que los hechos anteriormente detallados carecían de veracidad alguna, por lo que manifestó que existió un error en la entrega de paquetería pero que los mismos ya fueron entregados a sus correspondientes destinatarios; como medios de prueba se encuentran anexos las fotografías de las entregas realizadas, además solicita que se realice varias entrevistas, una de ellas a su jefe inmediato quien tenía pleno conocimiento de los hechos.

A continuación se va a realizar un análisis de la resolución emitida por el Inspector del Trabajo, en el cual se detallará los puntos más relevantes que apoyan el estudio de esta investigación:

- Lo más común que se visualiza como vulneración del derecho al debido proceso, es la ausencia del momento procesal en la cual el Inspector del Trabajo debe otorgar el término de diez días para que el actor anuncie nueva prueba sobre los hechos anunciados en la contestación al visto bueno

laboral, considerándose así que el COGEP es la norma supletoria del CT por lo que se debe aplicar no solamente en las partes que convienen, si no en lo más apegado al cumplimiento de los derechos y garantías establecidas en la CRE.

- Entre los medios de prueba que son considerados en la diligencia de investigación del visto bueno, se encuentran los cds que contienen videos de seguridad que fueron objeto de revisión por la autoridad administrativa.

La correcta actuación por parte del Inspector del Trabajo es la revisión de las cámaras desde la fuente que los originó, por lo que este breve análisis no fue realizado, es decir que no existió de por medio una correcta valoración de la totalidad de las pruebas presentadas.

- El Inspector del Trabajo además no hizo una alusión concisa en su resolución sobre las guías posiblemente adulteradas, por lo que se considera que debía existir un pronunciamiento que motive dicho acto administrativo, en el cual se especifique la razón del porque no constituye un medio de prueba.
- Adicionalmente, se ha considerado una costumbre por parte del Inspector del Trabajo, detallar en sus resoluciones que ha realizado un análisis prolijo y en conjunto de los medios de prueba, lo cual no es verídico ya que el realizar una copia textual de lo anunciado por las partes, no se considera una adecuada motivación, por carecer de razonabilidad, lógica y comprensibilidad, elementos que han sido establecidos en jurisprudencia erga omnes por la Corte Constitucional del Ecuador.

CONCLUSIONES

- El visto bueno laboral, es la forma de dar por terminado la relación laboral entre el empleador y el trabajador o viceversa, que da fin a la vía administrativa para reclamar los derechos y obligaciones de las partes.

Lo lleva a cabo el Inspector del Trabajo, el cual debe velar que se cumplan las normas legales establecidas en la CRE, CT, COGEP y CC – normas supletorias del CT y demás normativa legal.

El acto administrativo que emite el Inspector del Trabajo es una resolución que tiene el carácter de informe, el mismo que será considerado por el Juez junto con los medios de prueba que anexen las partes procesales en la impugnación en sede judicial.

- En la resolución consta detalladamente los hechos que se han llevado a cabo en la “diligencia de investigación”, lo cual se ha convertido en una mera transcripción de la petición y contestación del visto bueno laboral, por no existir una investigación de los hechos por parte del Inspector del Trabajo que le atribuye el Convenio 81 de la OIT, vulnerándose así el derecho al debido proceso, el derecho a la defensa, garantías y principios constitucionales.
- La concepción del Ministerio del Trabajo al expedir el instructivo denominado “Terminación de relación laboral mediante visto bueno”, permite al Inspector del Trabajo atribuirse facultades, que pertenecen a la función judicial, creando así una analogía entre el Inspector del Trabajo y el Juez, ya que de acuerdo a la CRE solo administra justicia los Jueces que pertenecen a la Función Judicial.
- La errónea aplicación del COGEP como norma supletoria del CT por parte del Inspector del Trabajo, permite que se vulneren los derechos procesales, como la oportunidad procesal para presentar la nueva prueba, de conformidad al artículo 151 del COGEP.
- El principio de contradicción se encuentra siendo objeto de vulneración en el visto bueno laboral, en el momento que la autoridad administrativa corre traslado de la contestación al accionante y sin conceder el término para presentar la nueva prueba que dispone el artículo 151 del COGEP, señala inmediatamente día y hora para que se lleve a cabo la diligencia de investigación.

Además existe la transgresión del artículo 169 del COGEP, por permitir que se deje en la indefensión al accionante, al no contar con la oportunidad procesal para probar los hechos que ha negado el trabajador en la contestación del visto bueno laboral.

- Existe una latente inseguridad jurídica, ya que los actos y resoluciones administrativas que emite el Inspector del Trabajo vulneran el derecho a la defensa, a una correcta valoración de la prueba y carecen de una motivación basada en la razonabilidad, lógica y comprensibilidad, elementos que han sido citados en jurisprudencia erga omnes de la Corte Constitucional del Ecuador.
- El Inspector del Trabajo al permitir que se recepte los medios de prueba sin los parámetros establecidos en el COGEP, ha causado que en los trámites administrativos se acepte documentación que carece de veracidad alguna y por ende existe una incorrecta motivación en la resolución.
- Los trabajadores al encontrarse en un visto bueno que conlleva una serie de vulneraciones de sus derechos, aceptan presentar su renuncia y negocian la liquidación de haberes, con el fin de obtener en ese momento el dinero y no iniciar una acción legal que conllevaría más tiempo y recursos económicos.

4. BIBLIOGRAFÍA

1. Abarca, L. (2013), La violación del debido proceso como causa para la casación y la acción extraordinaria de protección, Quito, Editorial Jurídica del Ecuador.
2. Cueva L. (2014), El Debido Proceso, Quito, Ediciones Cueva Carrión.
3. De La Fuente A., Temas selectos de derecho procesal I, México, Centro Mexicano de Estudios de Posgrado.
4. Fuente A., (2013), Temas selectos de derecho procesal I, Miguel Ángel Porrúa.
5. Montaña J. y Porras A. (2011), Apuntes de Derecho Procesal Constitucional, Quito.
6. Montaña J. (2011), Apuntes de Derecho Procesal Constitucional, Quito.
7. Pulido C. (2008), Los derechos fundamentales y la teoría de los principios-

8. Ruoco G. (2013), El Principio del Debido Proceso en vía administrativa, Curitiba, Editorial Centro Universitário Autônomo do Brasil.
9. Fernández I. (2015), Manual de Derecho Procesal Administrativo y Contencioso Administrativo, Bogotá, Editorial Universitaria.
10. Santofimio J. (2008), Tratado de Derecho Administrativo, Tomo II, Bogotá, Universidad Externado de Colombia.
11. Ortega L. (2018), El acto administrativo en los procesos y procedimientos, Bogotá, Universidad Católica de Colombia.
12. Adolfo Ciudad Reynaud, La justicia laboral en América Central, Panamá y República Dominicana – Organización Internacional del Trabajo Primera edición 2011.
13. Escobar, Alzate, Jenny. Manual de teoría general del proceso: fundamentos jurisprudenciales y doctrinales, Universidad de Ibagué, 2010. ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/udlasp/detail.action?docID=3202288>.
14. La valoración de la prueba, Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales, 2010. ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/udlasp/detail.action?docID=4760742>.
15. Couture E. Fundamentos del Derecho Procesal Civil, p. 221. Editorial B de F. Buenos Aires. 2002.
16. Navarro R. (2014), Bases para una sana crítica, EDITORIAL RIL editores, Santiago de Chile
17. Lluch, X. A. (2012). Derecho probatorio. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>
18. Tejada, H. (2011). Nuevas tendencias del derecho probatorio., Bogotá Universidad de los Andes, Editorial Kimpres Ltda.

19. Nieva J. (2010). La valoración de la prueba. Ediciones Jurídicas y Sociales S.A. Madrid
20. Ferrajoli, Derecho y razón, Madrid, 2006

Sentencias

1. Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 011-09-SEP-CC del 07 de julio de 2009, Caso No. 0038-08-EP.
2. Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 012-09-SEP-CC del 14 de julio de 2009, Caso No. 48-08-EP.
3. Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 185-14- SEP-CC del 22 de octubre de 2014, Caso No. 1338-11-EP.
4. Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 203-14-SEP-CC del 13 de noviembre de 2014, Caso No. 0498-12-EP.
5. Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 022-14-SEP-CC del 29 de enero de 2014, Caso No. 1699-11-EP.
6. Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 117-14-SEP-CC del 06 de agosto de 2014, Caso No. 1010-11-EP.
7. Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 133-16-SEP-CC del 20 de abril de 2016, Caso No. 1273-15-EP.
8. Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 009-16-SEP-CC del 06 de enero de 2016, Caso No. 1053-15-EP.
9. Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 078-16-SEP-CC del 09 de marzo de 2016, Caso No. 0161-15-EP.
10. Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 227-12-SEP-CC de 21 de junio del 2012, Caso No. 1212-11-EP.

11. Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 031-10-SCN-CC del 02 de diciembre del 2010, Casos Acumulados: 0044-10-CN, 0045-10-CN, 0046-10-CN y 0047-10-CN.
12. Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 169-16-SEP-CC de 26 de octubre del 2011, Caso No. 1152-2011-EP.
13. Corte Constitucional del Ecuador en la Sentencia No. 078-16-SEP-CC de 09 de marzo del 2016, Caso No. 0161-15-EP, 2016.
14. Corte Constitucional del Ecuador, mediante Sentencia No. 089-14-SEP-CC de 21 de mayo de 2014, Caso No. 0033-13-EP
15. Corte Constitucional Sentencia No. 031-10-SCN-CC de 02 de diciembre del 2010, p. 16.
16. Corte Nacional de Justicia, Resolución No. 93-2009 de 31 de marzo del 2009 de la Ex Sala de lo Civil, Mercantil y Familia, Juicio No. 0149-2007.
17. Corte Nacional de Justicia, Sala de lo Laboral en su Resolución No. R595-2013-J79-2012 de fecha 26 de julio de 2013, Juicio No. 0079-2012
18. Ex Corte Suprema de Justicia en su Resolución de 08 de marzo de 1990 publicada en el Registro Oficial No. 412 de 6 de abril de 1990 Sentencia No. 227-12-SEP-CC

Leyes – Decretos Ejecutivos

1. Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito. Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre del 2018, con su última reforma del 01 de agosto del 2018.
2. Código del Trabajo. 2005. Quito. Registro Oficial Suplemento No. 167 de 16 de diciembre de 2005, con su última reforma de 21 de agosto de 2018.
3. Código Orgánico General de Procesos. 2015. Quito. Registro Oficial Suplemento No. 506 de 22 de mayo de 2015, con su última reforma de 21 de agosto del 2018.

4. Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. 2009. Quito. Registro Oficial Suplemento 52 de 22 de octubre del 2009, con su última reforma de 10 de enero de 2018.
5. Decreto Ejecutivo No. 2393 del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo de 17 de noviembre de 1986 con su última reforma del 21 de febrero del 2003.
6. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo – Decisión del Acuerdo de Cartagena No. 584 de 07 de mayo del 2004.

Otros

1. Peñaranda, H., Quintero, O., Peñaranda, H. & Peñaranda, M. (2011). Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas. Sobre el Derecho Procesal en el Siglo XXI. recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/181/18120143018.pdf>
2. Peñaranda, H. (2010). Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas. Principios Procesales del Amparo Constitucional. Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/181/18118916021/>
3. Informe V sobre la Administración del Trabajo e Inspección del Trabajo que se elaboró en la Conferencia Internacional del Trabajo, 100.a., Ginebra, 2011
4. Convenio 081 OIT que se suscribió el 19 de junio de 1947 en su trigésima reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo.
5. Convención Americana sobre Derechos Humanos suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos (B-32), San José, Costa Rica del 22 de noviembre de 1969.

6. Instructivo denominado “Terminación de relación laboral mediante visto bueno”.
Noviembre 2017. Quito, emitido por el Ministerio del Trabajo.

ANEXOS

Anexo 1 Visto Bueno No. 277797-2019 de 08 de febrero del 2019



Ministerio
del Trabajo

Dentro del Trámite de Visto Bueno signado con el número 277797-2019-
propuesto por el señor
en su calidad de empleador, en contra del señor
en su calidad de trabajador, se ha dictado la siguiente Resolución:

INSPECCIÓN DEL TRABAJO DE PICHINCHA.- Quito los ocho días del mes de febrero del 2019, a las 16H05.- **VISTOS.-** Con fecha 10 de enero de 2019, el señor

presenta una solicitud de Visto Bueno, signada con el No. 277797-2019-PMAS, en contra del señor
misma que se deduce en los siguientes términos: a) "... Por la naturaleza del trabajo que realiza el señor 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 se reporta 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. (...) A su vez el artículo 172 de esta norma faculta al empleador (...) siendo la tercera causal por falta de probidad o por conducta inhumana del trabajador; falta de probidad que se evidencia por el incumplimiento de las órdenes impartidas al trabajador...". Señala domicilio judicial para futuras notificaciones. b) Con fecha 15 de enero del 2019, a las 12h00, 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 empleador, y, con fecha 28 de enero del 2019 consta la Notificación realizada a la accionada, 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 18 de enero del 2016, a las 16h42, presenta su contestación en los siguientes términos: "Niego lo expuesto por la parte actora ya que no se apega a la verdad de los hechos. (...) Frente al despido del que fui objeto, entendiendo que como trabajador tengo derechos que son irrenunciables decidí acudir al Ministerio de Trabajo, ante el cual realice la preventiva de sanción por despido intempestivo signada con el No. 000632UIO2019, sustanciada por el Inspector Ab. Patricio Suárez, la cual se encuentra sustanciándose. 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 viernes 07 de febrero de 2019 a las 08h30, 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 del Ministerio del Trabajo, Inspectoría del Trabajo, ubicada en la Calle Clemente Ponce y Piedrahita, segundo piso, Inspector 14, de esta ciudad de Quito, se llevó a cabo la diligencia de investigación de los fundamentos de hecho y de derecho de la notificación de Visto Bueno, para el efecto se constató la presencia por una parte del señor
acompañado del Daniel Alfonso Maldonado Carrón en calidad de parte accionante y por otra parte compareció el señor
acompañado de la
calidad de parte accionada.

CONSIDERACIONES: Con los antecedentes expuestos y previo a resolver 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 el 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 3 del Código del Trabajo, se encuentra en derecho de presentar la acción de visto bueno, fundamentado en la disposición precitada. **QUINTO:** Que es obligación de las partes procesales el probar las aseveraciones

55.

Ministerio
del Trabajo

vertidas 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 reporta 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 *"Bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar"*, de igual forma sobre *"La moralidad"*.- *"es la norma de conducta que los 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 solicita, 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 acatar 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**

- 56 -



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 [redacted] en contra del señor [redacted]

salvo los derechos que les puedan asistir a las partes procesales.- NOTIFIQUESE.-

F) Abg

ABG.
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 [redacted] mediante boleta de notificación en el Casillero Judicial No.1592 señalado para el efecto, perteneciente al Ab. Daniel Maldonado, y al señor [redacted] mediante boleta de notificación en el Casillero Judicial No.4502 y correo señalado para el efecto.- CERTIFICO.- f) Ab.

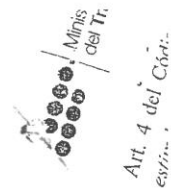
ARG.
INSPECTOR DEL TRABAJO DE PICHINCHA



Anexo 2 Visto Bueno No. 277412-2018 de 25 enero del 2019

53

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



Ministerio
del Trabajo

SS

Art. 4 del Código del Trabajo expresa: "Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario"; y, el Art. 5 ibídem 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 [redacted] en su calidad de trabajadora, en contra de la señora [redacted] representante legal de la empresa [redacted] en calidad de empleador. Se deja a salvo los derechos

que les puedan asistir a las partes procesales, mismos que guardan armonía con el inciso segundo del Art. 183 IBIDEM.- **NOTIFIQUESE.-** F) Abg. Paulina Achig Simbaña.

ABG.

INSPECTORA DE TRABAJO DE PICHINCHA

RAZON: Siento como tal que el día de hoy 25 de enero del 2012 a las 16H45 notifiqué con la resolución que antecede al (a) señor (a) [redacted] mediante boleta de notificación en el Casillero Judicial No. 6049 y en el correo electrónico señalado para el efecto; se notifica al señor [redacted], en el correo electrónico señalado para el efecto.- **CERTIFICO.-**

ABG.

INSPECTORA DE TRABAJO DE PICHINCHA

Anexo 3 Visto Bueno No. 275255-2018 de 07 de noviembre del 2018



REPÚBLICA DEL ECUADOR

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

n Comprobante de Ingreso Nro.
en su calidad
en su calidad de

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-
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°
lícitos y personales a la señora MARIA AURORA
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 COGEP 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

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. Violetta 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 Inspectora 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

foja 14 obra con
reimpr. 10.1.



-54-

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 Vito 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*

Ministerio
del TrabajoMinisterio
del TrabajoConstitución de la Constitución
de las normas con
Carácter General

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 o 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 período mensual, pues las mismas se han realizado en meses diferentes: septiembre y octubre como se lo ha constatado fehacientemente en el Biométrico 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: *ada 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*

escritar 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] en 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.- F)**

ABG.

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

Anexo 4 Visto Bueno No. 275278-2018 de 09 noviembre del 2018

-61-4
OK

INSPECCIÓN DE TRABAJO DE PICHINCHA.- Quito a los nueve días del mes de noviembre de 2018, a las 09H30.- **VISTOS.-** Con fecha 12 de octubre del 2018 mediante sorteo me correspondió conocer el presente visto bueno. propuesto por el señor Representante Legal de la empresa f , en su calidad de accionante, quien presenta una solicitud de Visto Bueno, signada con el No. **275278-2018-** n contra del señor mismo que se deduce en los siguientes términos: "...Es del caso, señor Inspector, que el mencionado trabajador (ha abandonado su lugar de trabajo por más de tres días consecutivos, sin haber solicitado permiso ni haber justificado debidamente su inasistencia a partir del día 26 de septiembre del año en curso, conforme lo notifiqué oportunamente a esta Inspectoría mediante escrito presentado a través de Secretaría General y que ha sido signado con el número de documento MDT-DSG-2018-27839-EXTERNO, de 26 de septiembre del 2018, cuyo original acompaño. En consecuencia, al haber abandonado el trabajador su lugar de trabajo ha incurrido en la causal de Visto Bueno a la que se refiere el artículo 172 numeral 1 del Código del Trabajo. Fundamento mi solicitud de visto bueno al amparo de lo prescrito en el artículo 172 numeral 1 del Código del Trabajo vigente. Con los fundamentos expuestos, solicito señor Inspector, me conceda el Visto Bueno a fin de dar por terminada la relación laboral con el señor CHRISTIAN ERNESTO ... ". Señala domicilio judicial para futuras notificaciones. b) Con fecha 19 de octubre del 2018, a las 14h30, 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 a la parte empleadora, y, con fecha 23 de octubre del 2018 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) El accionado haciendo uso de su derecho, consagrado en el Art. 621 del Código del Trabajo, con fecha 25 de octubre del 2018, a las 13h51, presenta su contestación en los siguientes términos: "...Impugno en todas sus partes el contenido de esta petición de visto bueno, por no ajustarse a la realidad de los hechos; Existe falta de derecho de la parte accionante por no existir medios probatorios que justifiquen la presente petición de visto bueno; Ilegitimidad de fondo y forma de la presente petición de visto bueno, por no haber la justificación basada en los fundamentos de hecho y de derecho expuestos en la presente acción; El abandono es un acto voluntario de dejar el trabajo, en este caso, la relación laboral no terminó por abandono sino por despido intempestivo, hecho que ocurrió el día 26 de septiembre de 2018, aproximadamente a las 11h30, mismo que fue denunciado en la Inspectoría del Trabajo con fecha 27 de septiembre de 2018, por lo cual se emitió la Boleta Preventiva de Sanción signada con No. 0050842UIO2018, de fecha 27 de septiembre de 2018, las 11h01, cuyo conocimiento recayó en otro Inspector del Trabajo de Pichincha, quien previno en el conocimiento de la forma como se dio por terminada la relación laboral entre las partes, esto mes por la voluntad unilateral de la parte empleadora. En virtud de lo expuesto y amparado en lo que establecen los artículos 11 numerales 3 y 5, 75, 76 numeral 1, 82 de la Constitución de la República, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 7 y 5 el Código de Trabajo (...), solicito a su autoridad se sirva NEGAR esta infundada Solicitud de Visto Bueno en mi contra y proceder con el consecuente archivo, por no existir JUSTA CAUSA y ser ilegal e ilegítima a la vez que contraría toda la normativa anteriormente señalada...". Señala casillero judicial.". d) Continuando con el trámite de ley, consta la providencia en la cual esta

62

Autoridad cumpliendo con lo dispuesto en el Art. 621 del Código del Trabajo, señala diligencia de investigación para el día miércoles 07 de noviembre del 2018, a las 08h30, 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, tercer piso, oficina 25, 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 del señor ABG. MARIO OSWALDO AGUINAGA VARGAS, con matrícula profesional No. 17-2014-574 F.A.C.J., en representación del señor FABIO MAROTTI, Representante Legal de la empresa I en calidad de accionante, y por otra parte comparece el señor con cédula de ciudadanía No. 1314566181, acompañado de la Defensora Pública ABG. MILENA YADIRA BAZANTES POVEDA, con matrícula profesional No. 17-2014-353 F.A.C.J., en calidad de accionado. 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 cautelosamente respetado; **CUARTO:** Que el Accionante, en virtud de lo establecido en el Art. 172 numeral 1 del Código del Trabajo, se encuentra en derecho de presentar la acción de visto bueno, fundamentado en la disposición precitada. **QUINTO:** Que es obligación de las partes procesales el probar las aseveraciones vertidas 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. 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;** Al respecto es preciso realizar el siguiente análisis: a) La parte actora fundamenta su petición indicando que: "...el mencionado trabajador CHRISTIAN ERNESTO ha abandonado su lugar de trabajo por más de tres días consecutivos, sin haber solicitado permiso ni haber justificado debidamente su inasistencia a partir del día 26 de septiembre del año en curso..." petición que es ingresada a esta Cartera de Estado con fecha 12 de octubre del 2018 y notificada al accionado el 23 de octubre del 2018, sin embargo con fecha 27 de septiembre del 2018 es decir quince días antes el trabajador presenta su denuncia por Despido Intempestivo en esta Institución manifestando textualmente: "...MI EX EMPLEADOR ME DIJO QUE NO ESTA CONFORME CON MI SERVICIO Y QUE ME RETIRE...", cuya Denuncia original consta a fojas

-63-

30 y 31 del expediente.- Por lo tanto se determina de manera fáctica que la relación laboral mantenida por las partes se encuentra en actual **DISCUSIÓN** puesto que con anterioridad a este visto bueno se presenta una denuncia por despido intempestivo que la Autoridad administrativa por falta de competencia no puede determinar, más aún que la figura jurídica del Visto Bueno tiene como única finalidad la de dar por terminada la relación laboral existente misma que debe ser **ACTUAL**. La Jurisprudencia en este caso es muy clara cuando nos dice: *"Una vez presentado el reclamo por parte del trabajador alegando ser sujeto de despido intempestivo y aceptado este; el empleador no podrá solicitar visto bueno..."*, (Rep. Jur. XLIII 1997 P120 Primera Sala de lo Laboral y Social., en tal virtud no se ha demostrado conforme a derecho que el señor **CHRISTIAN ERNESTO** encuentre incurso en la causal invocada. 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 acatar 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 legal 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 transcrito 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. **SÉPTIMO.-** El Art. 4 del Código del Trabajo expresa: "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" Art. 7 del mismo cuerpo legal establece: 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 armonía con lo determinado en el Art. 326 numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador, norma supra legal 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". **OCTAVO:** 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.". **NOVENO:** 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

-64-

Código Orgánico General de Procesos; y, de acuerdo a lo que dispone el Art. 164 del mismo cuerpo legal, se ha hecho un análisis objetivo prolijo y legal a cada una de las mismas, valorándolas 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 **NEGAR** el Visto Bueno, solicitado por el señor i, Representante Legal de la empresa en contra del señor

Se deja a salvo los derechos que les puedan asistir a las partes procesales, mismos que guardan armonía con el inciso segundo del Art. 183 IBIDEM.- NOTIFIQUESE.- F)

ABG
INSPECTORA DE TRABAJO DE PICHINCHA



RAZON: Siento como tal que el día de hoy 09 de Noviembre del año dos mil dieciocho, siendo las 14h00, notifiqué con la resolución que antecede a las partes en los Casilleros Judiciales señalados para el efecto.- CERTIFICO.- f)

ABG.
INSPECTORA DE TRABAJO DE PICHINCHA



Anexo 5 Visto Bueno No. 273132-2018 de 06 de septiembre del 2018

5

MINISTERIO DEL TRABAJO

EL GOBIERNO
DE ECUADOR

Dentro del Trámite de Visto Bueno N°273132- 2018

que sigue el señor LCDO. ROBERTO SANTIAGO

EN CALIDAD DE ADMINISTRADOR Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA

en su

calidad de empleador (a), en contra del (a) señor (a),

JOSE ALBERTO en su calidad de trabajador (a), se ha

dictado la siguiente resolución:

INSPECCIÓN 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

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 inspectoría 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 escompetente 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 cautelosamente 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 ésta 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

MINISTERIO DEL TRABAJO



EL GOBIERNO DE TODOS

junio de 2018, se determina una vez mas que ha hecho caso omiso a la prohibición expresa de abstenerse de proferir 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, valorándolas 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 contra de su trabajador José Alberto En virtud a lo establecido en el artículo 622 Código del Trabajo devuélvase la consignación realizada en esta Cartera de Estado a la parte accionante. - NOTIFÍQUESE. - f). AB.)

