



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

ESTUDIO DE CASO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA
DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA

TEMA:

“LA RESOLUCIÓN DE VISTO BUENO EMITIDA POR LA INSPECTORÍA DE
TRABAJO DE BOLÍVAR, VULNERA EL DERECHO AL TRABAJO Y
CONTRAVIENE LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL EN
EL CASO N° 02331-2018-00677”

AUTORA:

KARLA JOSEFINA AGUIRRE CALDERÓN

TUTOR:

DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN

GUARANDA - ECUADOR

2019

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

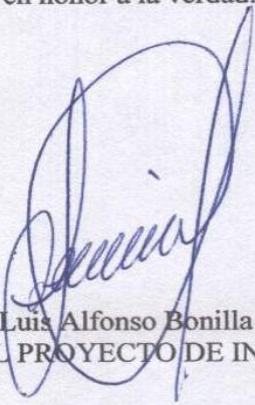
DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN, en calidad de Tutor de la modalidad de titulación: Estudio de Caso, designado por el Consejo Directivo de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar; al tenor de lo previsto en el Reglamento de la Unidad de Titulación; tengo a bien INFORMAR:

Que, la señorita KARLA JOSEFINA AGUIRRE CALDERÓN, ha desarrollado su proyecto de titulación cumpliendo con las sugerencias y observaciones realizadas por el suscrito a su trabajo de estudio de caso, que tiene como tema: "LA RESOLUCIÓN DE VISTO BUENO EMITIDA POR LA INSPECTORÍA DE TRABAJO DE BOLÍVAR, VULNERA EL DERECHO AL TRABAJO Y CONTRAVIENE LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL EN EL CASO N° 02331-2018-00677", el mismo que cumple todos los requisitos exigidos por la Universidad, siendo de su propia autoría; por lo tanto, tengo a bien aprobar el mismo y se autoriza para su presentación y calificación por parte del tribunal de calificación.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Guaranda, 18 de julio de 2019.

Atentamente,


Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón
TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA



Factura: 001-002-000020098



20190201002D00719

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20190201002D00719

Ante mí, NOTARIO(A) HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS de la NOTARÍA SEGUNDA , comparece(n) KARLA JOSEFINA AGUIRRE CALDERON portador(a) de CÉDULA 0202313946 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil SOLTERO(A), domiciliado(a) en GUARANDA, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE; quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede RECONOCIMIENTO DE FIRMA AUTORÍA, es(son) suya(s), la(s) misma(s) que usa(n) en todos sus actos públicos y privados, siendo en consecuencia auténtica(s), TEMA LA RESOLUCION DE VISTO BUENO EMITIDA POR LA INSPECTORÍA DE TRABAJO DE BOLÍVAR, VULNERA EL DERECHO AL TRABAJO Y CONTRAVIENE LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL EN EL CASO N° 02331-2018-0067 para constancia firma(n) conmigo en unidad de acto, de todo lo cual doy fe. La presente diligencia se realiza en ejercicio de la atribución que me confiere el numeral noveno del artículo dieciocho de la Ley Notarial -. El presente reconocimiento no se refiere al contenido del documento que antecede, sobre cuyo texto esta Notaría, no asume responsabilidad alguna. – Se archiva un original. GUARANDA, a 10 DE DICIEMBRE DEL 2019, (16:52).

Karla Aguirre c.

KARLA JOSEFINA AGUIRRE CALDERON
CÉDULA: 0202313946



Hernan Ramiro Criollo Arcos
NOTARIO(A) HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
NOTARÍA SEGUNDA DEL CANTÓN GUARANDA



Karla Aguirre Calderon

KARLA JOSEFINA AGUIRRE CALDERON

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo, KARLA JOSEFINA AGUIRRE CALDERÓN, portadora de la cédula de ciudadanía No. 0202313946, estudiante de la Universidad Estatal de Bolívar y egresada de la Escuela de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas; bajo juramento DECLARO de manera libre y voluntaria que, el presente trabajo de titulación de estudio de caso con el tema: “LA RESOLUCIÓN DE VISTO BUENO EMITIDA POR LA INSPECTORÍA DE TRABAJO DE BOLÍVAR, VULNERA EL DERECHO AL TRABAJO Y CONTRAVIENE LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL EN EL CASO N° 02331-2018-00677”; fue realizado con las tutorías del docente Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón, siendo un trabajo original de mi propia autoría, dejando a salvo el criterio de terceros que fueron citados en el presente análisis o estudio de caso; por lo tanto, eximo a la Universidad y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Guaranda, 18 de julio de 2019.

Atentamente,

Karla Aguirre C.

KARLA JOSEFINA AGUIRRE CALDERÓN
AUTORA





CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD



Karla Aguirre .C.