Lo que comunico para los fines legales correspondientes.

Ministerio del
Trabajo
Inspector

AB.
INSPECTOR DE TRABAJO

Anexo 6 Visto Bueno No. 272620-2018 de 17 agosto del 2018



Ministerio
del Trabajo

REPUBLICA DEL ECUADOR

A.

Casillero judicial No. 4316

Se le hace saber:

Dentro del Trámite de **Visto Bueno N°272620-2018**, que sigue el empleador [REDACTED] en su calidad de empleador (a), en contra del (a) señor (a) [REDACTED], o, 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 l [REDACTED], en calidad de Representante Legal y Gerente Subrogante del Hospital de Especialidades [REDACTED], en su calidad de empleador (a), en contra del (a) señor (a) [REDACTED] ungacho, 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 Borja quien se encontraba quien nos indica que el Sr. [REDACTED] 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. Auxiliar Lorena Valle su autorización para realizar alcohol check sin embargo se niega al mismo. El Sr. l [REDACTED] 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 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 bj 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 [REDACTED], 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 Giovanny Chango Bungacho el cual fue notificado en su lugar de trabajo, mediante el Sistema de Gestión Documental (QUIPUX). - Memorando Nro. MSP-CZ9-HEEE-DIASINF-2018-3761-M, de 03 de julio de 2018, suscrito por la Leda. Amada Lucia Jácome Montúfar, Subdirectora de Cuidados de Enfermería HEEE, dirigido al Dr. Carlos Ruilova 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 Carrillo, 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 Ruilova 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 Cortes, 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 étlico, 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 video sobre incidentes del 29 de junio de 2018 en el Servicio de Neurocirugía HEEE. - Memorando Nro. MSP-CZ9-HEEE-SUBDECQ-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 Ñato, 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 Ñato, 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 S/N de feché 05 de julio de 2018, suscrito por el Dr. Héctor Villalba, Médico Tratante de Emergencias; dirigido a la Dra. Shicela Maribel Cruz Ñato, Líder del Servicio de Emergencias. - Oficio S/N, de fecha 05 de junio de 2018, suscrito por la Dra. Judith Vargas, Médico Tratante de Emergencias dirigido a la Dra. Maribel Cruz Nato, 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-UPSYEG-2018-1466-M, de fecha 17 de julio de 2018, emitido por la Mgs. María Cristina Morocho 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. Sebastian 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 Camillo, 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 Peñafiel, Químico / Bioquímico Farmacéutico, 1.- Oficio S/N 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-DAFUADMGS-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 s/n 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 Elcío García Velasco y el Policía Diego Javier Flores Ortiz, Miembros de Policía Circuito Itchimbia 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. Cristina Fernanda Heredia Zambrano, Directora Administrativa Financiera, Subrogante.- Reglamento interno de Higiene y Seguridad del Hospital de Especialidades Eugenio Espejo. Obran 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. II 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 III Señorita 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 Lcda. 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 actuado por violación a la cláusula Cuarta del Contrato Colectivo que me ampara 4.

Expresamente alego prescripción de la causa 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 MEDIACIÓN 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 peticitorio de visto bueno tanto en los 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 reproduzcas el video que obra dentro del expediente iniciando con la versión del señor Javier Soria Farmacéutico, Lcda. 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 accionando 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 estable 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 derribado 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 ilegítimo 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 Robalino y la Dra. Gladys Lazcano 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 existe 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 prende 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 acolche 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 selo haga, pero también afirma que el señor Edwin Chango sí quiso hacerse el examen.- en el informe técnico del a UATH, se hable 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 exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida 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 conocido 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 Chaluiza Vasco, Lilian 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 le 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 Utiilería 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 alcochet, 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 retiremos 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 deducciones ese 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 pedirle 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 paciente. **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 fáctico 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 alcolemia 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 este 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 pasaron 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 cautelosamente 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, 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 ésta 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 cierre 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 contrapone con lo resuelto por la H. Corte Suprema de Justicia; por otro lado no se justificado 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.!**



Anexo 7 Visto Bueno No. 271488-2018 de 11 julio del 2018

MINISTERIO DE TRABAJO
REPÚBLICA DEL ECUADOR



Abg. MARÍA CRISTINA MONTENEGRO

CORREO ELECTRÓNICO: abgmariacristina@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 fecho, sin que existió justificación de su ausencia. Con los antecedentes presentados solicito se sirva calificar y tramitar el Visto Bueno de conformidad o 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 período 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 Jairon, 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 inspección del Trabajo de Esmeraldas hacer valer nuestros derechos, junto con los compañeros Quintero Rojas Víctor, Pinargote Canto David Ecuador, Hurtado Quintero Cinthia, Reasco Meza Jairon, 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 sigue **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 Entreríos 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 2018.06.03, 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 Victor, 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

MINISTERIO DEL TRABAJO



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 sí 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 período 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 vicié 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 ibídem, 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, ibídem, 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 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:

MINISTERIO DEL TRABAJO



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, reconvención y contestación a la reconvención, 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

MINISTERIO DEL TRABAJO

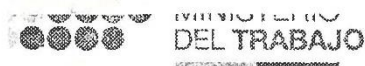


del Código del Trabajo.- Por los antecedentes expuestos y de conformidad a los Artículos 5 y 7 del Código del Trabajo: **RESUELVO: NEGAR LA PRESENTE SOLICITUD DE VISTO BUENO** propuesta por la señora Ab. **MARÍA CRISTINA MONTENEGRO** en calidad de Procuradora Judicial de la **EMPRESA AGRÍCOLA ENTRERIOS 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 NOTIFÍQUESE.**-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

Anexo 8 Visto Bueno No. 270918-2018 de 25 junio del 2018



643

trabajo.

REPÚBLICA DEL ECUADOR

Dentro del Trámite de Visto Bueno N°270918-2018-1 presentado por el

a, GERENTE GENERAL Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

su calidad de

empleador, en contra de la señora en su calidad de trabajador, se ha dictado la siguiente resolución: **INSPECTORÍA DEL TRABAJO DE PICHINCHA.-** Quito, 25 de junio del 2018, a las 16H45.- **VISTOS.-** En mérito del resorteo realizado con fecha 31 de mayo de 2018, avoco conocimiento de la solicitud de Visto Bueno signado con el N°270918-2018-1 presentado por el

PROCURADOR JUDICIAL DEL

GERENTE GENERAL Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA

I en su calidad de empleador, en contra de la señora I su calidad de

trabajadora, se observa lo siguiente: **UNO.-** En el libelo de su petición en lo principal manifiesta: A foja 3 a 12 del expediente, consta la petición de visto bueno la misma que versa en los siguientes términos importantes: "Conforme al poder adjunto comparezco en mi calidad de Procurador Judicial del Ing Gerente General y como tal Representante Legal de la Empresa Pública Metropolitana de

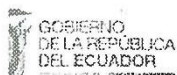
con RUC No. comparezco ante usted y formulo la

siguiente **SOLICITUD DE SEPARACION DEL CARGO PREVIO VISTO BUENO** en contra de la señora I al tenor de la siguiente exposición: 1.-

IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR: El servidor de quien solicito se confiera Visto Bueno para dar por terminada la relación laboral responde a los nombres de la señora

I portadora de la cédula de ciudadanía 0501383426, quien labora con el cargo de Funcionaria 5, Jefe de la Unidad de Recaudación de la Unidad de Recaudación del Departamento de Servicio al Cliente de la Gerencia Comercial de la 2.-

ANTECEDENTES LABORALES: La señora Lila Amanda Muñoz Nieto, mediante Contrato de Servicio Ocasional s/n, de 03 de junio de 1986, como Oficinista en la Sección de Servicio al Usuario. Acción de Personal 157, del 13 de noviembre de 1993, por Cambio Administrativo de Atención al Cliente a Cartera. Nombramiento acuerdo NO.003/96, del 01 de febrero de 1996, Supervisor 1, Unidad de Cobranzas. Acción de Personal 123 del 01 de enero de 1997, Homologación de puestos como Funcionario 2, en la Unidad de Cobranzas. Acción de Personal N° 11 del 13 de enero de 1999, como Funcionario 2, Atención y Solicitudes. Cambio Administrativo. Acción de Personal N° 89/99 del 01 de septiembre de



Clemente Ponca N15-59 y Piedrahita
Código Postal: 170403
Teléfono: 593-2 394-7440
Quito - Ecuador

rita
400
rec



MINISTERIO
DEL TRABAJO

643

trabajo.gob

1999, Funcionario 2, en Planeamiento y Programación, Cambio Administrativo. Acción de Personal N° 118/2001 del 16 de mayo de 2001, Funcionario 2, Catastro y facturación, Cambio Administrativo. Acción de Personal N° 305/2001 del 14 de septiembre de 2001, Funcionario 2, Planeamiento y Programación, Cambio Administrativo. Nombramiento Acuerdo N° 66/2003 de 01 de junio de 2003, Funcionario 3, Planeamiento y Programación. Acción de Personal N° 1203/2004 del 01 de noviembre de 2004, Funcionario 4, Planeamiento y Programación, Recategorización. Acción de Personal N° 942/2009 del 01 de febrero de 2009, Funcionario 5, Planeamiento y Programación, Recategorización. Acción de Personal N° 2404/2010 del 07 de octubre de 2010, Funcionario 5, Instalación de Conexiones y Medidores, Traslado Administrativo. Acción de Personal N° 133/2011 del 20 de abril de 2011, Funcionario 5 Jefe de Unidad, Instalación de Conexiones y Medidores, Nombramiento. Acción de Personal N° 1082/2012 del 01 de agosto de 2012, Funcionario 5, Promoción de Servicios, Traslado Administrativo. Acción de Personal N° 1720/2013 del 24 de junio de 2013, Funcionario 5, Unidad de Recaudación, Cambio administrativo. **Acción de Personal N° 0913/2016 del 11 de enero de 2016, Funcionario 5, Jefe de Unidad de Recaudación, Encargo de funciones.** 3.- **FUNDAMENTOS DE HECHO:** 3.1 Mediante Memorando N° EPMAPS-GC-2018-450, de 23 de mayo de 2018, el Ing. Freddy Parreño Arcos, informa que "(...) después del arqueo de caja realizado por Auditoría Interna, existe un faltante de aproximadamente UD\$ 9.000,00, en la Unidad de Recaudación (...)", basándose en el Memorando N° EPMAPS-GCS2018-152, de 23 de mayo de 2018, suscrito por el Lic. Mario Álvarez, Jefe del Departamento de Servicio al Cliente Encargado. 3.2 En el Memorando N° EPMAPS-GCS-2018-152, se informa que y... el día de ayer 22 de mayo del 2018 aproximadamente a las 18:00 Auditoría Interna solicito mi presencia en la Unidad de Recaudación para dar a conocer que en horas de la tarde se ha realizado un Arqueo de Caja siendo el resultado un faltante de aproximadamente USD 9.000 así como la omisión del procedimiento de la Unidad de Recaudación en el traslado de valores del GAL) Calderón, con lo cual la señora auditora recomendó que a partir del día 23 de mayo de 2018 la Jefa de la Unidad no debería seguir en las funciones correspondientes; Con este antecedente procedí a indagar a la Jefa de Recaudación Lic. Lila Muñoz y a la Sra. Milena Villarreal. solicitándoles me informen el porqué de/faltante indicado por auditoría interna, a lo que de acuerdo a versión de las 2 ejecutivas indican que el 9 de mayo aproximadamente a las 18:00 fueron víctimas de robo de los valores recaudados en la Junta Parroquial de Calderón, exponiendo que los hechos suscitaron al encontrarse de regreso en el sector de calderón fueron amedrentadas por sujetos armados que se acercaron al vehículo de propiedad de la Sra. Milena Villarreal en el cual transportaban dichos valores, procediendo a llevarse todos los valores recaudados." 3.3.- Adicionalmente en el referido documento, el Lic. Mario Álvarez, Jefe del Departamento de Servicio al Cliente Encargado se señala que "(...) de los acontecimientos descritos por las ejecutivas en relación al robo de los valores recaudados en la Junta Parroquial de



GOBIERNO
DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR

Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita
Código Postal: 170403
Teléfono: 593-2 394-7440
Quito - Ecuador



MINISTERIO
DEL TRABAJO

600

trabajo.gob

Calderón esta Jefatura Departamental desconocía por completo ya que nunca fue informado ni denunciado de ninguna manera."3.4.- Mediante memorando No.

AI-2018-067, de 24 de mayo de 2018, la Ingeniera Flor María Guerrero, Auditora Interna de la EPMAPS, de conformidad a la facultad establecida en la Norma de Control Interno 230-07, Arqueos Sorpresivos de valores en efectivo, el personal de la Unidad de Auditoría Interna de la Empresa bajo su regencia, a las 16h00 del día 22 de mayo de 2018, ejecutó un arqueo sorpresivo de las cajas recaudadoras existentes en las Agencias del EPMAPS, distribuidas en: 01-La Manzana, 03-Matríz, 11- Tumbaco, 13-Los Chillos, 16-Carapungo, 23-Calderón, 25- Centro Comercial el Condado y 27-Quicentro Sur, determinó que: "(...) como resultado de/procedimiento de control efectuado por el personal de la Unidad de Auditoría Interna de la EPMAPS, se establece la presencia de una diferencia de 13.037,19 USD cuyo destino no ha sido justificado por la servidora responsable de la Unidad de Recaudación y su Asistente, Srs. Lila Muñoz y Alejandra Villarreal."

3.5 Mediante sumilla inserta en memorando No. GH-2018-1049, de 24 de mayo del 2018, suscrito por el Dr. Carlos Arturo Orna, Gerente de Talento Humano de la EPMAPS, pone en conocimiento de la Gerencia General, los hechos acontecidos, solicitando que "En virtud de que las servidoras Milena Alejandra Villarreal Jaramillo y Lila Amanda Muñoz Nieto podrían estar incurso en las causales de separación del cargo, citadas en este informe, sin perjuicio de las demás acciones legales a las que hubiere lugar, pongo en su conocimiento este informe para que se remita el caso a la Gerencia Jurídica a fin de que se disponga continuar con los trámites correspondientes".

4. FUNDAMENTOS DE DERECHO:

3.1. Régimen jurídico aplicable a la separación del cargo previo trámite de visto bueno:

4.1.1. El Título IV de la Ley Orgánica de Empresas Públicas —LOEP—, referente a la Gestión del Talento Humano de las Empresas Públicas, en cuyo artículo 17 inciso segundo dispone "El Directorio, en aplicación de lo dispuesto por esta Ley, expedirá las normas internas de administración del talento humano, en las que se regularán los mecanismos de ingreso, ascenso, promoción, régimen disciplinario, vacaciones, y remuneraciones para el talento humano de las empresas públicas... El Ministerio de Relaciones Laborales, a través de firmas externas especializadas realizará el control posterior (ex post) de la administración del recurso humano y remuneraciones, conforme a las normas y principios previstos en esta Ley y las demás normas que regulan la administración pública". 4.1.2. En base a ésta disposición legal, el Directorio de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento, mediante Resolución No. 003- SD-2011, con fecha 20 de abril de 2011 expide el !

en cuyo Art. 69, respecto a los **DEBERES DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA EMPRESA**, establece en los literales b), f) y h) los siguientes: **b)** Desempeñar personalmente, las obligaciones de su puesto, con solicitud, *Velar por la economía de la Empresa y por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes en general confiados a su guarda, administración*



Clemente Ponca N15-59 y Piedrahita
Código Postal: 170403
Teléfono: 593-2 394-7440
Quito - Ecuador



MINISTERIO
DEL TRABAJO

651

trabajo

o utilización de conformidad con la ley y las normas secundarias; h) Elevar a conocimiento de su inmediato superior, los hechos que puedan causar daño a la administración." El referido reglamento en cuanto a las **PROHIBICIONES DE LOS SERVIDORES DE LA EMPRESA**, el Art. 71 establecen las siguientes: h) "Realizar actos inmorales de cualquier naturaleza en el ejercicio de sus funciones" n) Cometer actos de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados". Actuar con falta de probidad o conducta inmoral". De la misma manera en cuanto al **INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES DE LA EMPRESA**, el Art. 72 manifiesta lo siguiente: **Artículo 72.-** "La servidora o servidor de la Empresa, que incumpliere con sus obligaciones o incurriera en las prohibiciones determinadas en la Ley Orgánica de Empresas Públicas o contraviniera las disposiciones de este Reglamento, incurrirá en responsabilidad por la prestación de sus servicios la que será sancionada disciplinariamente, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que hubiera lugar. El procedimiento para aplicar sanciones por la prestación de servicios observará las garantías constitucionales del derecho a la defensa y el debido proceso. Se consideran faltas disciplinarias aquellas acciones u omisiones de las servidoras o servidores de la Empresa que contravengan las prohibiciones determinadas en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, su reglamento general de aplicación y este reglamento, y serán sancionadas por la máxima autoridad o su delegado." **CAUSALES DE SEPARACIÓN DEL CARGO.-** "Art. 80.- **CAUSALES DE SEPARACIÓN DEL CARGO.-** Además de las establecidas en el Art. 31 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, se considerarán faltas graves disciplinarias, que merecen la sanción de separación del cargo de una servidora o servidor, las siguientes": m) Determinar, alterar o recaudar valores diferentes a los establecidos por la Empresa; n) Apropiarse de los valores recaudados, disimular el ingreso de los mismos entregando cualquier tipo de documento que no sea la factura empresarial, o no registrar el ingreso de valores o ingresarlos con posterioridad a la fecha máxima establecida en el procedimiento interno de recaudación;" **LEY ORGÁNICA DE EMPRESAS PÚBLICAS.-** El artículo 31 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas LOEP, contempla las PROHIBICIONES a los servidores de carrera y obreros de la empresa pública, determinando que: Además de las prohibiciones previstas en la Codificación del Código de Trabajo, que se aplicarán a servidores de carrera y obreros de la empresa pública, se establecen las siguientes: "Numeral 7.- Las demás establecidas por la Constitución de la República, esta Ley, su Reglamento General y la normativa de cada empresa pública (...) quienes incurran en cualquiera de las prohibiciones señaladas, serán sancionados con la separación del cargo sin derecho a indemnización alguna, observando el debido proceso." (lo subrayado y las negrillas me corresponden. **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR:** "Art. 233.- Ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones o por sus omisiones y serán responsables administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos públicos". **CÓDIGO DE ÉTICA DE LA EPMAPS.-** Enunciado 3 del

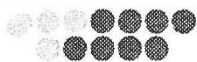


GOBIERNO
DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR

Clemente Ponce N15-59 y Piedrahíta
Código Postal: 170403
Teléfono: 593-2 394-7440
Quito - Ecuador

Código de Ética de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento, aprobado mediante Resolución N° 03-SD-2014 de 29 de septiembre de 2014, que contemplan los "Actos de Corrupción y Conflictos de Interés" y la "Responsabilidad de los servidores", respectivamente; "(...) siendo estos de aplicación obligatoria para los miembros del Directorio, los servidores públicos de libre designación y remoción, servidoras y servidores de carrera, obreras y obreros, personal contratado bajo el régimen de servicios ocasionales, profesionales, consultores, pasantes, entre otros, y todos quienes bajo cualquier modalidad presten sus servicios para la Empresa." **CÓDIGO DE TRABAJO: "Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos : 2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados; 3.- Por falta de probidad o por conducta inmoral. 4.1.3. LA FALTA DE PROBIDAD Y LA CONDUCTA INMORAL.-** En el caso que nos ocupa, es necesario realizar un análisis doctrinal acerca de lo que se entiende por falta de probidad y conducta inmoral, mismo que según el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas, lo define como: "*Rectitud del ánimo y el proceder, Integridad Moral, Honradez, hombría de bien; todo ello realza las cualidades morales y profesionales y constituye aureola de jueces y administradores. Editorial Heliasta, Vigésima Edición 1981, p.p. 430*". Reflexión doctrinal que tiene relación directa con el comportamiento de las personas y la capacidad de las mismas, por lo que se expresa con absoluta luminiscencia que la accionada se encuentra incurso en la causal anteriormente invocada. Según la tratadista Nelly Chávez de Barrera, al referirse a la falta de probidad y conducta inmoral, define a la falta de probidad como la honradez tanto en el sentido material como en el inmaterial, por ejemplo hay falta de probidad cuando se exige pago de dinero por una actividad laboral a la que no está obligado a exigir o cuando la persona comete un acto jurídico que se encuentra reñido por la ley. En cuanto a la conducta inmoral, según el diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales de Manuel Osorio, en su página 629, al respecto manifiesta lo siguiente: "Dícese de lo moral de lo que no cae bajo la jurisdicción de los sentidos, por ser de la apreciación del entendimiento o de la conciencia y también de lo que no concierne al orden jurídico, sino al fuero interno y al respeto humano; con estos conceptos queda claro que la falta de probidad o conducta inmoral está estrechamente relacionada con las actividades que un funcionario realiza en el desempeño de sus funciones, lo cual en el caso que nos ocupa, la falta de probidad y conducta inmoral la denota cuando la funcionaria en su calidad de Jefe de la Unidad de Recaudación, realiza las siguientes actividades inmorales, las que se encuentran enmarcadas en el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano, como faltas graves, siendo estas las siguientes: 1.- **Incumple los procedimientos internos establecidos en la "Norma para el Control de la Recaudación de Facturas por Consumo de Agua Potable, Alcantarillado y Varios Ingresos". 2.- Efectúa la transportación de valores públicos recaudados de la Agencia Calderón sin autorización alguna ni conocimiento de sus superiores, en vehículos**





MINISTERIO
DEL TRABAJO

training only.

GOBIERNO
DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR

Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita
Código Postal: 170403
Teléfono: 593-2 394-7440
Quito - Ecuador



MINISTERIO
DEL TRABAJO

658

trabajo.gob.ec

Procurador Judicial y del Gerente General.5.- Copia de la cédula de ciudadanía de la funcionaria.6.- Croquis del lugar donde se deberá notificar a la servidora. **8. ANUNCIO DE PRUEBAS: 7.1.- PRUEBAS DOCUMENTALES:**1.- Copia del Contrato de Trabajo por Servicios Ocasionales s/n, de fecha 03 de junio de 1986.2.- Nombramiento de 1 de febrero de 1996, otorgado por la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado. 3.- Acción de Personal 133/2011, de 20 de abril de 2011, por medio del cual se le designa a la funcionaria Jefa de la Unidad de Instalación de Conexiones y Medidores de la Gerencia Comercial.4.- Acción de Personal 1720/2013, de 01 de julio de 2013, por medio del cual pasa a colaborar en la Unidad de Recaudación de la Gerencia Comercial, con el cargo de Funcionaria 5.- Acción de Personal 0913/2016, de 13 de enero de 2016, por medio del cual a partir del 11 de enero del 2016, se le encargó las funciones como Jefa de la Unidad Recaudaciones.6.- Acción de Personal 182/2012, de 28 de febrero de 2012, por medio del cual se le sanciona con el 10% de su remuneración mensual por no cumplir con los controles de fiscalización y la correcta ejecución de contratos suscritos con terceros. Copia certificada de la Resolución N° 003-SD-2011, que contiene el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la EPMAPS.8.- Memorando No. 3-GH-2018-1049, de 24 de mayo del 2018, suscrito por el Gerente de Talento Humano, mediante el cual se pone en conocimiento del señor Gerente General de la i S los hechos acontecidos.9.- Memorando No. EPMAPS-GC-2018-450, de 23 de mayo del 2018, suscrito por el Ing. Freddy Parreño Arcos, Gerente Comercial de la EPMAPS, mediante el cual se pone en conocimiento de la Gerencia General el faltante de los valores.10.- Memorando No. EPMAPS-GCS-2018-152, de 23 de mayo del 2018, suscrito por el Lic. Mario Álvarez, Jefe del Departamento de Servicio al Cliente, mediante el cual informa respecto a la omisión del procedimiento en la Unidad de Recaudación en el traslado de valores en la Unidad Calderón.11.- Memorando No. 3-AI-2018-067, de 24 de mayo del 2018, suscrito por la Auditora Interna de la S Ing. Flor María Guerrero, con sus respectivos anexos, mediante el cual informa respecto a los resultados del arqueo y auditoría sorpresiva realizada el 22 de mayo del 2018, en la cual se constató y evidenció el faltante de valores en la recaudación del 21 de mayo del 2018.13.- Memorando No. EPMAPS-GFT-2018-222, de 30 de mayo del 2018, suscrito por el Ing. Luis Delgado Punín, Tesorero General de la S, con sus respectivos anexos, mediante el cual informa las novedades detectadas desde el mes de octubre del 2017, hasta el mes de mayo del 2018, en las ventanillas recaudadoras de la EPMAPS, determinando un faltante total de USD. 14.788,86.12.- Adjunto el "Código de Ética de la EPMAPS"14.- Adjunto la "Norma para el Control de la Recaudación de Facturas por Consumo de Agua Potable, Alcantarillado y Varios Ingresos".15.- Adjunto los cuadros contables de los valores recaudados y depositados, emitidos por la Unidad de Recaudación.16.- Adjunto el cuadro contable de los valores en la recaudación del 21 de mayo del 2018. 17.- Carta de Cumplimiento y Acatamiento del Código de Ética, firmada por la servidora Lila Muñoz. Solicito la versión de la señora Gladys Beatriz Tituaña Tipán, quien testificará sobre los valores recaudados en la Agencia Calderón. Solicito

653



MINISTERIO
DEL TRABAJO

trabajo.gob.ec

la versión de Martha Cecilia Taco Pilliza. Solicito la versión de la señorita Tania Alexandra Villaroel Núñez, quien testificará respecto de los cuadros contables en donde se reflejan los valores recaudados faltantes.4.- Solicito la versión de la señorita Paulina Nathaly Benítez Cañadas, quien testificará sobre los valores recaudados en la Agencia Matriz.5.- Solicito la versión de la señorita María Rosario Bacacela Sayay, quien testificará sobre los valores recaudados en la Agencia Matriz.6.- Solicito la versión de la señorita Carol Dalila Estrella Carrera, quien testificará sobre los valores recaudados en la Agencia Matriz.7.- Solicito la versión del señor Mario Eduardo Álvarez González, quien testificará respecto al justificativo que argumentó la servidora en la pérdida de valores al momento de ser cuestionada por el faltante de valores. 7.3.- **PRUEBAS PERICIALES.**-1.- Anuncio la prueba pericial efectuada por el Ing. Robert Tomás Díaz Eras, perito contable registrado y acreditado por el Consejo de la Judicatura con No. 1835453, con el cual demostraré los faltantes de valores públicos por concepto de recaudación mediante el jineteo de valores.9. **DOMICILIO Y PATROCINIO JUDICIAL:** Designo como mis abogados patrocinadores a los doctores Rubén Darío Rodríguez, Freddy Veintinnilla Vélez; Abogados María Elena Núñez y Ricardo Huato, profesionales a quienes autorizo para que individual o conjuntamente intervengan y presenten cuanto escrito sea necesario en defensa de los intereses institucionales. Notificaciones que me correspondan las recibiré en la Casilla Judicial 1233 del Palacio de Justicia de Quito; y al casillero electrónico. Firmo conjuntamente con mis abogados patrocinadores. A foja 246 obra la calificación del presente trámite de fecha 31 de mayo de 2018. A foja 247 consta la notificación de la presente solicitud a la parte accionada de fecha 01 de junio de 2018 a las 10h31 minutos. A foja 253 a 259 del expediente consta el escrito de contestación de la parte accionada señora LILA AMANDA MUÑOZ NIETO, que indica lo siguiente: "Wilson Vicente Gualsaqui Miranda, abogado patrocinador de LILA AMANDA MUÑOZ NIETO, con las demás generales que ya fueron acreditadas previamente en el escrito de personería, dentro del trámite de referencia vengo a contestar la petición de visto bueno formulada en mi contra en los siguientes términos: **CUESTIÓN PREVIA.**- El artículo 76 numeral 3 de la Constitución de la República señala que:3. Nadie podrá ser juzgado ni sancionado por un acto u omisión que, al momento de cometerse, no esté tipificado en la ley como infracción penal, administrativa o de otra naturaleza; ni se le aplicará una sanción no prevista por la Constitución o la ley. Sólo se podrá juzgar a una persona ante un juez o autoridad competente y con observancia del trámite propio de cada procedimiento. Luego, el principio de legalidad constituye presupuesto indisoluble del ejercicio de la función o de la autoridad administrativa, garantía además de la seguridad jurídica en la toma de decisiones de cualquier naturaleza. No obsta recordar que el artículo 326 numeral 16 de la Constitución de la República del Ecuador señala: En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales y demás servidores públicos, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Asimismo, el artículo 229 de la propia Constitución indica que: (...) Serán servidoras o servidores públicos todas las



GOBIERNO
DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR

Clemente Ponce N15-59 y Piedrahíta
Código Postal: 170403
Teléfono: 593-2 394-7440
Quito - Ecuador



662

trabajo.gob.ec

personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Finalmente, el artículo 225 numeral 4 de misma Constitución prevé que el sector público, comprende, entre otras, a "las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos". Hay que analizar, en primer término, que la señora[†] _____ ocupaba el cargo de Jefa de Recaudación (Encargada) — Funcionaria 5 de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento, en lo adelante, la _____, por lo que es obvio que ejercía un cargo directo dentro del sector público, de modo que se sujeta a la Ley Orgánica del Servicio Público y sus disposiciones complementarias a tenor del artículo 4 inciso primero de la propia Ley, que indefectiblemente conduce a aplicar las disposiciones sobre régimen disciplinario a que se refieren los artículos 41 y siguientes de la Ley Orgánica del Servicio Público donde **el Inspector de Trabajo no tiene competencia funcional alguna**, por lo que todos sus actos dentro del presente proceso estarían viciados de nulidad, y en tal sentido deberá inhibirse del conocimiento de este asunto. *(Contados en primera persona por la señora*

Como bien se conoce por la institución, entre la EPMAPS y el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquia Rural de Calderón existía el Convenio No. EPMAPS2017-GG-008 de fecha 2 de mayo de 2017 para realizar la recaudación de facturas de agua potable entre ambas partes, con el plazo de un año calendario, es decir, que fenecía el 2 de mayo de 2018. Por medio de Oficio No. 207-09-04-2018-GADPRC-IB de 9 de abril de 2018, Isabel Bejerano, en calidad de Presidenta del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquia Rural de Calderón, solicitó al Ing. Marco Antonio Cevallos, Gerente General de la EPMAPS, que se renovara el precitado Convenio a fin de satisfacer en tal sentido las necesidades de la población del territorio. En base a ello, se redactó el Memorando No. EPMAPS-GC-2018-358 de fecha 19 de abril de 2018, el que fue elaborado por la ahora suscribiente, revisado por el Licenciado Mario Álvarez y firmado por el Ing. Freddy Parreño Arcos en su calidad de Gerente Comercial, donde se explicaba la conveniencia estratégica de mantener dicho Convenio y se solicitó el Informe de Procedencia y Conveniencia Financiera. Fue así que el precitado Informe fue elaborado el 25 de abril de 2018 mediante el Memorando No. _____ 4-2018-086 firmado por Fausto Cabrera en su calidad de Jefe de Análisis y Programación Financiera, donde se concluía que era un convenio financieramente viable en relación con la disponibilidad de fondos de la reserva correspondiente. Con base en dichos informes, se confeccionó el Memorando No. _____ -GC2018-382 de fecha 26 de abril de 2018 elaborado por la ahora suscribiente, revisado por el Licenciado Mario Álvarez y firmado por el Ing. Freddy Parreño Arcos en su calidad de Gerente Comercial, el que estuvo dirigido al Dr. Iván Vallejo Aguirre como Gerente Jurídico con una propuesta de renovación directa del Convenio en cuestión. Al no recibirse respuesta final sobre este asunto, Isabel Bejerano, Presidenta del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquia Rural de Calderón, solicitó nuevamente al Ing. Marco Antonio Cevallos, Gerente General de la EPMAPS que reconsiderara la renovación del Convenio, pues había recibido una llamada telefónica en la que se le indicaba que se suspendían las actividades en el punto de recaudación, a pesar de sus gestiones previas, lo que consideraba infundado y lesivo a los intereses de la población de su Parroquia. Esta comunicación se realizó a través de un Oficio No. 250-03-05-2018-GPDC-IB de 3 de mayo de 2018. La situación en la Parroquia Rural de Calderón se tornó aguda por este motivo, al punto de registrarse

663



MINISTERIO
DEL TRABAJO

trabajo.gob.ec

múltiples protestas y quejas de la población. La señora Isabel Bejerano, como Presidenta del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquia Rural de Calderón hizo público un comunicado que señalaba textualmente: " Se comunica a la Comunidad de la Parroquia de Calderón que por arbitrariedad de EPMAPS desde el día de hoy 3 de mayo de 2018 no se continuará con la Recaudación de Planillas de Agua Potable en las instalaciones del GAD de Calderón hasta nuevo aviso. Estamos solucionando la gestión de este inconveniente para que pronto se restablezca este servicio ciudadano. Agradecemos su comprensión y colaboración. Atentamente Isabel Bejarano Presidenta GAD Calderón. Las razones claras de esta inacción por parte de la EPMAPS se conocieron después, cuando el Gerente Jurídico libró su Memorando No. EPMAPS-GJ-2018-344 de fecha 11 de mayo de 2018 para dar sus consideraciones al Gerente General al respecto del reclamo y del cual se notificó también a la suscribiente. Allí se expresaba, en síntesis, que debía procederse a la contratación por régimen especial y no renovar el Convenio como se solicitaba; sin embargo, hasta la fecha, como se sabe, no se ha podido realizar la reforma al Presupuesto Anual de Contratación a fin de que ello se haga viable, lo que deriva en la inexistencia de una solución jurídica concreta a este asunto. Sin embargo, para disminuir los reclamos de los usuarios del servicio en la Parroquia Rural de Calderón, a pedido también del señor Dennis Rivera, encargado de las ventanillas de recaudación del propio lugar, y movidos por el ánimo de proteger la imagen de efectividad de la EPMAPS, la suscribiente conversó el tema con el Jefe de Departamento de Servicio al Cliente, Lic Mario Álvarez con el segundo de este, Diego Ortiz y con el Ing. Freddy Parreño, y se llegó al acuerdo de continuar la recaudación temporalmente por medio de nuestro Departamento, con la ayuda de la servidora MILENA ALEJANDRA VILLARREAL JARAMILLO, Oficinista 2 de la propia EPMAPS y mi asistente directa; es decir, que todas estas personas conocían de las gestiones que a partir del 4 de mayo de 2018 comenzaron a realizarse. En ese orden, los valores serían recaudados diariamente al concluirse la jornada de trabajo en las ventanillas del GAD Calderón, sobre todo por el riesgo que existía de que los valores permanecieran allí más tiempo del requerido. Aunque se solicitaban los servicios vehiculares de la EPMAPS, se confrontaron dificultades con la regularidad de estos, de modo que eventualmente me trasladaba en el vehículo personal de la servidora MILENA ALEJANDRA VILLARREAL JARAMILLO, con pleno conocimiento de mis superiores. Fue así que, lamentablemente, el día 8 de mayo de 2018, posterior a que habíamos recaudado valores por la suma aproximada de nueve mil ciento diecisiete dólares de los Estados Unidos de América (\$9.117,00 USD) y cuando nos disponíamos a regresar desde Calderón a las oficinas de la EPMAPS, fuimos asaltadas aproximadamente a las 17h30 por cuatro sujetos armados que interceptaron el vehículo donde íbamos en una de las calles de la zona, dos de los cuales se bajaron y entraron a la parte trasera, donde nos amenazaron con una pistola a MILENA y con un cuchillo a la que suscribe, lo que nos obligó a entregar el dinero en efectivo. Este terrible incidente por el que casi perdimos la vida también, no fue comunicado oportunamente por el temor que nos embargaba, ya que las personas asaltantes adujeron que nos conocían y sabían hacia dónde nos dirigíamos, de modo que si denunciábamos el hecho vigilarían la ocasión oportuna para matarnos, lo que nos causó un serio temor que toda-vía persiste hasta el día de hoy. No obstante, se siguieron efectuando recaudaciones en el GAD de Calderón para no detener el servicio, no obstante lo cual tomábamos extremas precauciones cada día para evitar que se repitiera el incidente, hasta el día en que se realizó la auditoría y se nos impidió continuar



GOBIERNO
DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR

Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita
Código Postal: 170403
Teléfono: 593-2 394-7440
Quito - Ecuador



MINISTERIO
DEL TRABAJO

666

trabajo.go

nuestras labores habituales. Incluso, como una prueba más de que todo ello se realizaba con anuencia de nuestros superiores, se tiene constancia de una Orden de Movilización No. 34247 de fecha 17 de mayo de 2018 en la que se autorizaba a la servidora MILENA ALEJANDRA VILLARREAL JARAMILLO al traslado correspondiente al GAD Calderón, con independencia de que las declaraciones recibidas por parte del personal de ese lugar y de otros servidores de la institución dejan claro que no estábamos haciendo acciones libérrimas, sino debidamente autorizadas por nuestros superiores, con independencia de que no existiera Memorando sobre ello. Hasta ese momento, a pesar de todas las gestiones que realizamos, no fue posible conseguir el dinero para reponer el faltante, aunque sí es nuestra voluntad el hacerlo. No obstante, a partir de las indagaciones que comenzaron a ejecutarse en la EPMAFS y el contacto con nuestros Abogados, hemos podido acceder a la gestión de un préstamo lícito y dinerario que nos permitiría cubrir dichos valores en un plazo máximo de quince días, siempre que la EPMAFS esté de acuerdo en recibirlo y acceder a nuestras pretensiones, que se formularán en concreto más adelante. Cabe resumir que hemos sido víctimas de un robo en el que se han perdido valores de la EPMAFS, por lo cual, aunque no seamos las causantes directas de ello, comprendemos que estaban bajo nuestra custodia y somos moralmente responsables para reponerlo. En mi caso particular, he sido objeto de exámenes especiales de auditoría en los que no he tenido ninguna dificultad, además de que llevo treinta años de servicio en la Empresa donde he ocupado múltiples funciones (Secretaria, Jefa de Instalación de Medidores, Jefa Encargada del Departamento de Micro-medición, Jefa de Cobranzas, Jefa de Atención al Cliente, Jefa de Conexiones Domiciliarias y Jefa de Recaudación, entre otras) sin una mínima mancha en mi historial que pueda desacreditarme, por lo cual aspiro a que la solución de este asunto no me cause daños mayores de los que ya he sufrido y sufro. **HECHOS ADICIONALES** Existen hechos adicionales que no han sido contados por la Administración solicitante, y se trata de que posterior a la ejecución de la Auditoría y la detección de la suma de dinero faltante me he visto literalmente acosada, segregada del colectivo de trabajadores y privada de derechos morales en el seno de la institución. En tal sentido, fui retirada de mi puesto habitual de trabajo arbitrariamente, privada del acceso a la oficina que ocupaba, de los documentos que manejaba y de todo tipo de información sobre el caso, solo aquella que conviene a los intereses de la Administración. Las personas en la Empresa han sido coaccionadas para que no se comuniquen con nosotros, no respondan a nuestras llamadas, no atiendan a nuestros pedidos, y las que a duras penas han podido comunicarse en algún momento nos dicen que han sido amenazadas de que en caso de apoyarnos, también pueden perder su trabajo. Me parece una actitud indigna y contraproducente, que atenta contra mi dignidad humana. He sido tratada de ese modo como un ser potencialmente nocivo, capaz de "contaminar a mis compañeros" por el solo hecho de que conversen conmigo, o al menos así lo he percibido. Me tratan como si fuera culpable de cometer algún delito o si hubiese sido capaz de tomar para mí misma un dinero que no me pertenece, cosa que jamás haría ni he hecho en mis años de trabajo; me privan del derecho a la defensa por cuanto nadie puede ser testigo del caso, ni tengo rápido acceso a documentos públicos de la Empresa, con lo que se hace muy difícil defenderme. En resumen, **soy víctima de acoso laboral**



GOBIERNO
DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR

Clemente Ponce N15-59 y Piedrahíta
Código Postal: 170403
Teléfono: 593-2 394-7440
Quito - Ecuador

y así lo hago saber al Inspector de Trabajo. **OBSERVACIONES GENERALES**.- Se tienen por esclarecidas las razones de la pérdida de valores de la EPMAPS en aproximadamente nueve mil ciento diecisiete dólares de los Estados Unidos de América (\$9.117,00 USO), según faltante detectado en la auditoría interna del/22 de mayo de 2018 por deberse a causa de fuerza mayor al haber sido víctimas

ILENA ALEJANDRA VILLARREAL

JARAMILLO. de un asalto a mano armada cuando retiraban los valores recaudados el 8 de mayo de 2018 en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquia Rural de Calderón, lo que se venía efectuando desde que caducó el Convenio entre la EPMAPS y dicho órgano, con pleno conocimiento de nuestros superiores, y que también se continuó ejecutando hasta esa fecha, sin otros contratiempos. La diferencia que se acusa en el escrito de los representantes de la Administración ha sido debidamente justificada con anterioridad como un error de procesamiento de la información y no constituye pérdida alguna, por lo que es un acto de evidente mala fe haber incluido allí esos valores, con el único ánimo de perjudicar a la señora

Estamos en presencia de hechos que configuran el acoso laboral a que se contrae el artículo innumerado posterior al 24 de la Ley Orgánica del Servicio Público o del artículo innumerado 46 del Código del Trabajo, tal como quedaron modificados por imperio de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 116 de 9 de noviembre de 2017. Recuérdese que: (...) Debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial... Por otro lado, no existe violación alguna que sea capaz de justificar que el Inspector de Trabajo autorice el visto bueno solicitado, lo que justificaremos en audiencia a través de la explicación técnica de los preceptos invocados por la Administración solicitante y en base al resultado de todas las investigaciones practicadas. **SOBRE LAS PRUEBAS.** Debo denunciar también la **violación del derecho a la defensa** en este asunto, a partir de los hechos relacionados con el acoso laboral que se han manifestado, lo que ha impedido que se pueda contar con documentos, información o testigos que declaren sobre el caso, infringiéndose de ese modo el artículo 76 numeral 7 literales a) y b) de la Constitución de la República del Ecuador. Además de lo anterior, por la premura con que se dispone por mandato legal que se conteste a la solicitud de visto bueno, es decir, apenas dos días hábiles, no se tienen

documentos indispensables a este fin, de modo que se solicita al Inspector del Trabajo que requiera a la Gerencia de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento para que confiera copias certificadas de los siguientes documentos a) Convenio No. EPMAPS-2017-GG-008 de fecha 2 de mayo de 2017 entre la EPMAPS y el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquia Rural de Calderón para realizar la recaudación de facturas de agua potable entre ambas partes. b) Oficio No. 207-09-04-2018-GADPRC-IB de 9 de abril de 2018 de Isabel Bejerano, en calidad de Presidenta del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquia Rural de Calderón dirigido al Ing. Marco