Número único de identificación: 0202313946

Nombres del ciudadano: AGUIRRE CALDERON KARLA JOSEFINA

Condición del cedulado: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/BOLIVAR/GUARANDA/GABRIEL
IGNACIO VEINTIMILLA

Fecha de nacimiento: 29 DE JULIO DE 1995

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: MUJER

Instrucción: SUPERIOR

Profesión: ESTUDIANTE

Estado Civil: SOLTERO

Cónyuge: No Registra

Fecha de Matrimonio: No Registra

Nombres del padre: AGUIRRE RAMOS NAUN ANTONIO

Nacionalidad: ECUATORIANA

Nombres de la madre: CALDERON ESCOBAR MONICA

Nacionalidad: ECUATORIANA

Fecha de expedición: 13 DE ENERO DE 2017

Condición de donante: SI DONANTE

Información certificada a la fecha: 10 DE DICIEMBRE DE 2019

Emisor: HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS - BOLIVAR-GUARANDA-NT 2 - BOLIVAR - GUARANDA



N° de certificado: 194-284-35826



194-284-35826

Lcdo. Vicente Talano G.

Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación
Documento firmado electrónicamente



DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a Dios, a mis padres, y a todas las personas maravillosas e incondicionales que estuvieron apoyándome en todo el proceso de mi carrera universitaria y a lo largo de mi vida.

KARLA AGUIRRE CALDERÓN.

AGRADECIMIENTO

A DIOS, por guiarme siempre en cada paso que doy, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y debilidad.

A la UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, por abrirme las puertas de su institución y poder formarme profesionalmente en ella.

A mis MAESTROS, en especial a mí Docente - Tutor Dr. Luis Alfonso Bonilla por ser un gran amigo e impartir todo su conocimiento, por guiarme en este trabajo de grado.

A todos ustedes muchas gracias.

KARLA AGUIRRE CALDERÓN.

TÍTULO

“LA RESOLUCIÓN DE VISTO BUENO EMITIDA POR LA INSPECTORÍA DE
TRABAJO DE BOLÍVAR, VULNERA EL DERECHO AL TRABAJO Y
CONTRAVIENE LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL EN
EL CASO N° 02331-2018-00677”

ÍNDICE

PORTADA	I
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA	II
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA.....	III
DEDICATORIA.....	VI
AGRADECIMIENTO	VII
TÍTULO.....	VIII
ÍNDICE.....	IX
RESUMEN.....	XI
GLOSARIO DE TÉRMINOS	XIII
SIGLAS	XV
INTRODUCCIÓN.....	XVI
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL CASO A SER INVESTIGADO	1
1.2. Objetivo del análisis o estudio de caso.	6
OBJETIVO GENERAL	6
OBJETIVOS ESPECIFICOS	6
CAPÍTULO II.....	7
CONTEXTUALIZACIÓN DEL CASO	7
2.1. Antecedentes del caso	7
2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DEL CASO.....	10
2.2.1. El Visto Bueno	10
2.2.2. Trámite de Visto Bueno	11
2.2.3. Calificación del Visto Bueno	12
2.2.4. Debido Proceso	13
2.2.5. Debido Proceso en la Legislación Ecuatoriana.	14
2.2.6. Derecho al trabajo.	15
2.2.7. Principios Generales del Derecho Laboral.....	16
2.2.7.1. Principio de Irrenunciabilidad.....	17
2.2.7.2. Principio de Protección.	17
2.2.7.3. Principio de favorabilidad.	18
2.2.8. Análisis del artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador (2008)	19
2.2.9. Despido indirecto o Ius Variandi.....	20

CAPÍTULO III	24
METODOLOGÍA.....	24
DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO.....	25
3.1. Redacción del cuerpo del estudio de caso.....	25
CAPÍTULO IV	44
RESULTADOS	44
4.1 Resultados de la Investigación Realizada.....	44
4.2. IMPACTO DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	45
CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DEL CASO.	48
BIBLIOGRAFÍA	49
LEXGRAFÍA	51
ANEXOS	52

RESUMEN

El presente trabajo de estudio de caso cuyo tema es “LA RESOLUCIÓN DE VISTO BUENO EMITIDA POR LA INSPECTORÍA DE TRABAJO DE BOLÍVAR, VULNERA EL DERECHO AL TRABAJO Y CONTRAVIENE LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL EN EL CASO N° 02331-2018-00677”, lo he realizado cumpliendo con el Reglamento de Titulación respectiva y tiene el siguiente contenido:

En el primer Capítulo he planteado el caso a ser investigado el mismo que se inicia con la presentación de una solicitud de visto bueno, por las causales 2 y 5 del artículo 172 del Código de Trabajo, cuya resolución aceptando el visto bueno vulnera el derecho al trabajo garantizado por el art.33 de la Constitución de la República del Ecuador e inaplica los principios generales del derecho laboral previstos en el art. 326 de la CRE y en el Código de Trabajo Ecuatoriano. Luego de realizar un análisis jurídico sobre las normas laborales vigentes, y luego de analizar la contextualización jurídica dentro del marco laboral he podido determinar cuáles son las garantías laborales que la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo establecen en favor de los trabajadores y la errónea y parcializada interpretación jurídica realizada por la Inspectora de Trabajo de Bolívar en su resolución de visto bueno la misma que fue apelada para luego ser invalidada por la Unidad Judicial Civil de Guaranda, por la Corte Provincial de la Justicia de Bolívar y por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador.