MINISTERIO
DEL TRABAJO

670

trabajo.gob

Antonio Cevallos, Gerente General de la EPMAPS y que se encuentra en los archivos de esta institución.c) Memorando No. EPMAPS-GC-2018-358 de fecha 19 de abril de 2018, elaborado por Lila Muñoz, revisado por el Licenciado Mario Álvarez y firmado por el Ing. Freddy Parreño Arcos en su calidad de Gerente Comercial.d) Memorando No. EPMAPS-GFA-2018-086 firmado por Fausto Cabrera en su calidad de Jefe de Análisis y Programación Financiera.e) Memorando No. EPMAPS-GC-2018-382 de fecha 26 de abril de 2018 elaborado por Lila Muñoz, revisado por el Licenciado Mario Álvarez y firmado por el Ing. Freddy Parreño Arcos en su calidad de Gerente Comercial, dirigido al Dr. Iván Vallejo Aguirre como Gerente Jurídico.f) Oficio No. 250-03-05-2018-GPDC-IB de 3 de mayo de 2018 de Isabel Bejerano, en calidad de Presidenta del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquia Rural de Calderón dirigido al Ing. Marco Antonio Cevallos, Gerente General de la EPMAPS y que se encuentra en los archivos de esta institución. g) Memorando No. EPMAPS-GJ-2018-344 de fecha 11 de mayo de 2018 elaborado por Dr. Iván Vallejo Aguirre como Gerente Jurídico. Asimismo, se hacen nuestras las pruebas testimoniales solicitadas por la Administración a fin de poder interrogar a todos los testigos sobre hechos importantes del proceso y en base a los descargos que ofrecido. Ratifico el señalamiento de los casilleros para notificaciones previo escrito y el patrocinio de nuestro abogado designado. "A foja 260 consta la providencia de fecha 15 de junio de 2018 a las 14h00 en la que se señala diligencia de investigación para el día Miércoles 20 de junio de 2018 a las 08h30. A foja 666 a 673 consta el acta de investigación del presente trámite de Visto Bueno que vera en los siguientes términos: "INSPECCION DEL TRABAJO DE PICHINCHA.- En la ciudad de Quito, Distrito Metropolitano, con fecha 20 de junio del 2018 a las 08h30, me constituí en mi calidad de Inspectora 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. 270918-2018 para el efecto se constata la presencia de la parte accionante comparece EL DR. RODRIGUEZ CEDEÑO RUBEN DARIO, con Procuración Judicial otorgada por el ING. MARCO ANTONIO CEVALLOS VAREA, GERENTE GENERAL Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA [redacted] (en manifiesta lo siguiente: " En primer lugar señora Inspectora acuso la rebeldía en que ha incurrido la señora [redacted] quien pese haber estado debidamente notificada con la petición de Visto Bueno, no asistió a la diligencia convocada por su Autoridad tomando en cuenta que la referida servidora contesto la solicitud de Visto alegando entre otras causales falta de competencia de su Autoridad por lo que una vez que he acusado la rebeldía y he instalándose la presente diligencia de investigación señalo lo siguiente: Me afirmo y ratifico en los fundamentos de hecho y de derecho de mi petición planteada en contra de la señora Lila Amanda Muñoz Nieto, servidora de esta empresa pública, quien infringiendo normas legales y reglamentarias ha cometido faltas graves conducentes a la separación del cargo, especialmente las establecidas en el Art. 172 numerales 2 y 3 del Código de Trabajo, que claramente establecen: 2. **Por indisciplina o desobediencia grave a los reglamentos internos legalmente aprobados.** 3. **Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador....**"En el presente caso señora Inspectora nos encontramos frente a una servidora, quien actuando al margen de la ley y a los reglamentos internos, ha subsumido su conducta a actos de falta de probidad y de conducta inmoral, cometidos por parte de la servidora en contra de los



GOBIERNO
DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR

Clemente Ponce N15-59 y Piedrahíta
Codigo Postal: 170403
Teléfono: 593-2 394-7440
Quito - Ecuador

671



MINISTERIO
DEL TRABAJO

trabajo.gob.ec

intereses patrimoniales y recursos públicos de la EPMAPS, quien aprovechándose de su calidad de Jefe de Recaudación en funciones encargadas se apropió indebidamente de los valores fruto de la recaudación diaria que tiene la EPMAPS por la venta de agua potable, alcantarillado, servicios varios, etc., hechos que en esta audiencia de investigación, con la prueba documental, testimonial y pericial la demostraré hasta la saciedad. La motivación que tuvo la EPMAPS para que presente el visto bueno en contra de la señora Lila Amanda Muñoz Nieto, obedeció a los siguientes hechos: a: Mediante memorando No. EPMAPS-AI-2018-067, de 24 de mayo de 2018, la Ingeniera Flor María Guerrero, Auditora Interna de la EPMAPS, de conformidad a la facultad establecida en la Norma de Control Interno 230-07, Arqueos Sorpresivos de valores en efectivo, el personal de la Unidad de Auditoría Interna de la Empresa bajo su regencia, a las 16h00 del día 22 de mayo de 2018, ejecutó un arqueo sorpresivo de las cajas recaudadoras existentes en las Agencias de la EPMAPS, distribuidas en: 01-La Manzana, 03-Matríz, 11- Tumbaco, 13-Los Chillos, 16-Carapungo, 23-Calderón, 25- Centro Comercial el Condado y 27-Quicentro Sur, determinó que: *"(...) como resultado del procedimiento de control efectuado por el personal de la Unidad de Auditoría Interna de la EPMAPS, se establece la presencia de una diferencia de 13.037,19 USD cuyo destino no ha sido justificado por la servidora responsable de la Unidad de Recaudación y su Asistente, Srs. Lila Muñoz y Alejandra Villarreal."* Al respecto señora Inspectora, considero necesario que usted tenga pleno conocimiento de los hechos desde su antecedente, que motivo la presente petición de visto bueno por la causal segunda y tercera del artículo 172 del Código del Trabajo, las cuales se subsumen a los siguientes antecedentes que los describo a continuación: 1.- Mediante Memorando N° EPMAPS-GC-2018-450, de 23 de mayo de 2018, el Ing. Freddy Parreño Arcos, Gerente Comercial informa que *"(...) después del arqueo de caja realizado por Auditoría Interna, existe un faltante de aproximadamente UD\$ 9.000,00, en la Unidad de Recaudación (...)"*, basándose en el Memorando N° EPMAPS-GCS-2018-152, de 23 de mayo de 2018, suscrito por el Lic. Mario Álvarez, Jefe del Departamento de Servicio al Cliente Encargado y Jefe inmediato de la servidora Lila Muñoz, En el referido Memorando N° EPMAPS-GCS-2018-152, se informa que *"(...) el día de ayer 22 de mayo del 2018 aproximadamente a las 18:00 Auditoría Interna solicito mi presencia en la Unidad de Recaudación para dar a conocer que en horas de la tarde se ha realizado un Arqueo de Caja siendo el resultado un faltante de aproximadamente USD 9.000 así como la omisión del procedimiento de la Unidad de Recaudación en el traslado de valores del Calderón, con lo cual la señora auditora recomendó que a partir del día 23 de mayo de 2018 la Jefa de la Unidad no debería seguir en las funciones correspondientes; Con este antecedente procedí a indagar a la Jefa de Recaudación Lic. Lila Muñoz y a la Sra. Milena Villarreal. solicitándoles me informen el porqué del faltante indicado por auditoría interna, a lo que de acuerdo a versión de las 2 ejecutivas indican que el 9 de mayo aproximadamente a las 18:00 fueron víctimas de robo de los valores recaudados en la Junta Parroquial de Calderón, exponiendo que los hechos se suscitaron al encontrarse de regreso en el sector de calderón fueron amedrentadas por sujetos armado. 1 se acercaron al vehículo de propiedad de la Sra. Milena Villarreal en el cual transportaban dichos valores, procediendo a llevarse todos los valores recaudados."* 1.- Adicionalmente en el referido documento, el Lic. Mario Álvarez, Jefe del Departamento de Servicio al Cliente Encargado señala que *"(...) de los acontecimientos descritos por las ejecutivas en relación al robo de los valores recaudados en la Junta Parroquial de Calderón esta Jefatura Departamental desconoce por completo ya que nunca fue informado ni denunciado de ninguna manera."* Mediante memorando No. EPMAPS-AI-2018-067, de 24 de mayo de 2018, la Ingeniera Flor María Guerrero, Auditora Interna de la EPMAPS, de conformidad a la facultad



GOBIERNO
DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR

Clemente Ponce N15-59 y Piedranita
Código Postal: 170403
Teléfono: 593-2 394-7440
Quito - Ecuador



MINISTERIO
DEL TRABAJO

674

trabajo.gob

establecida en la Norma de Control Interno 230-07, Arqueos Sorpresivos de valores en efectivo, el personal de la Unidad de Auditoría Interna de la Empresa bajo su regencia, a las 16h00 del día 22 de mayo de 2018, ejecutó un arqueo sorpresivo de las cajas recaudadoras existentes en las Agencias de la EPMAPS, distribuidas en: 01-La Manzana, 03-Matríz, 11- Tumbaco, 13-Los Chillos, 16-Carapungo, 23-Calderón, 25- Centro Comercial el Condado y 27-Quicentro Sur, determinó que: *"(...) como resultado del procedimiento de control efectuado por el personal de la Unidad de Auditoría Interna de la EPMAPS, se establece la presencia de una diferencia de 13.037,19 USD cuyo destino no ha sido justificado por la servidora responsable de la Unidad de Recaudación y su Asistente, Srs. Lila Muñoz y Alejandra Villarreal."* Es que por estas razones más que suficientes el señor Gerente Genral Ing. Marco Antonio Cevallos Varea, mediante sumilla inserta en memorando No. GH-2018-1049, de 24 de mayo del 2018, suscrito por el Dr. Carlos Arturo Orna, Gerente de Talento Humano de la EPMAPS, dispone que se inicie la acción de visto bueno correspondiente siguiendo el procedimiento que establece la ley. **En el escrito de impugnación del visto bueno la defensa de la servidora manifiesta en lo principal " que la señora Lila Muñoz al ser una servidora del sector público, quien ocupaba el cargo de Jefa de Recaudación, estaría sujeta a las disposiciones del artículo 41 y siguientes de la Ley Orgánica del Servicio Público, por lo tanto el Inspector del Trabajo de Pichincha no tiene competencia alguna para conocer la presente causa, por lo tanto todos los actos sustanciados dentro del presente proceso no tendrían validez alguna".** En relación a su inicial argumento, pongo en conocimiento de su "defensa técnica", que el mismo no tiene el más mínimo sustento fáctico, ni técnico, ni real, por cuanto el régimen jurídico aplicable a los servidores de carrera, como lo es a la señora Lila Amanda Muñoz Nieto en la EPMAPS, es el previsto en la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) y el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano (RIATH) de la EPMAPS, no el de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). El artículo 3 de la LOSEP, dispone de forma expresa que el régimen jurídico aplicable respecto al personal que presta sus servicios en las empresas públicas, es de la Ley Orgánica de Empresas Públicas y el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano. El Ministerio de Relaciones Laborales, mediante Resolución N° MRL-2011-000016 de 24 de enero del 2011, suscrita por el Abg. Juan Fernando Salazar, Viceministro del Servicio Público, calificó a la mencionada señora Lila Amanda Muñoz Nieto como servidora bajo el régimen de la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) y el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano (RIATH), y NO del Código del Trabajo ni del Contrato Colectivo, que me permito adjuntar como prueba de mi parte, en la misma consta en el ITEM 1564 a la señora Lila Amanda Muñoz Nieto con número de partida presupuestaria individual 00505 con cédula 0501383426 de la Unidad de Instalaciones de Conexión y medidores con la denominación del cargo, funcionario 5 de instalación de conexiones con una remuneración de USD. 2140,95 ctvs Y CON REGIMEN LABORAL ACTUAL DE LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO CIVIL Y CARRERA ADMINISTRATIVA y con un Régimen laboral propuesto de la LEY ORGANICA DE EMPRESAS PUBLICAS, es decir a la señora servidora desde año 2011 en el que se expidió la referida resolución, el Régimen que le ampara es la Ley Orgánica de Empresas Públicas conocida como la LOEP y no la Ley Organica de Servicio Público como así argumenta la servidora LILA MUÑOZ, en consecuencia, el régimen jurídico aplicable a la señora Lila Amanda Muñoz Nieto, fue el previsto en el Título IV de la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP); y, no a la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP, la cual en su artículo 3 expresamente excluye de sus normas a los servidores de las empresas públicas. Para ahondar aún más con el improcedente argumento de que su autoridad no tiene competencia para



GOBIERNO
DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR

Clemente Ponce N15-59 y Piedrahíta
Código Postal: 170403
Teléfono: 593-2 394-7440
Quito - Ecuador

675



MINISTERIO
DEL TRABAJO

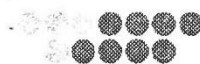
trabajo.gob

conocer la presente causa, al respecto debo manifestar que los Arts. 29 y 32 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, establecen: **Art. 29.- COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO.-** Para efectos de la competencia y del procedimiento en las relaciones contractuales generadas entre las empresas públicas y servidores públicos de carrera y obreros, se estará a lo dispuesto en esta Ley y en el Art. 568 y siguientes de la Codificación del Código del Trabajo. **Art. 32.- SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS.-** "Las controversias que se originaren de las relaciones laborales entre las empresas públicas y sus servidores de carrera u obreros, serán resueltas por la autoridad del trabajo o los jueces de trabajo competentes, quienes para el efecto observarán las disposiciones especiales previstas en este título.", (lo resaltado me pertenece). De la misma manera el Art. 81 del Reglamento Interno de Talento Humano de la EPMAPS establece: "Procedimiento para separación del cargo.- Las y los servidores que incurran en las prohibiciones del Art. 31 de la ley Orgánica de empresas Públicas, artículo 46 del Código del Trabajo y Art. 78 de este Reglamento serán separados de la Empresa, siguiendo el procedimiento que observe el derecho al debido proceso ante la autoridad de trabajo respectiva". **Por lo expuesto con la normativa establecida queda sin asidero legal lo impertinente manifestado por parte de la defensa de la servidora pública en el escrito de contestación al visto bueno.** Por lo tanto señora Inspectora, impugno el escrito de contestación al visto bueno presentado por la servidora investigada por carecer de fundamentos, desvirtuándolo el mismo con la siguiente prueba documental y testimonial que me voy a permitir anexar, incorporar y practicar en la presente Audiencia: 1.- Debo señalar señora Inspectora en la solicitud de visto bueno que me voy a permitir practicar en la presente diligencia ya que siendo el momento procesal oportuno a continuación detallo las pruebas obran del expediente: 1.- Copia del Contrato de Trabajo de servicios profesionales de fecha 3 de junio de 1986. 2.- Nombramiento de 1 de febrero de 1996 otorgado por la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado. 3.- Acción de personal 133-2011 del 20 de abril de 2011 por medio del cual se le designa a la funcionaria Jefa de Unidad de Instalación de Conexiones y Medidores de la Gerencia Comercial. 4.- Acción de personal 1720/2013 del 01 de julio de 2013 por medio del cual pasa a colaborar en la Unidad de Recaudación de la Gerencia Comercial con el cargo de funcionaria 5. Acción de Personal 0913/2016, de 13 de enero de 2016, por medio del cual a partir del 11 de enero del 2016, se le encargó las funciones como Jefa de la Unidad de Recaudaciones. 6.- Acción de Personal 182/2012, de 28 de febrero de 2012, por medio del cual se le sanciona con el 10% de su remuneración mensual por no cumplir con los controles de fiscalización y la correcta ejecución de contratos suscritos con terceros. 7.- Copia certificada de la Resolución N° 003-SD-2011, que contiene el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano (RIATH) de la EPMAPS. 8.- Memorando No. EPMAPS-GH-2018-1049, de 24 de mayo del 2018, suscrito por el Gerente de Talento Humano, mediante el cual se pone en conocimiento del señor Gerente General de la EPMAPS los hechos acontecidos. 9.- Memorando No. EPMAPS-GC-2018-450, de 23 de mayo del 2018, suscrito por el Ing. Freddy Parreño Arcos, Gerente Comercial de la EPMAPS, mediante el cual se pone en conocimiento de la Gerencia General el faltante de los valores. 6.- Memorando No. EPMAPS-GCS-2018-152, de 23 de mayo del 2018, suscrito por el Lic. Mario Álvarez, jefe del Departamento de Servicio al Cliente, mediante el cual informa respecto a la omisión del procedimiento en la Unidad de Recaudación en el traslado de valores en la Unidad Calderón. 11.- Memorando No. EPMAPS-AI-2018-067, de 24 de mayo del 2018, suscrito por la Auditora Interna de la EPMAPS Ing. Flor María Guerrero, con sus respectivos anexos, mediante el cual informa respecto a los resultados del arqueológico y auditoría sorpresiva realizada el 22 de mayo del 2018, en la cual se constató y evidenció el faltante de valores



GOBIERNO
DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR

Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita
Código Postal: 170403
Teléfono: 593-2 394-7440
Quito - Ecuador



MINISTERIO
DEL TRABAJO

678

trabajo.gub.

en la recaudación del 21 de mayo del 2018. 12.- Memorando No. EPMAPS-GFT-2018-222, de 30 de mayo del 2018, suscrito por el Ing. Luis Delgado Punín, Tesorero General de la EPMAPS, con sus respectivos anexos, mediante el cual informa las novedades detectadas desde el mes de octubre del 2017, hasta el mes de mayo del 2018, en las ventanillas recaudadoras de la EPMAPS, determinando un faltante total de USD. 14.788,86.13.- Se Adjunto el "Código de Ética de la EPMAPS".14.- Se adjunto la "Norma para el Control de la Recaudación de Facturas por Consumo de Agua Potable, Alcantarillado y Varios Ingresos".15.- Se adjunto los cuadros contables de los valores recaudados y depositados, emitidos por la Unidad de Recaudación 16.- Se adjunto el cuadro contable de los valores en la recaudación del 21 de mayo del 2018.17.- Se adjuntó el "Código de Ética de la EPMAPS".18.- Carta de Cumplimiento y Acatamiento del Código de Ética, firmada por la servidora Lila Muñoz. En cuanto a la prueba nueva que me voy a permitir adjuntar y producir a la presente audiencia de investigación, la misma se refiere a la siguiente: 1.- Adjunto y produzco el Informe de Auditoría Interna, remitida mediante Oficio EPMAPS-AI-2018-112, de 07 de junio del 2018, suscrita por la Dra. Flor María Guerrero, en su calidad de Auditoría Interna de la EPMAPS, dirigida al Dr. José Luis García Lastra, Director de Auditoría Interna de la Contraloría General del Estado, mediante el cual informa respecto al arqueo sorpresivo realizado el 22 de mayo del 2018, a las 16h00, en la cual señala que existen un faltante total de USD. 13.037,19, que no fueron justificados por la servidora responsable de la Unidad de Recaudación Lila Muñoz, por lo que solicita se autorice la "Ejecución de un Examen Especial por el periodo comprendido entre el 01 de septiembre del 2017 y el 31 de mayo del 2018" 2.- Adjunto y produzco la Acción de Personal No. 06-99/2018, de 24 de mayo del 2018, de la servidora Lila Muñoz, en la cual consta el cambio administrativo por necesidades de servicio institucional, pasando a colaborar de la Unidad de Recaudación a la Unidad de Atención al Cliente y Control de Servicios del Departamento de Servicios al Cliente de la Gerencia Comercial.3.- Adjunto y produzco el memorando No. EPMAPS- GCS-2018-192 de fecha 19 de junio del 2018, suscrito por el Lic. Mario Álvarez, Jefe del Departamento de Servicio al Cliente, mediante el cual informa que en cumplimiento de la acción de personal No. 0699/2018, de 24 de mayo de 2018, la señora Lila Muñoz por necesidad de servicios institucionales, pasó a colaborar en la Unidad de Atención al Cliente y Control de Servicios, del Departamento de Servicio al Cliente de la Gerencia Comercial, quien actualmente en el Área de Promoción de Servicios se encuentra desarrollando los procesos de coordinación de proyectos, para brindar los servicios de agua potable y alcantarillado en el Distrito Metropolitano de Quito, con lo cual demuestro que la señora LILA MUÑOZ no ha sido segregada o marginada como así lo manifiesta en el libelo de contestación del Visto Bueno, por lo tanto se demuestra que la funcionaria actualmente se encuentra desarrollando actividades profesionales acorde a su cargo de funcionaria 5, recalcando que la jefatura que ostentaba únicamente era en calidad de encargada y por lo tanto dicho encargo quedo sin efecto, retornando a las actividades habituales, de acuerdo a su función y cargo. 4.- Adjunto y produzco el comunicado de 31 de mayo del 2018, suscrito por la señora Lila Amanda Muñoz Nieto y su abogado patrocinador Wilson Gualsaqui Silva, ingresado a través de la Secretaría General de la EPMAPS, mediante Hoja de Control No. SG-6719-18, documento en el cual a fojas 3 párrafo segundo, argumenta que el día 08 de mayo del 2018, aproximadamente a las 17h30, al momento que regresaba desde las Agencias de Recaudación de la EPMAPS de la Parroquia de Calderón, en el vehículo personal de la señora Milena Alejandra Villareal Jaramillo, fueron víctimas de un asalto a mano armada por parte de cuatro sujetos que les interceptaron su camino, subiéndose al vehículo, y amenazándolas con armas de fuego y arma



GOBIERNO
DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR

Clemente Ponca N15-59 y Piedrahíta
Código Postal: 170403
Teléfono: 593-2 394-7440
Quito - Ecuador

673



MINISTERIO
DEL TRABAJO

trabajo.gob

blanca, intimidándolas y amenazándolas de muerte en caso de que pongan en conocimiento el supuesto asalto que argumenta fueron víctimas, hecho de lo cual manifiestan además que fruto del asalto se les sustrajeron la cantidad de NUEVE MIL CIENTO DIECISIETE DÓLARES AMERICANOS (USD.9117.00). Con la presente pruebo demuestro que la pérdida del dinero conforme manifiesta la misma servidora se refiere a que fue víctima de un atraco, argumento que indica que es falso conforme lo demostrare con la siguiente prueba que voy a permitirme adjuntar y producir siendo esta la siguiente: 5.- Conforme consta del "Formulario de Declaración de Aviso de Siniestro del Asegurado", de la Compañía QBE Seguros Colonial, de fecha 08 de mayo del 2018, que me permito producir en la presente audiencia, de la misma se desprende en lo principal que en la referida fecha 08 de mayo de 2018 la Compañía de Seguros Colnial conoció respecto al siniestro ocurrido en el sector de Calderón entre un vehículo particular y el vehículo de la Empresa de Agua Potable de placas PMA-7446, conducido por el señor Jesús Jácome (trabajador de la EPMAPS), hecho ocurrido aproximadamente a las 16h40 del día 08 de mayo del 2018, siniestro que culminó con un acuerdo económico entre las partes a las 18h50, con lo cual demuestro que el día 08 de mayo del 2018 entre las 16h40 y 18h50, realmente se suscitó un siniestro de tránsito y no como asevera la señora Lila Muñoz en su comunicado de 31 de mayo del 2018, mediante el cual argumenta falsamente que el día 08 de mayo del 2018, aproximadamente a las 17h30, fueron víctimas de un asalto a mano armada por parte de cuatro sujetos quienes les sustrajeron la cantidad de NUEVE MIL CIENTO DIECISIETE DÓLARES AMERICANOS (USD.9117.00). Cabe mencionar señora Inspectora que el mismo argumento del supuesto robo lo menciona por medio del Oficio S/N de 31 de mayo de 2018 dirigido al Licenciado Mario Álvarez, Jefe del Departamento de Servicio Al Cliente y suscrito por la señora Lila Muñoz, quien pone en conocimiento de su Jefe inmediato superior el señor Mario Álvarez, a fojas 3 párrafo segundo, el mismo argumento del supuesto robo; y, de la misma manera se ratifica una vez más en manifestar lo mismo en la contestación del visto bueno a fojas dos vuelta, párrafo segundo de la referida contestación de la cual usted actualmente conoce. 6.- Adjunto y produzco la Papeleta de Depósito No. 197387579, de 8 de mayo del 2018, por el valor de SIETE MIL DOSCIENTOS SESENTA Y CINCO 77/100 DÓLARES AMERICANOS, (USD. 7.265.77), firmado por la señora Gladys Tituaña, quien ocupa el cargo de recaudadora de la Agencia Calderón, quien por pedido de su Jefa inmediata Lila Muñoz, le entregó personalmente la referida cantidad en dinero efectivo entre billetes y moneda fraccionaria, con lo cual sedemuestra que el día 08 de mayo del 2018, la señora Gladys Tituaña, le entregó a la señora Lila Muñoz la cantidad de USD. 7.265.77; y, no como argumenta la servidora que retiró de la Agencia Calderón la cantidad de USD.9117.00, valores que supuestamente fueron sustraídos por motivos del asalto a mano armada que manifiestan fueron víctimas. 7- Adjunto y produzco copia certificada de la "Bitácora de Registro Vehicular del Parqueadero Cruz B", de fecha martes 08 de mayo del 2018, mediante la cual se verifica que el vehículo de placas PMA-7446, asignado a su custodio Jesús Héctor Jácome Barbosa, salió de 1 atios a las 09h06; y el retorno del referido vehículo se registró a las 19h40, luego del siniestro de tránsito que realmente se suscitó el día 08 de mayo del 2018, entre las 16h40 y 19h50; con lo cual se demuestra una vez más que el argumento mediante el cual manifestaron que fueron atracadas el 8 de mayo de 2018 en el vehículo particular de la señora Milena Villarreal no tiene sustento alguno y el mismo es falso. 8.- Adjunto y produzco la copia simple del documento suscrito por la señora Martha Cecilia Taco Pilliza, avalizada por la señora Milena Alejandra Villareal Jaramillo, quienes manifiestan que el día 21 de mayo del 2018, le entregó a la señora Lila Muñoz la cantidad de CINCO MIL DÓLARES AMERICANOS, sin que le



GOBIERNO
DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR

Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita
Código Postal: 170403
Teléfono: 583-2 394-7440
Quito - Ecuador

de recibo o comprobante alguno a cambio, documento con el cual demuestro la apropiación indebida de valores de propiedad de EPMAPS por parte de la servidora Lila Muñoz abusando de sus funciones e inobservando el instructivo correspondiente en cuanto se refiere la entrega de valores a la recaudadora especial de la Compañía TEVCOL. 9- Adjunto y produzco una copia certificada del "Contrato de Prestación de Servicio del Transporte de Valores", entre la EPMAPS y la Compañía Transportadora de Valores TEVCOL, de fecha 20 de julio del 2016, mediante el cual el objeto principal del referido contrato acordado entre las partes es el transporte, custodia de valores y provisión de moneda fraccionaria, con un plazo de dos años, culminando el 20 de julio del 2018, cuyo administrador del contrato conforme consta en la cláusula décima quinta fue asignada la señora Lila Amanda Muñoz Nieto, con el cual demuestro que el contrato con la Compañía TEVCOL, estaba en plena vigencia y la misma señora Lila Muñoz en su calidad de administradora del contrato tenía la facultad de ampliar la cobertura del transporte de valores para la Agencia Calderón, sin embargo de lo cual jamás lo realizó la necesaria gestión oportunamente, con lo cual de demuestra la omisión de funciones que tenía al señora LILA MUÑOZ ya que siendo ella la Administradora del Contrato podría solicitar su ampliación por medio de un adendum al contrato principal solicitando a la Compañía TEVCOL que proceda a recaudar valores también en la Agencia Calderón y no como venía operando la señora Muñoz bajo su propio riesgo. 10.- Adjunto y produzco el "Instructivo de Trabajo para el cobro por ventanilla de Facturas por Consumo de Agua Potable, Alcantarillado y Energía Eléctrica", en cuyo numeral 6.2, respecto a la entrega de valores recaudados, manifiesta en lo principal que los valores recaudados debían ser entregados al cajero especial de la transportadora de valores contratada que corresponden a la recaudación del día, hecho que flagrante y continuamente venía incumpliendo la señora Lila Muñoz, quien en su calidad de Jefa de Recaudación debía hacer cumplir a cabalidad a sus dependientes a fin de que no existan novedades de faltantes, como en el presente caso ha apercado. **PRUEBA PERICIAL:** 1.- Confome consta del anuncio de prueba manifestada en el numeral 7.3 de mi solicitud de visto bueno en la misma anuncie que la misma iba a presentar la prueba pericial efectuada por el Ingeniero Robert Tomas Díaz Eras, perito contable registrado y acreditado por el Consejo de la Judicatura con Nro. 1835453 con el cual demuestro los faltantes de valores públicos por concepto de recaudación. El referido perito entrega su informe al Dr. Ivan Vallejo Aguirre, Procurador Judicial y Gerente Jurídico de la EPMAPS mediante oficio Nro. 01-MT062018IC mediante el cual en sus conclusiones manifiesta lo siguiente : 1.- " *Existe un faltante en la recaudación del día 11-05-2018 por el valor de TRES MIL NOVECIENTOS VEINTE (USD 3.920), constante en la cuenta contable por cobrar diferencias , cuadros, recaudación cargada contablemente como responsable a la jefatura o área de recaudación según su reglamentación el cual no ha sido justificado según se supo confirmar con las áreas de control y seguimiento respectivo; así mismo existe una nota de crédito de fecha 16 de mayo de 2018 por el valor de USD. 3.920, numero de papeleta que se considera como sobrantes no identificados Banco Pacifico mayo 2018*" 2.- " *Existe un faltante en la recaudación del día 21-05-2018 por el valor de USD.9117, 19 ctvs, constante en la cuenta contable por cobrar DIFERENCIAS, CUADRES RECAUDACION, cargada contablemente como responsable a la Jefatura o área de Recaudación según su reglamentación, el cual no ha sido justificado ni compensado en las cuentas de la entidad según se supo confirmar con las áreas de control y seguimiento respectivo.* **PRUEBAS TESTIMONIALES.-1.-** Solicito la versión del señor Jesús Héctor Jácome Barbosa, quien testificará respecto a los hechos suscitados el día 8 de mayo del 2018, a quien se realiza la siguiente la pregunta : 1.- ¿ Sírvase indicar cuáles son sus funciones en la EPMASP ? Soy conductor, en el área de





trabajo.gob

reclamos y colaboro en sí con recaudación estoy aproximadamente dos meses. ¿Una vez que el día martes 08 de mayo de 2018 retiro el vehículo de placas PMA7446 que se encuentra bajo su custodia, sírvase indicar la hora de salida del vehículo que registro en la bitácora? La salida del vehículo es a las 09h06 es la primera salida del parqueadero, me dirigía a cumplir mis actividades normales que cumplo todos los días que es visitar agencias acompañada de un servidor nos dirigiamos al Banco central primero y dejar suministros en las agencias, y retorno 15h30 a la Institución, luego de ahí me llamó que le mi Jefa Lila Muñoz para que le acompañe a la Agencia de Calderon, llegamos al lugar y ella se bajo a realizar el trámite correspondiente, antes de llegar a la Agencia nos rozaron el vehículo y procedimos a conversar con el culpable y posterior a eso ingreso a la Agencia e inmediatamente salió de la Agencia y nos dirigimos con la persona que choco el carro a una mecánica ubicada en la 10 de agosto y Ramón Borja para hacer arreglar el carro pero no se llegó a ningún acuerdo, luego llego la aseguradora y luego regresamos a las 19h40 a la oficina. 2.- Solicito la versión de la señora Gladys Beatriz Tituaña Tipán, quien testificará sobre los valores recaudados en la Agencia Calderón. 1.- ¿Señora Tituaña sírvase indicar cuál es su función en la empresa? Mi función es de recaudadora hace 16 años. 2.- ¿Desde qué fecha se encuentra asignada en la Agencia Calderón? A partir del 07 de mayo hasta el 23 de mayo de 2018. 3.- ¿Una vez terminada la jornada laboral usted a quien entregaba el valor recaudado? Por pedido expreso le entregaba al señor Licenciada Lila Muñoz, pues ella era mi jefe inmediato porque ella lo solicitaba así. 4.- ¿Diga usted conocía respecto al Instructivo de Trabajo y el manejo del mismo? sí. 5.- ¿Indíqueme el procedimiento que consta en el mismo? Dentro de recaudación en nuestra jornada laboral nosotros entregamos directamente a la TEVCOL si nos encontrábamos en agencia, si estamos en matriz entregamos al cajero especial, el dinero, el momento en que yo fui enviada a la junta parroquial de Calderón me comuniqué con la Licenciada Lila Muñoz me indico que debía trasladarme a la Junta Parroquial de Calderón y le indíquela forma de cómo los dineros van hacer receptados, pues mi función termina al momento de cuadrar con el físico y el sistema a las 16h30 y ella me indico que iba hacer la responsable y la receptora del dinero el día 4 de mayo de 2018, a partir del día lunes 7 de mayo la recepción del dinero lo hizo la Licenciada Lila Muñoz, con la señorita Milena Villarreal, que es la asistente, quien entregaba el dinero era mi persona con presencia del señor conductor del vehículo Jesús Jacome, pues yo entregaba directamente a la señora Muñoz la cantidad que terminaba de recaudar al día desde la fecha del 7 al 23 de mayo de 2018. ¿Diga usted qué valor entrego el día de 8 de mayo de 2018? Fue el valor de USD. 7.265 con 77, ctvs y fue entregado a la señora Lila Muñoz directamente a las 17h30. 3.- Solicito la versión de la señorita Martha Cecilia Taco Pilliza, quien testificará sobre los valores recaudados en la Agencia Matriz. 1.- ¿Diga usted que función cumple en la empresa EPMSAP? Soy recaudadora. 2.- ¿Diga usted que conoce sobre lo sucedido por la señora Lila Muñoz el día 18 de mayo de 2018? Yo llevo dos meses con nueve días dentro de la empresa, el día 18 de mayo de 2018 regrese a la Matriz de EPMSAP porque estaba en la provincia de los Valles, ese día recaude normalmente la cantidad de USD. 9.811, 33 ctvs ese valor fue el recaudado por todo el día alrededor de las 17h10 minutos la señorita Milena Villarreal, que es la asistente de la Licenciada Lila Muñoz, y solicito que no depositara Usd. 7000, valor que ya lo tenía hecho fajo y el restante me dijo que vaya y lo deposite al funcionario de Tevcol quien es el que recibe los valores de todas las recaudadoras de varias agencias, y pues el valor era de Usd. 2.811.33 ctvs, posterior a eso cuando la señora Villarreal me dio la orden ellas ya no se encontraban en las oficinas Matriz, pues el valor de 7000 deje en el cajón y el otro valor de Usd. 1700 deje en el segundo cajón, posterior llegue el lunes y revise mi caja y el valor de USD.



Clemente Ponce N15-58 y Piedrahita
Código Postal: 170403
Teléfono: 593-2 394-7440
Quito - Ecuador



MINISTERIO
DEL TRABAJO

686

trabajo.gob

7000 ya no estaba y el segundo cajón solo estaba monedas ya no los billetes de Usd. 1700, luego el mismo día procedí a preguntar a Milena sobre dichos valores, misma que me indico que ella había depositado. ¿Sírvese indicar los hechos suscitados el día 22 de mayo de 2018 luego de que se realizó el arqueo de caja efectuado por Auditoría Interna? Vinieron los señores de Auditoría a realizar un arqueo de caja, mientras estábamos haciendo el arqueo de caja, la Ingeniera de Caja vino a pedirme los USD. 5000 que era un valor faltante del día lunes 21 de mayo de 2018, y yo le dije que el valor referido fue entregado en la oficina el día lunes a la señora Lila Muñoz y Milena Villarreal en ese momento nos dirigimos a la oficina de la Licenciada Muñoz y me dijo la Auditora que señale a la persona, quien le solicito dicho valor, y pues señale a la señora Milena Villarreal y de ahí la Auditora me dijo que firmemos un escrito en el que detalle el valor entregado, quien acepto haber recibido dicho dinero por la señora María Cecilia Taco Pilliza, el documento se encuentra firmado por la partes. 4.- Solicito la versión de la señorita Tania Alexandra Villarreal Núñez, quien testificará respecto de los cuadros contables en donde se reflejan los valores recaudados faltantes: 1.- ¿Señale cuáles son sus funciones actuales en el área de recaudación en el área de la EPMAPS? Mis funciones son llevar procesos de débitos bancarios y a partir del primero de enero 2018, por pedido de la Licenciada Lila Muñoz quien era mi jefa me dio una parte del proceso del cuadro de agencias y matriz por falta de personal. 2.- ¿Dentro de sus funciones desde que fecha detecto que hubo un faltante de dinero? Aproximadamente desde el 6 de abril de 2018 porque yo cuadraba los estados de cuenta del Banco del Pacífico versus el parte diario de recaudación, entonces al momento de realizar dicho cuadro total saltaba algún valor faltante por lo cual me acerque donde la Licenciada Lilya Muñoz y la señora Milena Villarreal y les explicaba que había un faltante de caja y pues la referida Lic. Muñoz decía de forma grosera que deje ahí y ella es la que manda y que el valor faltante es para sueltos, pues cada día era más alto el valor que faltaba de la recaudación diaria. 3.- ¿Indique en qué fecha y que valor detecto por primera vez que existió un faltante? El día de abril de 2018 USD. 1500 la primera vez. 4.- ¿Cuál fue la cantidad y la fecha del último faltante que logro detectar en el cuadro de caja? el valor de USD. 9.117, 19 ctvs el 21 de mayo de 2018. 5.- Se recepta la declaración de la señora Estrella Carrera Carol Dalila, 1.- ¿Cuáles su función en la empresa EPMSAP? Recaudar las facturas del agua potable y entregar los valores de recaudación a la persona encargada de TEVCOL, quien es el cajero especial. 2.- ¿Sírvese indicar cuales fueron los inconvenientes en el mes de mayo de 2018 que tuvo con la Señora Lila Muñoz al momento de solicitar el dinero de lo recaudado? El día 7 de mayo de 18 a las 17h15 tuve una recaudación y la Lic. Muñoz me obligo a que le entregue un dinero de USD. 1500 de su valor recaudado, me dijo de una forma déspota que ella es la jefa y es una orden, luego de fecha 14 de mayo de 2018 me pidió USD. 2000 de todo el valor recaudado en el día, y me dijo que de un documento por escrito porque es mi trabajo que está en juego, por decir eso tomo represalias en contra de mí y me mando a una Agencia del Valle por decirle eso. **PRUEBAS PERICIALES.-1.-** Adjunto la prueba pericial efectuada por el Ing. Robert Tomás Díaz Eras, perito table registrado y acreditado por el Consejo de la Judicatura con No. 1835453, con el cual demostraré los faltantes de valores públicos por concepto de recaudación mediante el jineteo de valores. análisis: 1.- **PETICION CONCRETA:** Con los antecedentes de hecho y de derecho expuestos, con la prueba documental, pericial y testimonial que he practicado en la diligencia de investigación se evidencia claramente que la señora ha incurrido en las prohibiciones contenidas en el numeral 7 del artículo 31 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, así como en las prohibiciones establecidas en el Art. 71 literales h), n) y o) del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano,



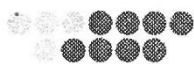
GOBIERNO
DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR

Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita
Código Postal: 170403
Teléfono: 593-2 394-7440
Quito - Ecuador



trabajo.gob.ec

consecuentemente al incumplir las prohibiciones señaladas en la referida normativa su conducta se enmarca en las causales de separación del cargo prevista en el literal m) y n) del artículo 80 del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la Empresa (RIATH); además ha incurrido en las prohibiciones establecidas en el: Enunciado 3 del Código de Ética de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento; causales segunda y tercera del artículo 172 del Código del Trabajo; además la servidora con su accionar de manera evidente ha trasgredido todas las normas de administración, recaudación, y custodia de valores que contempla la EPMASP para los procedimientos de recaudación y que consta de Vademecum Institucional por la venta de servicios públicos, y, finalmente ha transgredido el Art. 233 de la Constitución de la República del Ecuador, por lo cual solicito se me conceda la terminación de la relación laboral con la servidora Lila Amanda Muñoz Nieto, mediante la resolución de aceptación del visto bueno." Con los antecedentes expuestos y previo a resolver 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 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 Art. 172 causal 2da 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 que ha negado la parte demandada en su contestación. La parte demandada no está obligada a producir pruebas si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa; pero sí deberá hacerlo si su contestación contiene afirmaciones explícitas o implícitas sobre el hecho, el derecho o la calidad de la cosa litigada", 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 2 y 3 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: **"2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados"**. Previo a realizar el análisis correspondiente es necesario transcribir el aspecto doctrinario manifestado por el tratadista **ALOMÍA RODRÍGUEZ, José:** "Diccionario de Derecho Laboral y Seguridad Social", Ob. Cit. Pág. 21, lo siguiente: **"Indisciplina del**



MINISTERIO
DEL TRABAJO

630

trabajo.gob.ec

trabajador es la desobediencia a las disposiciones legales o reglamentarias que rigen las relaciones obrero-patronales en el lugar de trabajo. La ley regula la conducta del Trabajador . y; 3.- " Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador." De

la misma forma y para el caso que nos ocupa, es necesario realizar un análisis doctrinal acerca de lo que se entiende por falta de probidad o conducta inmoral mismo que según el "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas lo define como: **Rectitud del ánimo y el proceder, Integridad Moral, Honradez, hombría de bien. Todo ello realza las cualidades morales y profesionales, y constituye aureola de jueces y administradores.** Editorial Heliasta vigésima edición 1981 p.p 430", es importante tomar en cuenta que la probidad, honradez y los actos morales, son conceptos muy similares, en razón de que radican en la buena conducta que debe tener el trabajador, la cual debe evidenciarse al momento de ejecutar sus labores con apego a la rectitud y el cumplimiento ético del deber, exaltando sus valores, situación que no se ha dado por la parte accionada en el presente caso. Por lo anotado en líneas inmediatas anteriores, es importante considerar lo siguiente : De la revisión minuciosa y prolija de las pruebas aportadas en el presente expediente y dentro de la diligencia de investigación las mismas han generado total evidencia que la señora

se encuentra sumida en las causales invocadas, toda vez que la empresa pública fundamenta su petición en las faltas descritas en el Art. 71 del Reglamento Interno de Administración de Talento Humano de la EPMAPS, referente a las Prohibiciones de los Servidores de la Empresa ; **h) realizar actos inmorales de cualquier naturaleza en el ejercicio de sus funciones. n) cometer actos de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados. o) Actuar con falta de probidad o conducta inmoral. Los literales m) y n) del Art. 80 del mismo cuerpo legal relacionado a las Causales de Separación de Cargo, señala lo siguiente: "Además de las establecidas en el Art. 31 de la Ley Orgánica de Empresa Públicas, se considerarán faltas graves disciplinarias que merecen la sanción de separación del cargo de una servidora o servidor, las siguientes: m) Determinar, alterar o recaudar valores diferentes a los establecidos por la Empresa; n) Apropiarse de los valores recaudados, disimular el ingreso de los mismos entregando cualquier tipo de documento que no sea la factura empresarial, o no registrar el ingreso de valores o ingresarlos con posterioridad a la fecha máxima establecida en el procedimiento interno de recaudación.** Continuando con el análisis de todo lo aportado se demuestra lo siguiente: De la prueba que ha sido producida en este trámite administrativo de Visto Bueno se desprende que la señora

se encuentra inmersa en las causales 2 y 3 del Art. 172 del Código del Trabajo, siendo pertinente exaltar a continuación lo que se detalla: De la prueba que ha sido producida en este trámite administrativo de Visto Bueno se desprende que la señora

se encuentra inmersa en las causales 2 y 3 del Art. 172 del Código del Trabajo, siendo pertinente exaltar lo siguiente: **1.- Del contrato de prestación de Servicios de Transporte de Valores suscrito entre la empresa EPMAPS y la Compañía TEVCOL CIA.LTDA, que obra de fojas 291 a 308 del expediente se**

691



MINISTERIO
DEL TRABAJO

trabajo.gub.ec

evidencia que la Compañía TEVCOL a través de sus servicios de transporte era la única que estaba facultada para transportar los dineros recaudados desde las agencias hasta las entidades financieras donde se realizan los depósitos, es decir ningún funcionario de la empresa pública puede transportar por sí mismo recursos económicos de la empresa, pues en este punto es imprescindible manifestar que pese a lo dispuesto en dicho contrato la accionada incumplió lo determinado en el mismo, y a sabiendas que no debía hacerlo traslado el dinero recaudado en un carro particular. 2.- De la norma para el control de recaudación que obra a fojas 165 a 171 del expediente se desprende que la persona que ejerce el cargo de Jefe de Recaudación tiene bajo su responsabilidad la custodia y cuidados de los recursos económicos recaudados siendo su obligación informar a la empresa cualquier anomalía que se haya dado en dicho proceso, obligación y hecho que en el presente caso ha sido incumplido, por cuanto la parte accionada habiendo perdido la cantidad de aproximadamente de USD. 9000 por no haber acatado debidamente el procedimiento previsto para el traslado de valores sin razón lógica alguna esconde esta información a su empleador y la revela únicamente después de que la empresa EPMAPS descubre el faltante de dinero una vez finalizada la Auditoria Interna en dicha empresa, por lo que se determina que el empleador y esta Autoridad Administrativa no tiene la certeza de que la funcionaria iba actuar con lealtad y transparencia e iba informar los hechos antes indicados a su empleador, sino que esperó que se efectuó dicha Auditoria el día 22 de mayo del presente año para comunicar sobre el referido faltante de dinero por el valor mencionado anteriormente. 3.- De la prueba documental y testimonial se concluye que la funcionaria de nombre

la transportado recursos públicos sin la debida prevención e irrespetando el procedimiento establecido por la empresa, pues por su decisión individual y voluntaria decidió no entregar los valores a la empresa TEVCOL permitiéndose manejar los recursos de la empresa como propios, evidenciándose también, que a través de las declaraciones de los testigos en la diligencia de investigación, la señora en su calidad de Jefa encargada de la Unidad de Recaudación solicitaba a sus subalternas le entreguen directamente el dinero de la empresa, mismo que recaudaban diariamente, y así de esta forma no se cumpla con el procedimiento previsto para el transporte de valores. Por lo expuesto la prueba documental y testimonial que ha sido debidamente actuada en este proceso reúne todos los requisitos de conducencia y pertinencia previstos en el Art. 161 del COGEP, es decir las causales han sido demostradas. Adicionalmente para finalizar es pertinente señalar que los hechos constantes en la solicitud del presente trámite de Visto Bueno han sido reconocidos de forma expresa por la accionada en su escrito de contestación que constan a foja 253 a 259, que en su parte pertinente señala lo siguiente: *"No fue posible conseguir el dinero para reponer el faltante"; "Comprendemos que estaba bajo nuestra custodia y somos moralmente responsables para reponerlo"*. Con estos hechos y fundamentos mencionados en este trámite realmente se constituyeron hechos verdaderos, incontrovertibles que no requieren ser probados conforme lo prevé el Art. 163



GOBIERNO
DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR

Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita
Código Postal: 170403
Teléfono: 593-2 394-7440
Quito - Ecuador



MINISTERIO
DEL TRABAJO

692

trabajo.gob.ec

numeral 1 del Código Orgánico General de Procesos. Por todo lo expuesto la parte accionante ha demostrado de forma fehaciente las causales invocadas 2 y 3 del Art. 172 del Código de Trabajo. Esta Autoridad ha resuelto amparada 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 violación de la Constitución o la ley no tendrán validez alguna y carecerán de eficacia probatoria. 7. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías: 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 se presenten en su contra"**, 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."** y Art. 186 **"Valoración de la prueba testimonial.** Para valorar la prueba testimonial, la o el juzgador considerará el contexto de toda la declaración y su relación con las otras pruebas."- **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; resuelve **CONCEDER** el Visto Bueno, solicitado por el DR. IVAN OSWALDO !
 PROCURADOR JUDICIAL DEL ING. MARCO ANTONIO CEVALLOS VAREA, GERENTE GENERAL Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EPMAPS, en su calidad de empleador (a), en contra del (a) señor (a) LILA AMANDA MUÑOZ NIETO , en su calidad de trabajadora. Se deja a salvo los derechos que les puedan asistir a las partes procesales de acudir ante los Jueces competentes.- **NOTIFIQUESE.- F) Ab.**



GOBIERNO
DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR

Clemente Ponce N15-59 y Piedrahíta
Código Postal: 170403
Teléfono: 593-2 394-7440
Quito - Ecuador

693


**MINISTERIO
DEL TRABAJO**

[Handwritten signature]

AB.!
INSPECTORA DEL TRABAJO DE PICHINCHA

[Circular stamp: PICHINCHA, 17 de junio de 2010]

trabajo goh.ec

RAZON: Siento como tal que el día de hoy 25 de junio del dos mil dieciocho a las 16:55 se notifica con la providencia que antecede al señor DR. IVAN OSWALDO PROCURADOR JUDICIAL DEL ING. MARCO ANTONIO ERENTE GENERAL Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EPMAPS, en el Casillero Judicial No. 1233, perteneciente al Dr. Rubén Darío Rodríguez señalado para el efecto y al Dr. Wilson Guasaqui en el casillero judicial Nro. 4764, señalado para el efecto.- CERTIFICO.- f) Abg

ABG;
INSPECTORA DEL TRABAJO DE PICHINCHA


**GOBIERNO
DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR**

Clemente Ponce N15-59 y Piedrahíta
Código Postal: 170403
Teléfono: 593-2 394-7440
Quito - Ecuador

Anexo 9 Visto Bueno No. 264662-2017 de 27 noviembre del 2017

REPÚBLICA DEL ECUADOR**A.****SEÑOR: IVÁN EDUARDO NOBOA OCHOA****Representante legal: AGRÍCOLA ENTRERIOS S.A.****Ab.: María 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 **Felcisimo 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 DESTAJOS**, contrato que se encuentra debidamente registrado, percibiendo como última remuneración la cantidad de USD 393.47 (TRESCIENTOS NOVENTA Y TRES DÓLARES CON 47/100 CENTAVOS DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA). 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 Entreríos S.A. que dispone "**Cuidar su propia seguridad y la de sus**"



MINISTERIO
DEL TRABAJO

trabajo.gob.ec

compañeros de trabajo debiendo cumplir con las normas y políticas de la compañía" y demás normativa legal vigente (lo resaltado me pertenece). 5. Con fecha **24 de octubre de 2017**, el Sr. Jorge Armando Villacis Puerres en su calidad de Analista de Medio Ambiente y Seguridad Industrial comunicó mediante Memorando Nro. AER-2017-010-O e Informe de Inspección de Equipos de Protección Personal en la Plantación de la empresa ubicada en la Hacienda Río Napo que el señor **FELICISIMO FREMIOT SANTOS CAÑIZARES** es reincidente y no acta (sic) las disposiciones impartidas ya que *"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"*; dichos documentos se remitieron a la Ing. Johanna Alexandra Segura Erazo – Gerente de Recursos Humanos, al Ing. Alexander Prada Serrano – Gerente Agronómico y al Dr. Leonardo Nolivos Alvarado – Médico Ocupacional, para que tomen las medidas correctivas con el trabajador ya que no usa la mascarilla facial media cara 3M completa, monogafas y los guantes de nitrilo que son los Equipos de Protección Personal "EPP" que fueron entregados por la empresa. 6. El Dr. Leonardo Nolivos en su calidad de Médico Ocupacional en atención al Informe de Inspección de Equipos de Protección Personal manifestó que *"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, químicos, 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"*. 7. **Se realizó el día jueves 26 de octubre de 2017** una Inspección en campo de Seguridad Industrial a los trabajadores de la Hacienda Río Napo realizada por el Ing. Jorge Villacis quien pertenece al área de Medio Ambiente y Seguridad Industrial, en la cual se evidencio el tipo de labor, las condiciones de trabajo, el uso de EPP, los nombres y apellidos de los trabajadores y emitieron observaciones de acuerdo a la inspección visual de verificación, y **en relación al señor Felicísimo Santos informa que es reincidente en no usar las monogafas y guantes durante su labor en campo como fumigador**. 8. Con fecha **26 de octubre de 2017** se realizó una reunión de retroalimentación de Gestión de Recursos Humanos en la cual intervinieron la Psc. Johanna Segura – Gerente de Recursos Humanos, el señor Felicísimo Santos- trabajador y el Ing. Jorge Villacis – Analista de Medio Ambiente y Seguridad Industrial, con el objetivo de mantener una conversación directa con el trabajador y constatar el informe emitido por el área de Medio Ambiente y Seguridad Industrial, en la cual se plantea la situación expuesta sobre la **reincidencia** del "no uso de los equipos de protección personal en las labores de fumigación por parte del señor Felicísimo Santos", por lo que el colaborador expone los motivos por los cuales no ha usado los "EPP" de acuerdo a las inspecciones realizadas los días 24 y 26 de octubre de 2017. Mediante la reunión el señor Felicísimo Santos expreso lo siguiente: **RRHH:** Recursos Humanos **T:** Trabajador **"RRHH: ¿Esta consiente que en la empresa existen normas de seguridad? T: Si. RRHH: ¿Utiliza todos los días su EPP? T: No RRHH: ¿Por qué? T: Estoy acostumbrado a trabajar sin equipo de protección RRHH: Existe un reporte de 24 de octubre de 2017 en que se muestra que no utilizaba el equipo de protección, esta consiente que cuando fue inspeccionado no traía puesto su equipo de protección? T: Si estoy consiente que no estaba usando. RRHH: ¿Sabe que los químicos de la fumigación pueden afectar su salud? T: Si, afectan mi salud Yo Felicísimo Santos estoy de acuerdo con lo que se ha tratado en este espacio de comunicación abierta"**. 9. Es a toda luz evidente la indisciplina y transgresión legal ocurrida, misma que contraviene las obligaciones que como trabajador tiene el señor Felicísimo Santos de cumplir con las

GOBIERNO
DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR

Vía Sacha - Loreto, Instalaciones del SECAP, junto a la Estación Transeléctrica
Código Postal: 2260231
Teléfono: 593-6-283-2338
Francisco de Orellana - Ecuador





MINISTERIO
DEL TRABAJO

trabajo.gob.ec

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 2017 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 "i) *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. 565 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 38 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 i) 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



GOBIERNO
DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR

Vía Sacha - Loreto, Instalaciones del SECAP, junto a la Estación Tranvía
Código Postal: 202011
Teléfono: 593-2243394
Francisco de Orellana, Ecuador





MINISTERIO
DEL TRABAJO

trabajo.gob.ec

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 2017, a las 10H28, se dispone se notifique al trabajador accionado señor Felicísimo Fremiot Santos Cañizares, diligencia cumplida con fecha 09 de noviembre de 2017, 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 Felicísimo 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 Villacís 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, maquinas, 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**



Vía Sacha - Loreto, Instalaciones del SECAP, junto a la Estación Transelectric
Código Postal: 220201
Teléfono: 593-04286-2338
Francisco de Orellana 1^o Ecuador



MINISTERIO
DEL TRABAJO

trabajo.gub.ec

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 Iván 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 2017, a las 08H10; se señala día y hora a fin de que se practique la correspondiente diligencia de investigación prevista en la ley. A



GOBIERNO
DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR

Vía Sacha - Loreto, instalaciones del SEGAP, junto a la Estación Transeléctric
Código Postal 220301
Teléfono 593-5-284-2338
Francisco de Orellana 2 Ecuador





MINISTERIO
DEL TRABAJO

trabajo.gob.ec

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 Villacís, 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 Nollivos, Médico Ocupacional; en el mencionado memorando el Ing. Jorge Villacís, 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



GOBIERNO
DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR

Vía Sacha - Loreto, Instalaciones del SECAP, junto a la Estación Transelectric
Código Postal: 220201
Teléfono: 593-6-388-2338
Francisco de Orellana, Ecuador





MINISTERIO
DEL TRABAJO

trabajo.gub.ec

determinadas en los reglamentos y facilitados por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato..." c) A fojas 160 a la 164 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 consiente 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 consiente 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



GOBIERNO
DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR

Vía Sacha - Loreto, Instalaciones del SECAP, junto a la Estación Transmision
Eduardo Cordero
Código Postal 724473
Teléfono: 593-812842338
Francisco de Orellana - Ecuador





MINISTERIO
DEL TRABAJO

trabajo.gob.ec

Coca, Provincia de Orellana. i) 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 riegos 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 Río 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 Río 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



GOBIERNO
DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR

Vía Sacha - Loreto, Instalaciones del SECAP, junto a la Estación Transeléctrica
Código Postal: 220201
Teléfono: 593-6-286-2338
Francisco de Orellana - Ecuador





MINISTERIO DEL TRABAJO

trabajo.gob.ec

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 ibídem; en el inciso primero del Art. 162 ibídem; y, en el inciso tercero del Art. 164 ibídem; por lo tanto se ha hecho un análisis objetivo prolijo y legal a cada uno de las mismos, valorándolas 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 ENTRERIOS S.A.**; en contra del trabajador señor Felicísimo Fremiot 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.

[Firma manuscrita]

Ab. Luis Riofrío Miranda
INSPECTOR DE TRABAJO DE ORELLANA



GOBIERNO
DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR

Vía Sacha - Lereto, Instalaciones del SECAP, junto a la Estación Transelectric
Código Postal: 220201
Teléfono: 593-6-286-2338
Francisco de Orellana - Ecuador

Anexo 10 Visto Bueno No. 261525-2017 de 21 de agosto del 2017



REPUBLICA DEL ECUADOR

A

CIALTDA

CORREO ELECTRONICO:

Se le hace saber:

Dentro del Trámite de Visto Bueno N° 261525- 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 represento, mediante Memorando N° LG.080.MN.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, coincidan 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 posterior del camión que salía a entregas, sin los documentos de registros de salida, lo cual fue verificada en el sistema, por lo que no contaba con la guía de respaldo. En la entrevista que realiza el jefe de Seguridad física al señor DIEGO ARMANDO este último le indicó que días atrás había realizado una entrega de una encomienda de manera equivocado 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 de la guía de transporte No. 004-001-022619134 que adjunto en copias químicas originales (una de color amarillo y otra color rojo), nuestro 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 señales 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 lo 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 pirex, 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 incurrido en faltas graves al reglamento interno legalmente aprobado, esto es, en el literal j), literal 1) y literal 2) del numeral 66.2 Faltas graves, que dicen textualmente: "j) Demorar la entrega a sus destinatarios de documentos, paquetes, sobres, encomiendas, entre otras."; "l) 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 sistemas de información que pertenezca 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 transcribo: "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 conceda 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, al 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 papeletas de votación: Señor Carlos David Romero López, Líder logístico de la compañía, cédula de ciudadanía número 1720028917, domiciliado en esta ciudad de Quito, a quien se le deberá hacer en las oficinas de la compañía ubicada en las calles Manuel Najas Oel-346 y Joaquín Manchano, correo electrónico: david.romero@, quien declarará respecto de lo determinado en el Memorando No.LG.080.MN.2017.91, respecto de la novedad suscitada el



día 08 de julio de 2017 con el señor DIEGO ARMANDO [redacted] tallados 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 [redacted] sesor 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 [redacted] icada en las calles Manuel [redacted] najas Del-346 y Joaquín Ivánchenco. correo electrónico: mario.rojas@iramaco.com.ec, quien declarará respecto de su INFORME NOVEDAD SR. [redacted] ERADOR 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 No. L.G. 080.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. IMDT-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 46** 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 cual se ordena la devolución de la consignación hecha por el valor de 375 dólares al empleador la empresa [redacted] **48 fojas** obra 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. **A fojas 49 vuelta 50** del expediente obra la razón de notificación al señor [redacted] 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 ENVÍOS 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: Usted señoría Inspectora podrá verificar en el sistema de circuito cerrado de televisión que efectivamente tomo 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 salió a ruta, con el cuidado del caso, 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 pírex 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 pírex.



pero se le entregó el reloj, y le solicité que me devolviera, así lo hizo a fin de hacerle llegar el paquete correcto. El 8 de julio de 2017, solución todo el inconveniente, a la señora GUAMIAN se entregó su pìrex y a la señora VIVIANA ALEJANDRA PARRA BENAVIDES, se le entregó el reloj. De todo este procedimiento tuvo conocimiento mi jefe inmediato señor CAMILO YANCHAPAXI. 2) En cuanto a que la guía fue alterada, declaro no tener conocimiento de este hecho y mi empleador saca conclusiones adelantadas, que no podrá probar porque yo no tengo ninguna responsabilidad en el hecho. 3) Las entregas fueron realizadas en los plazos establecidos por mi empleador. 4) Se ha manifestado en el tercer párrafo del numeral VI que: "existe una clara desobediencia a los procedimientos". Señorita Inspectora, no existen dentro de la empresa MANUALES DE PROCEDIMIENTOS, yo mismo he solicitado en varias ocasiones se nos entregue para facilitar nuestro trabajo, ya que como usted podrá observar en el reglamento interno no constan los procedimientos para nuestro trabajo. 5) Se dice que estos son hechos repetitivos. Esto es una falsedad, ya que el 1 de septiembre de 2017 cumpliré 12 años y nunca se han presentado problemas de ninguna naturaleza, mi trabajo siempre ha sido honesto, responsable, cuidadoso y sobre todo poniéndome la camiseta de TRAMACOEXPRESS CIA. LTDA., como usted Señorita Inspectora puede observar de los hechos narrados, al punto que se me deben 3 años de vacaciones, puesto que mi empleador me ha pedido que postergue las vacaciones, y yo lo hecho para que mi empresa cumpla sus compromisos de eficiencia. 6) **EN CUANTO LOS FUNDAMENTOS DE DERECHO:** Basados en el REGLAMENTO INTERNO, me pronuncio de la siguiente manera: El Art. 66. 2 de Faltas graves señala: j) **DEMORA EN LA ENTREGA A SUS DESTINATARIOS DE DOCUMENTOS, PAQUETES, SOBRES ENCOMIENDAS.** Como se puede observar mi trabajo fue hecho dentro de los parámetros establecidos por mi empleador. 1) **NO COMUNICAR INMEDIATAMENTE AL JEFE DIRECTO CUALQUIER CONFLICTO REAL O POSIBLE ENTRE SUS INTERESES PERSONALES Y LOS INTERESES DE LA EMPRESA.** Señor Inspector mi jefe directo e inmediato el señor CAMILO YANCHAPAXI, conoció inmediatamente de los hechos acontecidos y de la forma en que fueron solucionados. 2) **ALTERAR MALICIOSAMENTE DOCUMENTOS O REGISTROS DE INFORMACIÓN QUE PERTENZCA A LA EMPRESA HACIENDO USO DE SELLOS FALSOS O FALSIFICAR FIRMAS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA COMPAÑÍA.** No me encuentro es esta causal, jamás en mi vida, he falsificado sellos, o firmas de funcionarios de la empresa, ni de clientes, ni de ninguna persona. Señorita Inspectora, debo mencionar que además mi propio empleador, no cumple con las disposiciones del REGLAMENTO INTERNO, ya que el artículo 67. 2) inciso segundo del Reglamento de Trabajo señala: "La reincidencia en el cometimiento de faltas graves por más de dos ocasiones dentro de un período mensual de labor, el empleador podrá solicitar el Visto Bueno para dar por terminada la relación laboral". En el Art. 70 FIRMA se hace mención a que cuando se reciba una notificación se deberá firmar en dos copias. Jamás se me notificó con los informes señalados en este visto bueno, obstaculizando mi derecho a la defensa constantes en el 67.2 inciso tercero del Reglamento Interno. **FALSA SUSPENSIÓN DE RELACIONES LABORALES.** Señorita Inspectora el día de hoy 7 de agosto de 2017 a las 6h40 minutos llegué a las instalaciones de [redacted], el señor Santiago Chele de Talento Humano, me impidió el ingreso, manifestando que las relaciones laborales están suspendidas. El día viernes, me quitaron el uniforme, el celular y la credencial. De acuerdo a la calificación del VISTO BUENO, no consta ninguna suspensión de relaciones laborales, por lo que me presenté, impidiéndome el ingreso a mi trabajo. Configurándose una terminación unilateral de la relación laboral por parte de mi empleador, no requiriendo que esta relación laboral termine o no por visto bueno, por lo que solicito se archive el caso, basado en lo que dispone el Artículo 166 del Código de Trabajo. **ANUNCIO DE PRUEBA:** Que se incorpore y se tenga como prueba a mi favor 1) [redacted] Que se incorpore y se tenga como prueba a mi favor, el PANTALLAZO de entrega del RELOJ a la señora VIVIANA ALEJANDRA, [redacted] con lo que pruebo que la cliente recibió la encomienda de la guía 004-00L022619134 2) Que se incorpore y se tenga como prueba a mi favor: EL MANIFIESTO DE ENTREGAS tomado de la página web <http://logistic.tramaco.com.ec:8080/slac-war/Tracking.jsf> en dos fojas. Con lo que pruebo que las encomiendas fueron entregadas a cada una de las destinatarias. 3) Que se incorpore y se tenga como prueba a mi favor las guías de remisión 004-001-022618969 y la guía de remisión No. 004-001-022618969 de la señora JULIA BERZABET [redacted] con lo que pruebo que la encomienda fue recibida por la destinataria. Prueba testimonial: 4) Declaración de parte del accionado señor DIEGO ARMANDO [redacted] fin de determinar los hechos acontecidos el día 8 de julio de 2017. 5) Que



se reciba el testimonio de la señorita C JULIA BERSABET con Cédula 1722265293 No. Calle Calseta No. 061-8-49 y la calle Chaco, Sector Argelia Parroquia Argelia, en esta ciudad de Quito. Declarará sobre la entrega del pírex. 6) Que se reciba el testimonio del señor TORRES AGUAICONDO ANGEL RENE, Sector Barrionuevo, Condominios Triángulo Barrio Nuevo. Declarará sobre los procedimientos en caso de devoluciones. 7) Que se reciba el testimonio del señor ANCHALLA BENAVIDES FRANKLIN PATRICIO, Comité del Pueblo, calles Veiasco [barra Si29 y los Pencos, 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 Sil -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 accionando 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 Yanchapaxi; Usted constato que la guía del paquete se encontraba alterada? R No verifiqué; 2. Señor Torres conoce cuales son las funciones del señor Daniel Toala? Sí; 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 baul 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 Ulcuango Salinas, quien tiene acceso al sistema de seguimiento de información de TRÁVIACO 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 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 cautelosamente 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 predictadas. **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:** 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 petición 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 salir 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 Villamann receptada el mismo día, se verifica que el paquete materia de discusión con número de guía 004-001-022619134, fue reportada devuelto por el señor Torres Segovia Diego, el día 07 de agosto de 2017, y procesado en el sistema informático por el señor Bryan Xavier Ulcuango 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 disponerlo 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. "f) **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 08 de julio de 2017, informo a su Jefe directo el señor CAMILO 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 provoco que el señor David Romero Líder Diumo Logística proceda a reasarlos a sus domicilios para lo cual adjunta el correo electrónico enviado 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 Toala y porque no solicito 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 Tramacoexpress Cía Ltda, señor Daniel Tóala e indica también que no reporto y no solicito autorización por cuanto él no se encontraba en su lugar de trabajo. Por otro del documento de tracking visitas, se desprende que el señor CAMILO YANCHAPAXI, manipulo el sistema el día 08 de julio de 2017 en dos ocasiones la primera a las 08:49 y la segunda ocasión a las 09:15.; quedando en tela de juicio si el Jefe inmediato señor Camilo Yanchapaxi, conocía los hechos que se investigan. 3. "z) **Alterar maliciosamente documentos o registros de información que pertenezca a la empresa**, al respecto se desprende que el trabajador no fue el único que manipulo el paquete con número de guía 004-001-022619134, por lo cual no se puede determinar que se encuentra 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 causa. **SEPTIMO: Que el art. 169 del Código Orgánico General de Procesos ley supletoria en material 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 l) 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 ibídem.- "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 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 el Art. 7 ibídem 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 y 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 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 lo tanto a continuación se transcribe algunas acepciones doctrinales, mismos 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 dicese de todo aquello que sirve para la averiguación de un hecho, yendo de lo conocido a lo desconocido; Es una forma de verificación de la exactitud o error de una proporción; 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 inciso 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 5ta. y 621 del Código de Trabajo; resuelve **NEGAR** la petición del señor Bueno, solicitado por el señor (a) **CEDRÓN RAMÓN RICARDO** representante de la empresa **...** en contra del señor (a) **...** en su calidad de trabajador (a) **...** Se da a salvo el derecho que les pueda asistir a las partes procesales. **NOTIFÍQUESE.- f). AB. t**

Lo que comunico para los fines legales correspondientes.



Anexo 11 Instructivo “terminación de la relación laboral mediante visto bueno”



INSTRUCTIVO

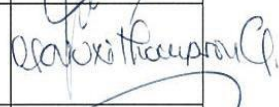
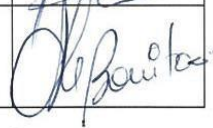
TERMINACIÓN DE RELACIÓN LABORAL MEDIANTE VISTO BUENO

CÓDIGO: IN-GRT-01-02-01

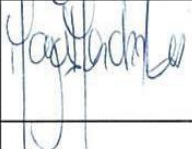
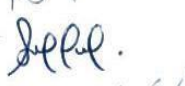
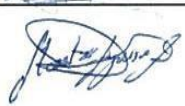
[Versión 03]

 Ministerio del Trabajo	INSTRUCTIVO	Fecha: 12-10-2017
		Código: IN-GRT-01-02-01
	MACROPROCESO: Gestión de regulación del trabajo	Versión: 03
	PROCESO: Gestión de registro y autorización de trabajo sector privado SUBPROCESO: Terminación de relación laboral mediante visto bueno	Página 2 de 29

FIRMAS DE REVISIÓN Y APROBACIÓN

RUBRO	NOMBRE Y APELLIDO / CARGO	FECHA DE APROBACIÓN	FIRMA
APROBADO POR:	Abg. Yasser Lara SUBSECRETARIO DE TRABAJO	01/11/2017	
	Abg. Mariuxi Thompson COORDINADORA GENERAL ADMINISTRATIVA FINANCIERA	07/11/2017	
	Econ. Carlos Noboa COORDINADOR GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA	01/11/17	
REVISADO POR:	Abg. Marco Sánchez DIRECTOR DE CONTROL E INSPECCIONES	01/11/2017	
	Dr. Alex Cordovez DIRECTOR REGIONAL DE TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE QUITO (E)	24/10/2017	
	Ing. Emma Dávila DIRECTORA FINANCIERA	31/10/2017	
	Ing. Michelle Flores DIRECTORA DE SECRETARÍA GENERAL	01/11/17	
	Ing. Hernán Vásquez DIRECTOR DE SERVICIOS, PROCESOS Y CAMBIO Y CULTURA	26/10/2017	
ELABORADO POR:	Ing. Vinicio Obando ANALISTA SALARIAL SENIOR	01/11/2017	

	INSTRUCTIVO	Fecha: 12-10-2017
		Código: IN-GRT-01-02-01
	MACROPROCESO: Gestión de regulación del trabajo	Versión: 03
	PROCESO: Gestión de registro y autorización de trabajo sector privado SUBPROCESO: Terminación de relación laboral mediante visto bueno	Página 3 de 29

	Abg. Bayron Cabrera INSPECTOR INTEGRAL	01/11/2017	
	Abg. María Augusta Merchán INSPECTORA INTEGRAL	24/10/2017	
	Ing. Edgar Chulco TÉCNICO DE TESORERÍA	31/10/2017	
	Abg. Mery Guillen EXPERTO DE SECRETARÍA GENERAL	24/10/2017	
	Ing. Maritza Aguirre ESPECIALISTA DE PROCESOS	12-10-2017	

	INSTRUCTIVO	Fecha: 12-10-2017
		Código: IN-GRT-01-02-01
	MACROPROCESO: Gestión de regulación del trabajo	Versión: 03
	PROCESO: Gestión de registro y autorización de trabajo sector privado SUBPROCESO: Terminación de relación laboral mediante visto bueno	Página 4 de 29

3.2 CONTROL E HISTORIAL DE CAMBIOS

Versión	Descripción del cambio	Fecha de actualización	Responsable del cambio	Nombrar si existe documentación obsoleta y detalle
00	Creación	13/04/2016	CERTUMSOLUTION Soluciones de Negocio S.A.	N/A
01	Modificación: Punto 1.- Lineamientos del proceso. Punto 3.1.- Ficha del proceso. Punto 3.3.- Diagrama de flujo del proceso. Punto 3.4.1.- Propósito. Punto 3.4.2.- Alcance. Punto 3.4.3.- Descripción de las actividades. Punto 3.5.- Indicadores de gestión del proceso. Punto 3.6.- Listado de formatos y anexos.	12/10/2016	Ing. Maritza Aguirre Especialista de Procesos	N/A

02	Modificación: Punto 1.- Lineamientos del proceso. Punto 3.1.- Ficha del proceso. Punto 3.3.- Diagrama de flujo del proceso. Punto 3.4.3.- Descripción de las actividades. Punto 3.6.- Listado de formatos y anexos.	03/04/2017	• Ing. Maritza Aguirre Especialista de Procesos • Ing. Edgar Chulco Técnico de Tesorería • Abg. Bayron Cabrera	Anexos: • CUR Contable • Ruta Critica Formatos: • Base de datos • Memorando de conocimiento de valores consignados
----	--	------------	--	--

	INSTRUCTIVO	Fecha: 12-10-2017
		Código: IN-GRT-01-02-01
	MACROPROCESO: Gestión de regulación del trabajo	Versión: 03
	PROCESO: Gestión de registro y autorización de trabajo sector privado SUBPROCESO: Terminación de relación laboral mediante visto bueno	Página 5 de 29

	• Formatos creados: Respuesta visto bueno trabajador, respuesta visto bueno empleador. • Formatos modificados: Solicitud visto bueno empleador, solicitud de visto bueno trabajador, providencia de señalamiento a audiencia accionante, providencia de señalamiento a audiencia accionado, providencia de señalamiento a audiencia para expediente, acta de investigación de visto bueno, acta de acuerdo de las partes, resolución accionante, resolución accionado, resolución para expediente. • Anexo modificado: Matriz de requisitos		Director de Control e Inspecciones (E)	
--	---	--	--	--

03	Modificación: Punto 3.1.- Ficha del proceso. Punto 3.3.- Diagrama de flujo del proceso.	12/10/2017	Ing. Vinicio Obando Analista Salarial Senior	Anexos: Solicitud visto bueno empleador
----	--	------------	--	---

	INSTRUCTIVO	Fecha: 12-10-2017
		Código: IN-GRT-01-02-01
	MACROPROCESO: Gestión de regulación del trabajo	Versión: 03
	PROCESO: Gestión de registro y autorización de trabajo sector privado SUBPROCESO: Terminación de relación laboral mediante visto bueno	Página 6 de 29

	Punto 3.4.3.- Descripción de las actividades. Punto 3.6.- Listado de formatos y anexos. • Formatos creados: Registro interno de visto bueno • Formatos modificados: Providencia para completar información, Providencia para completar información para expediente, Providencia de notificación por la prensa con extracto accionante, Providencia de notificación por la prensa con extracto accionado, Providencia de notificación por la prensa con extracto para expediente. • Anexo modificado: Matriz de requisitos		• Abg. Bayron Cabrera Inspector Integral • Doc. María Augusta Merchán Inspectora Integral • Ing. Edgar Chulco Técnico de Tesorería • Abg. Mery Guillen Experto de Secretaría General • Ing. Maritza Aguirre Especialista de Procesos	• Solicitud de visto bueno trabajador • Respuesta visto bueno trabajador • Respuesta visto bueno empleador
--	---	--	--	--

	INSTRUCTIVO	Fecha: 12-10-2017
		Código: IN-GRT-01-02-01
	MACROPROCESO: Gestión de regulación del trabajo PROCESO: Gestión de registro y autorización de trabajo sector privado SUBPROCESO: Terminación de relación laboral mediante visto bueno	Versión: 03
		Página 7 de 29

ÍNDICE

1.	LINEAMIENTOS DEL PROCESO.....	8
2.	GLOSARIO DE TÉRMINOS Y ABREVIATURAS.....	9
3.	DESCRIPCIÓN DEL SUBPROCESO TERMINACIÓN DE RELACIÓN LABORAL MEDIANTE VISTO BUENO	10
3.1	FICHA DEL SUBPROCESO.....	10
3.2	CONTROLES DEL SUBPROCESO	11
3.3	DIAGRAMA DE FLUJO DEL SUBPROCESO	12
3.4	PROCEDIMIENTO DEL SUBPROCESO TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL MEDIANTE VISTO BUENO	15
3.4.1	PROPÓSITO	15
3.4.2	ALCANCE	15
3.4.3	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES	15
3.5	INDICADORES DE GESTIÓN DEL SUBPROCESO	27
3.6	LISTADO DE FORMATOS Y ANEXOS	27

	MANUAL DE PROCESO	Fecha: 03/04/2016
		Código: GRT-01-02-01-IN
	MACROPROCESO: Gestión de Regulación del Trabajo	Versión: 02
	PROCESO: Gestión de Registro y Autorización de Trabajo Sector Privado SUBPROCESO: Terminación de relación laboral mediante visto bueno	Página 8 de 29

1. LINEAMIENTOS DEL PROCESO

El proceso requiere considerar los siguientes puntos:

- Lo establecido en éste documento, es de aplicación obligatoria y de estricto cumplimiento para todos los funcionarios y servidores a cargo de ejecutar el presente proceso, en las distintas Direcciones Regionales y Delegaciones Provinciales a nivel nacional.
- El visto bueno prescribe en un mes de cumplida la infracción, siempre que la parte accionada lo alegue en su contestación de conformidad al artículo 636 del Código del Trabajo en concordancia por lo establecido por la entonces Corte Suprema de Justicia del 1 de julio de 1998, publicada en R.O. 365 de 21 de julio de 1998.
- El Inspector de Trabajo antes de avocar conocimiento revisará que el petitorio contenga los requisitos establecidos en los artículos 142 y 143 del Código Orgánico General de Procesos; caso contrario, solicitará mediante providencia que se aclare o adjunte cualquiera de los requisitos descritos en los artículos antes citados concediendo el término de 72 horas de conformidad al artículo 146 de la misma norma.
- Una vez culminado el término de las 72 horas y con la contestación de la parte accionante se califica y se envía a notificar, en caso de que no exista contestación o la misma sea extemporánea el Inspector de Trabajo procederá al Archivo del trámite.
- Si no se logra notificar al accionado, el Inspector de Trabajo deberá dar el término de 48 horas para que la parte actora o accionante aclare la dirección de notificación, en caso de no existir dicha contestación se hace una insistencia y al no tener respuesta se ordena el archivo del expediente.
- El accionado una vez que ha sido notificado cuenta con 2 días para que conteste conforme lo establece el Art. 621 del Código del Trabajo; con o sin contestación, la Autoridad Administrativa de Trabajo emitirá providencia señalando día y hora para llevarse a cabo la diligencia en la que se investigara tanto los fundamentos de hecho y de derecho que se fundamenta el visto bueno.

	INSTRUCTIVO	Fecha: 12-10-2017
		Código: IN-GRT-01-02-01
	MACROPROCESO: Gestión de regulación del trabajo	Versión: 03
	PROCESO: Gestión de registro y autorización de trabajo sector privado SUBPROCESO: Terminación de relación laboral mediante visto bueno	Página 9 de 29

- Se debe notificar a las partes mínimo con 48 horas de anticipación la realización de la diligencia de investigación.
- El análisis de las pruebas presentadas y la elaboración de la resolución se la deberá realizar dentro del término de tres días posteriores a la diligencia de investigación, concediendo o negando el visto bueno.
- Las resoluciones de visto bueno donde se ordena la devolución de los valores consignados, deben ser informados a la Dirección Financiera para la gestión.
- En caso de que el visto bueno haya sido presentado con suspensión de la relación laboral (consignación), el Inspector de Trabajo ordenará dentro de la resolución la inmediata devolución del monto consignado a favor del empleador o trabajador dependiendo su decisión final.

2. GLOSARIO DE TÉRMINOS Y ABREVIATURAS

TÉRMINO / ABREVIATURA	DEFINICIÓN
AM	<i>Acuerdo Ministerial.</i>
Accionado	<i>Es el empleador o trabajador contra quien se dirige la acción de visto bueno.</i>
Accionante	<i>Es el empleador o trabajador que plantea el visto bueno.</i>
BBDD	<i>Base de datos.</i>
Beneficiario	<i>Persona, agrupación o entidad que es favorecida con la resolución del visto bueno, en caso de visto bueno con suspensión de la relación laboral es a quien se le acredita el valor concepto de la consignación.</i>
LOSEP	<i>Ley Orgánica del Servicio Público.</i>
MDT	<i>Ministerio del Trabajo.</i>
Visto Bueno	<i>Es la forma de dar por terminado un contrato de trabajo por el empleador o trabajador por las causales determinadas en los Arts. 172 y 173 del Código del Trabajo, es un trámite administrativo no judicial.</i>

 Ministerio del Trabajo	INSTRUCTIVO	Fecha: 12-10-2017
		Código: IN-GRT-01-02-01
	MACROPROCESO: Gestión de regulación del trabajo	Versión: 03
	PROCESO: Gestión de registro y autorización de trabajo sector privado	Página 10 de 29
	SUBPROCESO: Terminación de relación laboral mediante visto bueno	

3. DESCRIPCIÓN DEL SUBPROCESO TERMINACIÓN DE RELACIÓN LABORAL MEDIANTE VISTO BUENO

3.1 FICHA DEL SUBPROCESO

	Subproceso:	Terminación de relación laboral mediante visto bueno
	Código del subproceso:	IN-GRT-01-02-01
3.3	PROPÓSITO:	• Resolver de acuerdo a las pruebas presentadas la terminación de relación laboral solicitada por el accionante mediante una resolución.
3.4	DISPARADOR:	• La petición por parte del accionante (trabajador o empleador) de terminación de relación laboral mediante visto bueno.
3.5	ENTRADAS:	• Petición visto bueno empleador o petición visto bueno trabajador. • Pruebas presentadas. • Matriz de requisitos: conforme anexo IN-GRT-01-02-01 ANE-01.
	Descripción:	
3.6	ACTIVIDADES:	• Analizar documentación ingresada. • Notificar providencia de calificación de visto bueno. • Notificar providencia para señalamiento audiencia. • Realizar diligencia de investigación.

 Ministerio del Trabajo	INSTRUCTIVO	Fecha: 12-10-2017
		Código: IN-GRT-01-02-01
	MACROPROCESO: Gestión de regulación del trabajo	Versión: 03
	PROCESO: Gestión de registro y autorización de trabajo sector privado	Página 11 de 29
	SUBPROCESO: Terminación de relación laboral mediante visto bueno	

**Productos/servicios
del subproceso:**

**Servicios/ trámites
asociados:**

**Responsable del
subproceso:**

Tipo de cliente:

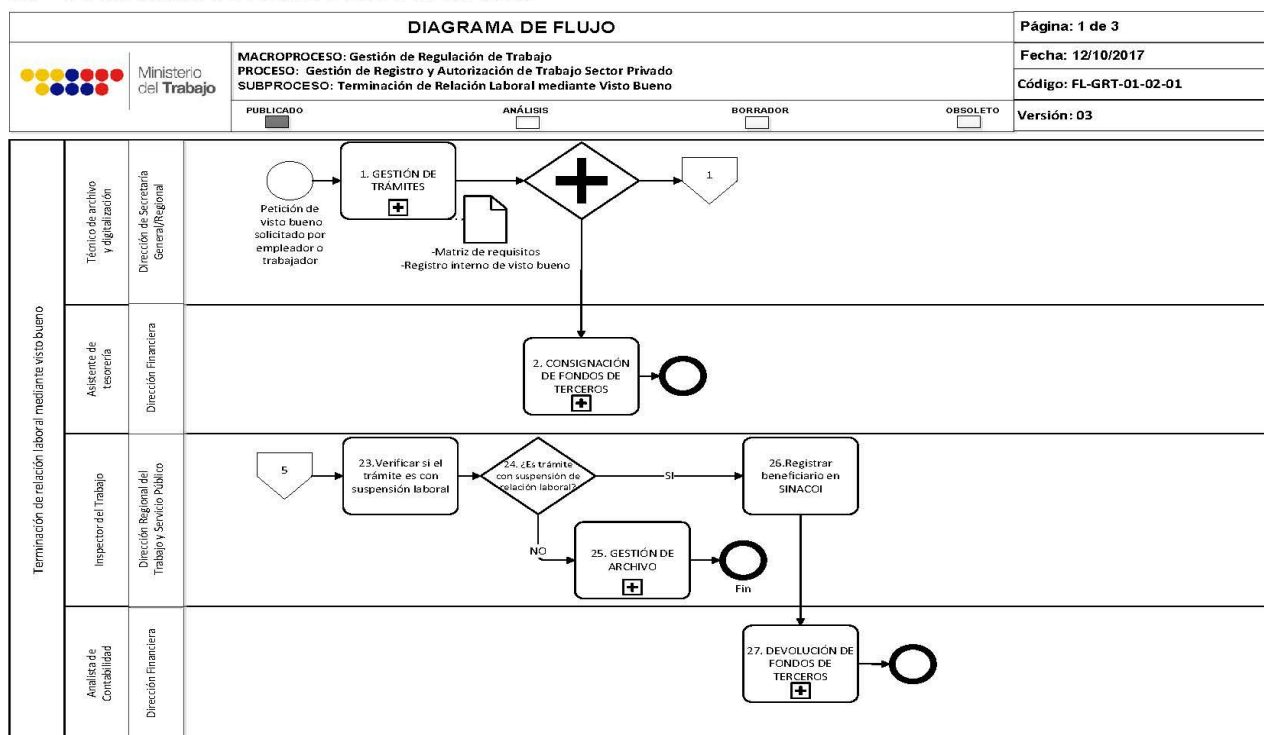
- Analizar las pruebas presentadas por las partes y resolver.
- En caso de visto bueno con suspensión de relación laboral continúa con el proceso de devolución de fondos de terceros por los valores consignados al beneficiario.
- Acta de investigación de visto bueno.
- Acta de acuerdo entre las partes.
- Resolución.
- Terminación de la relación laboral a petición del empleador / Terminación de relación laboral a petición del empleador con visto bueno con suspensión de relación laboral.
- Terminación de la relación laboral a petición del empleador / Terminación de relación laboral a petición del empleador con visto bueno sin suspensión de relación laboral.
- Terminación de la relación laboral a petición del trabajador / Terminación de relación laboral a petición del Trabajador con visto bueno.
- Director/a Regional de Trabajo y Servicio Público
- Externo – personas naturales / jurídicas

3.2 CONTROLES DEL SUBPROCESO

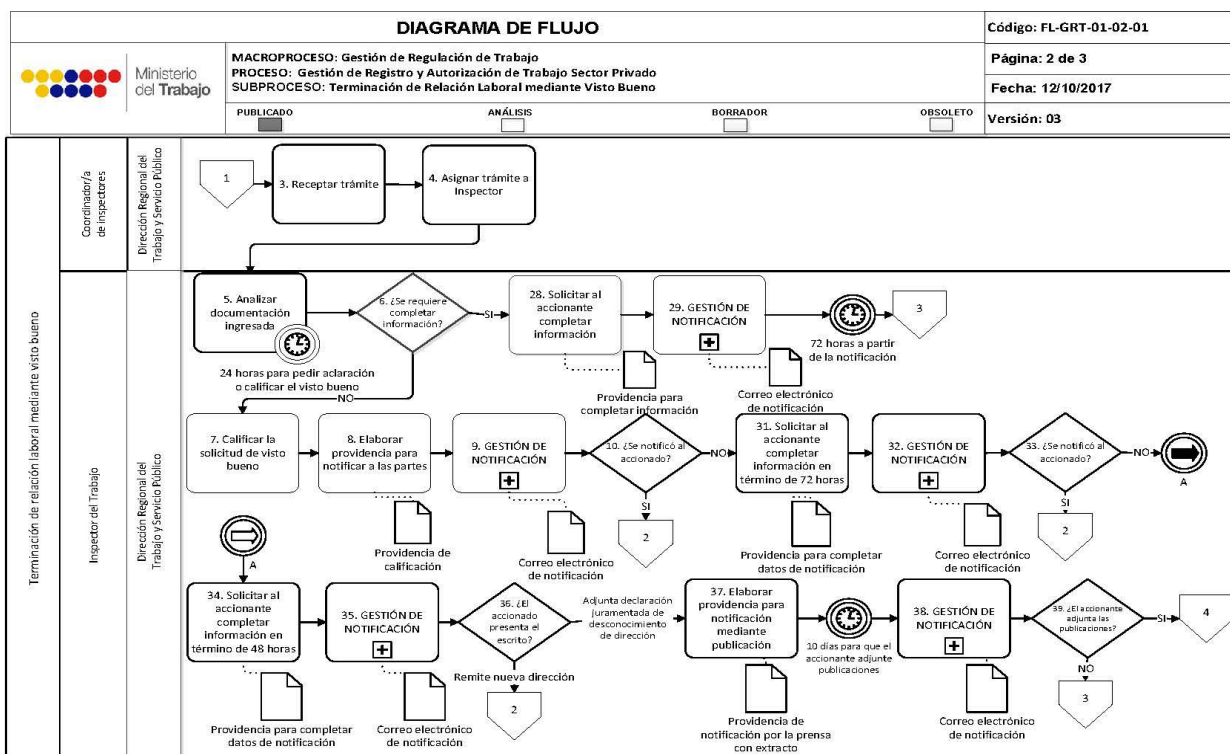
Identificación Norma (Resolución o Acuerdo)	Referencia específica
<i>Código Orgánico General de Procesos</i>	<i>Art. 54, 55, 56, 142, 143, 146, 164</i>
<i>Código del Trabajo</i>	<i>Art. 172, 173, 183, 545 numeral 5, 621, 622</i>

 Ministerio del Trabajo	INSTRUCTIVO		Fecha: 12-10-2017
	MACROPROCESO: Gestión de regulación del trabajo		Código: IN-GRT-01-02-01
	PROCESO: Gestión de registro y autorización de trabajo sector privado		Versión: 03
	SUBPROCESO: Terminación de relación laboral mediante visto bueno		Página 12 de 29

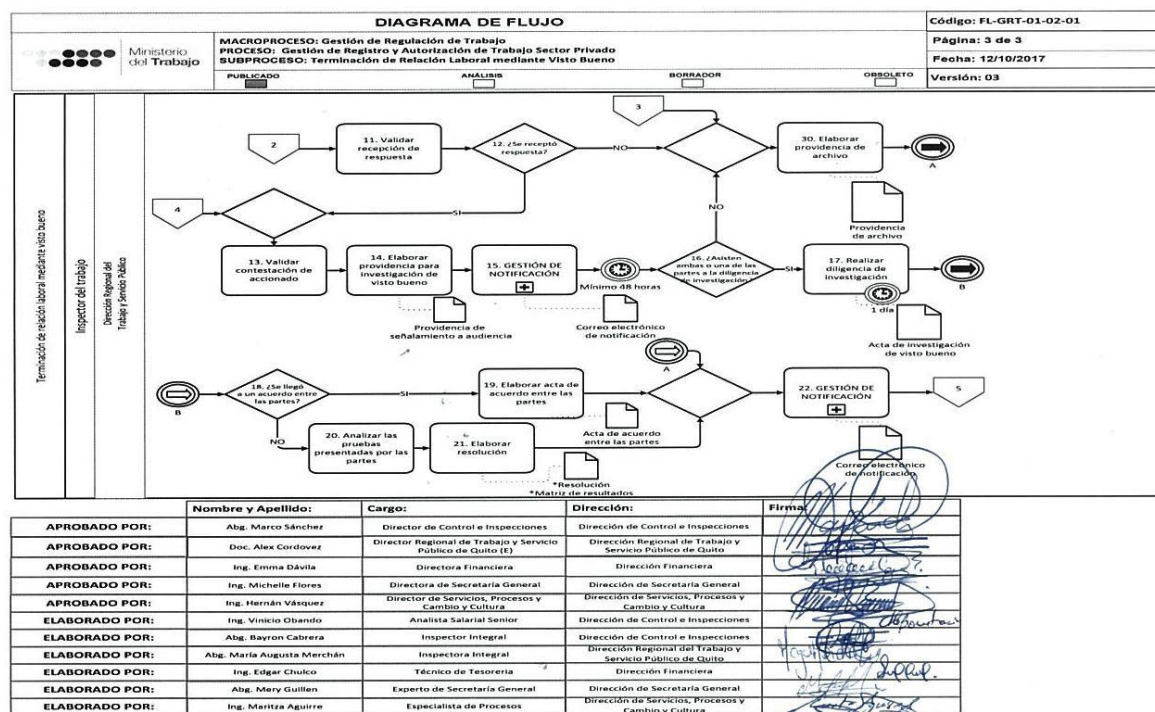
3.3 DIAGRAMA DE FLUJO DEL SUBPROCESO



 Ministerio del Trabajo	INSTRUCTIVO		Fecha: 12-10-2017
	MACROPROCESO: Gestión de regulación del trabajo		Código: IN-GRT-01-02-01
	PROCESO: Gestión de registro y autorización de trabajo sector privado		Versión: 03
	SUBPROCESO: Terminación de relación laboral mediante visto bueno		Página 13 de 29



 Ministerio del Trabajo	INSTRUCTIVO		Fecha: 12-10-2017
	MACROPROCESO: Gestión de regulación del trabajo		Código: IN-GRT-01-02-01
	PROCESO: Gestión de registro y autorización de trabajo sector privado		Versión: 03
	SUBPROCESO: Terminación de relación laboral mediante visto bueno		Página 14 de 29



	INSTRUCTIVO	Fecha: 12-10-2017
		Código: IN-GRT-01-02-01
	MACROPROCESO: Gestión de regulación del trabajo	Versión: 03
	PROCESO: Gestión de registro y autorización de trabajo sector privado SUBPROCESO: Terminación de relación laboral mediante visto bueno	Página 15 de 29

3.3 PROCEDIMIENTO DEL SUBPROCESO TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL MEDIANTE VISTO BUENO

3.4.1 PROPÓSITO

Gestionar la terminación de la relación laboral con visto bueno solicitada por el accionante hacia el accionado.

3.4.2 ALCANCE

Desde que se recibe una solicitud para realizar el proceso de terminación laboral mediante visto bueno hasta que se emite una resolución concediendo o negando, o en su defecto llegar a un acuerdo entre las partes, este instructivo contendrá el procedimiento de visto bueno con suspensión de relación laboral desde el ingreso de solicitud del mismo hasta la devolución de los valores consignados a favor del beneficiario.

3.4.3 DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

N°	Actividad	Rol	Descripción	Documento
1.	GESTIÓN DE TRÁMITES	Técnico de archivo y digitalización Dirección de Secretaría General/Regional	El trámite se recepta a nivel nacional en la Dirección de Secretaría General/ Direcciones Regionales y Delegaciones Provinciales conforme los requisitos preestablecidos para su gestión. El trámite de visto bueno solicitado por el empleador con suspensión de la relación laboral paralelamente se debe informar a Dirección Financiera y Coordinación de Inspectoría por Quipux, indicando que el depósito original es entregado a la Dirección Financiera, generando:	-Matriz de requisitos -Registro interno de visto bueno

	INSTRUCTIVO	Fecha: 12-10-2017
		Código: IN-GRT-01-02-01
	MACROPROCESO: Gestión de regulación del trabajo	Versión: 03
	PROCESO: Gestión de registro y autorización de trabajo sector privado	Página 16 de 29
	SUBPROCESO: Terminación de relación laboral mediante visto bueno	

			<i>Trámite de consignación:</i> remitir el comprobante de depósito original y 1 ejemplar de la petición de visto bueno a Financiero. <i>Trámite de visto bueno:</i> remitir 2 ejemplares de solicitud de visto bueno (2 originales) a Inspectoría. En caso de consignación, al momento de receptor el trámite debe validar la petición con el registro interno de visto bueno por consignación, con el fin de obtener toda la información necesaria para la consignación y devolución, en caso de que faltara alguna información debe completar el registro interno, solicitando de manera verbal la información al ciudadano. Se sortea en el sistema SINACOI el trámite, y el número generado deberá colocarse en el asunto del Quipux. Este subproceso no se detalla en el presente documento.	
2.	CONSIGNACIÓN DE FONDOS DE TERCEROS	Asistente de Tesorería Dirección Financiera	Generar comprobante de ingreso una vez recibido el Quipux e informa a la unidad de contabilidad para su registro contable, en caso de existir alguna inconsistencia con la consignación informar a la	

	INSTRUCTIVO	Fecha: 12-10-2017
		Código: IN-GRT-01-02-01
		MACROPROCESO: Gestión de regulación del trabajo
		PROCESO: Gestión de registro y autorización de trabajo sector privado
		Subproceso: Terminación de relación laboral mediante visto bueno
		Versión: 03
		Página 17 de 29

			Inspección para que sea considerado dentro de la gestión del visto bueno. Este subproceso no se detalla en el presente documento. Fin.	
3.	Receptar trámite	Coordinador/a de Inspectores Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público	Recepta de Secretaría el expediente físico y por Quipux.	
4.	Asignar trámite a Inspector	Coordinador/a de inspectores Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público	Asigna por Quipux al Inspector responsable, considerando la carga laboral en la unidad, para entregar el expediente físico del visto bueno.	
5.	Analizar documentación ingresada	Inspector del Trabajo	Se procede a realizar el análisis de la información de acuerdo al Código del Trabajo y en especial los artículos 172, 173, 183, 621, 622. Tiene 24 horas para que califique el trámite. En el caso que se requiera completar información, se otorgará el término de 72 horas para que aclare el accionante, conforme a la normativa legal vigente.	

 Ministerio del Trabajo	INSTRUCTIVO	Fecha: 12-10-2017
		Código: IN-GRT-01-02-01
	MACROPROCESO: Gestión de regulación del trabajo	Versión: 03
	PROCESO: Gestión de registro y autorización de trabajo sector privado	Página 18 de 29
	SUBPROCESO: Terminación de relación laboral mediante visto bueno	

			Realizar validaciones en los sistemas internos y externos (MDT, IESS, Superintendencia de Compañías, DINARDAP y otras) con el fin de validar obligaciones laborales, entre estos la remuneración consignada en trámite de visto bueno con suspensión de relación laboral solicitada por empleador.	
6.	¿Se requiere completar información?	Inspector del Trabajo	En el caso que SI se requiera completar información por parte del accionante, ir a la actividad 28. En el caso que NO se requiera información del accionante, ir a la actividad 7.	
7.	Calificar la solicitud de visto bueno	Inspector del Trabajo	Validar que el trámite esté completo en fundamentos de hecho, derecho y requisitos de acuerdo al artículo 142 y 143 del Código Orgánico General de Procesos.	
8.	Elaborar providencia para notificar a las partes	Inspector del Trabajo	Una vez calificado el trámite se elabora la providencia de calificación, la misma que debe ser notificada al accionado dando a conocer que se ha presentado un visto bueno en su contra.	-Providencia de calificación accionante -Providencia de calificación para notificar accionado -Providencia de calificación para expediente
9.	GESTIÓN DE NOTIFICACIÓN	Inspector del Trabajo	Se notifica por correo electrónico y/o casillero judicial al accionante la calificación del visto bueno señalado.	-Correo electrónico de notificación

 Ministerio del Trabajo	INSTRUCTIVO	Fecha: 12-10-2017
		Código: IN-GRT-01-02-01
	MACROPROCESO: Gestión de regulación del trabajo	Versión: 03
	PROCESO: Gestión de registro y autorización de trabajo sector privado	Página 19 de 29
	SUBPROCESO: Terminación de relación laboral mediante visto bueno	

			Este subproceso no se detalla en el presente documento.	
10.	¿Se notificó al accionado?	Inspector del Trabajo	En el caso de que SI se haya notificado al accionado continuar con actividad 11, caso contrario si NO se notificó ir a la actividad 31.	
11.	Validar recepción de respuesta	Inspector del Trabajo	Determinar si se recibe contestación al trámite (contestación de la parte accionada de conformidad al artículo 621 del Código del Trabajo).	
12.	¿Se receptó respuesta?	Inspector del Trabajo	En caso de que SI conteste la parte accionada, ir a actividad 13, caso contrario ir a actividad 30.	
13.	Validar contestación de accionado	Inspector del Trabajo	Al contar con la contestación de la parte accionada se corre traslado a la parte accionante.	
14.	Elaborar providencia para investigación de visto bueno	Inspector del Trabajo	Se procede a elaborar una providencia en la que se establece fecha y hora para realizar la diligencia de investigación.	-Providencia de señalamiento a audiencia accionante -Providencia de señalamiento a audiencia accionado -Providencia de señalamiento a audiencia para expediente
15.	GESTIÓN DE NOTIFICACIÓN	Inspector del Trabajo	Se notifica por correo electrónico y/o casillero judicial la providencia, mínimo en el término de 48 horas antes de la audiencia.	Correo electrónico de notificación

	INSTRUCTIVO	Fecha: 12-10-2017
		Código: IN-GRT-01-02-01
	MACROPROCESO: Gestión de regulación del trabajo	Versión: 03
	PROCESO: Gestión de registro y autorización de trabajo sector privado	Página 20 de 29
	SUBPROCESO: Terminación de relación laboral mediante visto bueno	

			Este subproceso no se detalla en el presente documento.	
16.	¿Asisten ambas o una de las partes a la diligencia de investigación?	Inspector del Trabajo	En el caso de que NO asistan ambas partes se procede a archivar con la actividad 30. Por otra parte en el caso de que SI asistan ambas partes o una de ellas se realiza la diligencia de investigación con la actividad 17.	
17.	Realizar diligencia de investigación	Inspector del Trabajo	Con presencia de las partes o de una de ellas se efectúa la diligencia de investigación.	Acta de investigación de visto bueno
18.	¿Se llegó a un acuerdo entre las partes?	Inspector del Trabajo	En caso de que SI se llega a un acuerdo entre las partes se realiza el acta en la actividad 19. Por otra parte si NO se llegó a acuerdo entre las partes se analizan las pruebas en la actividad 20.	
19.	Elaborar acta de acuerdo entre las partes	Inspector del Trabajo	Una vez que se llegó a un convenio se elabora el acta de acuerdo entre las partes o de finalización de la relación laboral, la misma que deberá ser cancelada y registrada su acta de finiquito en el sistema SUT del MDT y ordenando el archivo del expediente por medio del desistimiento de la parte actora.	Acta de acuerdo entre las partes
20	Analizar las pruebas	Inspector del Trabajo	Se analizan las pruebas presentadas por las partes ya que no se llegó a un acuerdo	

	INSTRUCTIVO	Fecha: 12-10-2017
		Código: IN-GRT-01-02-01
	MACROPROCESO: Gestión de regulación del trabajo	Versión: 03
	PROCESO: Gestión de registro y autorización de trabajo sector privado	Página 21 de 29
	SUBPROCESO: Terminación de relación laboral mediante visto bueno	

	presentadas por las partes		en la diligencia de investigación y se procede a resolver la solicitud de visto bueno concediendo o negando el visto bueno al accionante. En el caso de existir alguna inconsistencia en la consignación del visto bueno, la Dirección Financiera informará al Inspector del Trabajo.	
21.	Elaborar resolución	Inspector del Trabajo	Realizar la resolución del visto bueno, determinando el conceder o negar la solicitud del accionante. En caso de visto bueno solicitado por empleador con suspensión de la relación laboral se carga la resolución de Visto Bueno en el sistema SINACOI. Se emiten 3 ejemplares para: accionado, accionante, y expediente inspectoría, y se registra en la matriz de resultados el estado del trámite.	-Resolución accionante -Resolución accionado -Resolución para expediente -Matriz de resultados
22.	GESTIÓN DE NOTIFICACIÓN	Inspector del Trabajo	Se notifica a: accionante y accionado por casillero judicial y/o correo electrónico, para el expediente se adjunta la resolución con la razón de notificación al correo electrónico o entrega al casillero judicial. Este subproceso no se detalla en el presente documento.	Correo electrónico de notificación
23.	Verificar si el trámite es con	Inspector del Trabajo	Se verifica que el trámite sea con suspensión laboral, ya que existe	

	INSTRUCTIVO	Fecha: 12-10-2017
		Código: IN-GRT-01-02-01
	MACROPROCESO: Gestión de regulación del trabajo	Versión: 03
	PROCESO: Gestión de registro y autorización de trabajo sector privado	Página 22 de 29
	SUBPROCESO: Terminación de relación laboral mediante visto bueno	

	suspensión laboral		consignación por parte del empleador.	
24.	¿Es trámite con suspensión de relación laboral?	Inspector del Trabajo	En el caso de SI ser un trámite con suspensión de relación laboral ir a la actividad 26, en caso de NO serlo ir a la actividad 25.	
25.	GESTIÓN DE ARCHIVO	Inspector del Trabajo	Este subproceso no se detalla en el presente documento. Fin.	
26.	Registrar beneficiario en SINACOI	Inspector del Trabajo	Después de ejecutar la investigación el beneficiario es el determinado en la resolución del Inspector o el dado en el acuerdo por las partes. En caso de que se archive debido a imposibilidad de notificación al accionado o la no asistencia a audiencia de las partes, la consignación se devuelve al accionante. El Inspector del Trabajo registra la información del beneficiario en el Sistema SINACOI.	
27.	DEVOLUCIÓN DE FONDOS DE TERCEROS	Analista de Contabilidad	La devolución de fondos de terceros por visto bueno se ejecuta en 5 a 8 días término, incluido el tiempo que el Ministerio de Finanzas demora en la acreditación al beneficiario. Este subproceso no se detalla en el	

	INSTRUCTIVO	Fecha: 12-10-2017
		Código: IN-GRT-01-02-01
	MACROPROCESO: Gestión de regulación del trabajo	Versión: 03
	PROCESO: Gestión de registro y autorización de trabajo sector privado	Página 23 de 29
	SUBPROCESO: Terminación de relación laboral mediante visto bueno	

			presente documento.	
			Fin.	
28.	Solicitar al accionante completar información	Inspector del Trabajo	Una vez analizada la documentación y al faltarle información o documentación en la solicitud se pide completar o adjuntar, con la finalidad de proceder con la calificación, otorgándole el término de 72 horas para su presentación..	-Providencia para completar información -Providencia para completar información para expediente
29.	GESTIÓN DE NOTIFICACIÓN	Inspector del Trabajo	Se notifica por correo electrónico y/o casillero judicial para que complete información el accionado. Este subproceso no se detalla en el presente documento.	Correo electrónico de notificación
30.	Elaborar providencia de archivo	Inspector del Trabajo	Se procede a elaborar una providencia de archivo de expediente en los siguientes casos: -Una vez transcurrido el término de 72 horas y no se ha recibido ninguna respuesta por parte del accionante, -No asistencia de ambas partes a la diligencia de investigación, -Cuando el accionante al adjuntar la declaración juramentada de desconocimiento de dirección no adjunta las publicaciones. Continuando con la actividad 22.	-Providencia de archivo -Providencia de archivo para expediente
31.	Solicitar al	Inspector del	Al no poder notificar al accionado, se	-Providencia

	INSTRUCTIVO	Fecha: 12-10-2017
		Código: IN-GRT-01-02-01
	MACROPROCESO: Gestión de regulación del trabajo	Versión: 03
	PROCESO: Gestión de registro y autorización de trabajo sector privado	Página 24 de 29
	SUBPROCESO: Terminación de relación laboral mediante visto bueno	

	accionante completar información en término de 72 horas	Trabajo	solicita al accionante aclarar la dirección en un término de 72 horas.	para completar datos de notificación -Providencia para completar datos de notificación para expediente
32.	GESTIÓN DE NOTIFICACIÓN	Inspector del Trabajo	Se notifica por correo electrónico y/o casillero judicial al accionante la providencia para completar información de notificación. Este subproceso no se detalla en el presente documento.	Correo electrónico de notificación
33.	¿Se notificó al accionado?	Inspector del Trabajo	En el caso de que SI se haya notificado al accionado continuar con actividad 11, caso contrario si NO se notificó ir a la actividad 34.	
34.	Solicitar al accionante completar información en término de 48 horas	Inspector del Trabajo	Al no poder notificar al accionado, se solicita al accionante aclarar la dirección en un término de 48 horas, en caso de no entrega de información por parte del accionante se procede a archivar el trámite, adicionalmente si existe tres razones de imposibilidades de notificación a la parte accionada se ordena el archivo.	-Providencia para completar datos de notificación -Providencia para completar datos de notificación para expediente

35.	GESTIÓN DE NOTIFICACIÓN	Inspector del Trabajo	Se notifica por correo electrónico y/o casillero judicial al accionante la providencia para completar información de notificación.	Correo electrónico de notificación
-----	-------------------------	-----------------------	--	------------------------------------

	INSTRUCTIVO	Fecha: 12-10-2017
		Código: IN-GRT-01-02-01
	MACROPROCESO: Gestión de regulación del trabajo	Versión: 03
	PROCESO: Gestión de registro y autorización de trabajo sector privado	Página 25 de 29
	SUBPROCESO: Terminación de relación laboral mediante visto bueno	

			Este subproceso no se detalla en el presente documento.	
36.	¿El accionado presenta el escrito?	Inspector del Trabajo	En caso de que el accionante presente una respuesta con la nueva dirección se continúa con la actividad 11. En caso del que el accionante no tenga conocimiento de una nueva dirección para realizar la notificación o desconozca el domicilio del trabajador o accionado deberá solicitar de acuerdo al artículo 56 del Código Orgánico General de Procesos que la notificación se realice de acuerdo a lo establecido en la norma legal antes precisada, adjunta la Declaración Juramentada de desconocer el domicilio y el Certificado que otorga el Ministerio de Relaciones Exteriores que indique si la persona salió del país o consta en el Registro Consular, de esta manera se continúa con la actividad 37.	
37.	Elaborar providencia para notificación mediante publicación	Inspector del Trabajo	El Inspector de Trabajo elabora la providencia para notificación por la prensa, adjuntando el extracto. De esta manera el accionante realiza la notificación por la prensa, con 3 publicaciones seguidas en un diario de amplia circulación nacional, para lo cual cuenta con 10 días término para entregar las publicaciones al Inspector. Desde la	-Providencia de notificación por la prensa con extracto accionante -Providencia de notificación por la prensa con extracto accionado -Providencia de

	INSTRUCTIVO	Fecha: 12-10-2017
		Código: IN-GRT-01-02-01
	MACROPROCESO: Gestión de regulación del trabajo	Versión: 03
	PROCESO: Gestión de registro y autorización de trabajo sector privado	Página 26 de 29
	SUBPROCESO: Terminación de relación laboral mediante visto bueno	

			última publicación deben transcurrir 22 días término para que se continúe con la investigación.	notificación por la prensa con extracto para expediente
38.	GESTIÓN DE NOTIFICACIÓN	Inspector del Trabajo	Se notifica por correo electrónico y/o casillero judicial al accionante la providencia de notificación por prensa con extracto. Este subproceso no se detalla en el presente documento.	Correo electrónico de notificación
39.	¿El accionante adjunta las publicaciones?	Inspector del Trabajo	En caso de que el accionante SI adjunte las publicaciones se continúa con la actividad 13, se valida la contestación. En el caso de que el accionante NO adjunte las publicaciones se continúa con la actividad 30 para archivo.	
			Fin del subproceso.	

 Ministerio del Trabajo	INSTRUCTIVO	Fecha: 12-10-2017
		Código: IN-GRT-01-02-01
	MACROPROCESO: Gestión de regulación del trabajo	Versión: 03
	PROCESO: Gestión de registro y autorización de trabajo sector privado	Página 27 de 29
	SUBPROCESO: Terminación de relación laboral mediante visto bueno	

3.5 INDICADORES DE GESTIÓN DEL SUBPROCESO

N°	Indicador	Definición	Fórmula de Cálculo	Unidad de Medida	Responsable de Medición	Fuente de la Medición	Frecuencia de Medición
1	Reasignación de trámites	Control de la asignación de los trámites de terminación de relación laboral	(Trámites asignados correctamente / trámites ingresados) * 100	Porcentaje	Inspector del Trabajo	Matriz de resultados	Mensual
2	Gestión de trámites ingresados	Se controla que a todas las solicitudes se les da la correspondiente atención dentro de los plazos establecidos	(Total de trámites gestionados dentro de los plazos establecidos / total de trámites ingresados) * 100	Porcentaje	Inspector del Trabajo	Matriz de resultados	Mensual

3.6 LISTADO DE FORMATOS Y ANEXOS

Código	Nombre del documento	Versión	Tipo de documento
IN-GRT-01-02-01 FOR-01	Correo electrónico de notificación	01	Formato
IN-GRT-01-02-01 FOR-02	Providencia para completar información	02	Formato

IN-GRT-01-02-01 FOR-03	Providencia para completar información para expediente	02	Formato
------------------------	--	----	---------

	INSTRUCTIVO	Fecha: 12-10-2017
		Código: IN-GRT-01-02-01
	MACROPROCESO: Gestión de regulación del trabajo	Versión: 03
	PROCESO: Gestión de registro y autorización de trabajo sector privado	Página 28 de 29
	SUBPROCESO: Terminación de relación laboral mediante visto bueno	

IN-GRT-01-02-01 FOR-04	Providencia de archivo	01	Formato
IN-GRT-01-02-01 FOR-05	Providencia de archivo para expediente	01	Formato
IN-GRT-01-02-01 FOR-06	Providencia de calificación accionante	01	Formato
IN-GRT-01-02-01 FOR-07	Providencia de calificación para notificar a accionado	01	Formato
IN-GRT-01-02-01 FOR-08	Providencia de calificación para expediente	01	Formato
IN-GRT-01-02-01 FOR-09	Providencia para completar datos de notificación	01	Formato
IN-GRT-01-02-01 FOR-10	Providencia para completar datos de notificación para expediente	01	Formato
IN-GRT-01-02-01 FOR-11	Providencia de notificación por la prensa con extracto accionante	02	Formato
IN-GRT-01-02-01 FOR-12	Providencia de notificación por la prensa con extracto accionado	02	Formato
IN-GRT-01-02-01 FOR-13	Providencia de notificación por la prensa con extracto para expediente	02	Formato
IN-GRT-01-02-01 FOR-14	Providencia de señalamiento a audiencia accionante	02	Formato
IN-GRT-01-02-01 FOR-15	Providencia de señalamiento a audiencia accionado	02	Formato
IN-GRT-01-02-01 FOR-16	Providencia de señalamiento a audiencia para expediente	02	Formato
IN-GRT-01-02-01 FOR-17	Acta de investigación de visto	02	Formato

	INSTRUCTIVO	Fecha: 12-10-2017
		Código: IN-GRT-01-02-01
	MACROPROCESO: Gestión de regulación del trabajo	Versión: 03
	PROCESO: Gestión de registro y autorización de trabajo sector privado SUBPROCESO: Terminación de relación laboral mediante visto bueno	Página 29 de 29

	bueno		
IN-GRT-01-02-01 FOR-18	Acta de acuerdo entre las partes	02	Formato
IN-GRT-01-02-01 FOR-19	Resolución accionante	02	Formato
IN-GRT-01-02-01 FOR-20	Resolución accionado	02	Formato
IN-GRT-01-02-01 FOR-21	Resolución para expediente	02	Formato
IN-GRT-01-02-01 FOR-22	Matriz de resultados	01	Formato
IN-GRT-01-02-01 FOR-23	Registro interno de visto bueno	01	Formato
IN-GRT-01-02-01 ANE-01	Matriz de requisitos	03	Anexo