En el Capítulo segundo realizo la contextualización del caso precisando los antecedentes del mismo, su fundamentación teórica, haciendo énfasis sobre el derecho al trabajo y los principios generales del derecho laboral enfatizando en los principios de irrenunciabilidad

de derechos, de protección y de favorabilidad, haciendo el análisis jurídico sobre el despido indirecto o IUS VARIANDI que contempla la doctrina jurídica laboral y la jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia.

En el Capítulo tres al realizar la descripción del trabajo investigativo utilizo mecanismos de investigación basándome en la jurisprudencia, en la doctrina, y en la ley vigente.

El Capítulo cuarto contiene los resultados del análisis del marco jurídico de la investigación realizada, haciendo énfasis en la naturaleza jurídica del trámite de visto bueno, sus consecuencias jurídicas, la impugnación a dicho trámite para explicar las figuras del despido intempestivo y el despido indirecto, para luego finalizar con las conclusiones generales del presente análisis de caso.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Derecho del trabajo: Es una rama del derecho en general, que regula jurídicamente las relaciones entre el empleador y el trabajador de forma individual o colectiva.

Despido: En Derecho Laboral, se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario. (Cabanellas G. , 2010).

Impugnación: Es la acción y efecto de combatir, contradecir, refutar (Enciclopedia Jurídica, 2014).

Inspector: Se entiende como inspector a aquella persona que tiene bajo su cargo la guarda, vigilancia o protección de determinada cosa, circunstancia (Ilustrado, 1995).

Inspección de trabajo: Es un órgano dependiente del Ministerio del Trabajo, se encarga de recopilar datos para el censo general del trabajo, mediante inscripción y registros de los sindicatos y sus miembros.

Juicio: Conocimiento, tramitación y fallo de una causa por un juez o tribunal. (Cabanellas G. , 2010).

Principios generales: Son aquellos criterios o ideas que conforman las bases en que se sostiene un sistema jurídico en particular, su trascendencia en la maquinaria legal radica en que estos principios deberán ser observados para la creación o aplicación de normas con contenido jurídico (Definición Legal, 2016).

Resolución: Solución de problema, conflicto o litigio. Medida para un caso. Fallo, auto, providencia de una autoridad gubernativa o judicial. Acto, hecho o declaración de voluntad que deja sin efecto una relación jurídica. (Cabanellas G. , 2003) .

Sentencia: Decisión extrajudicial de la persona a quien se encomienda resolver una controversia, duda o dificultad. (Cabanellas G. , 2010) .

Trabajo: Se entiende por trabajo a toda actividad que realiza el ser humano ya sea material o intelectual, independientemente del nivel de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

Visto bueno: Es un trámite de carácter administrativo y consiste en la resolución que emite el Inspector de Trabajo en la que califica de legales, las causales invocadas por el peticionario, para dar por terminada la relación laboral. (Bonilla, 2014).

Vulneración de derechos: Se entienden que son vulnerados o lesionados los derechos cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su sentido esencial (Dirección del Trabajo, 2019).

SIGLAS

CRE: Constitución de la República del Ecuador.

COGEP: Código Orgánico General de Procesos.

CT: Código del Trabajo.

MT: Ministerio de Trabajo.

ART.: Artículo

INTRODUCCIÓN

Con el presente trabajo realizo el estudio jurídico y doctrinario en primer lugar sobre el derecho al trabajo que tenemos las personas en base a lo previsto en art. 33 de la Constitución de la Republica, y subsidiariamente analizo también los principios que rigen al derecho laboral ecuatoriano contenidos en la misma Constitución de la República y en el Código de Trabajo Ecuatoriano, principios y garantías que deben ser observados y aplicados por las autoridades administrativas y laborales en la administración de justicia tanto en los tramites de visto bueno por los Inspectores de Trabajo como también en los procedimientos judiciales por los señores Jueces.

El trámite de visto bueno previsto en el Código de Trabajo consiste en un trámite de carácter administrativo que se lo realiza ante el Inspector de Trabajo para terminar una relación laboral cuando el trabajador o el empleador han incurrido en las causales previstas en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo, pues la autoridad administrativa del trabajo esta para ejercer su acción de autoridad de manera imparcial, independiente, respetando y observando el debido proceso, asegurando el derecho a la defensa, y sobre todo aplicando de manera correcta los principios jurídicos laborales, la ley y la jurisprudencia para asegurar que la resolución de visto bueno no contravenga disposiciones legales ni vulnere derechos de las partes.

En el caso planteado: “LA RESOLUCIÓN DE VISTO BUENO EMITIDA POR LA INSPECTORÍA DE TRABAJO DE BOLÍVAR, VULNERA EL DERECHO AL TRABAJO Y CONTRAVIENE LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL EN EL CASO N° 02331-2018-00677”, realizo un estudio técnico-jurídico de la actuación incongruente de la autoridad administrativa del trabajo inicialmente al haber admitido una solicitud de visto bueno sin que esta cumpla con los parámetros previsto en el artículo 142 del COGEP, y luego en el trámite y resolución para determinar que emite

su resolución en base a un asunto diferente a la pretensión del empleador, terminando de manera arbitraria e injusta la relación laboral entre la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora y la trabajadora Jenny Fierro Saltos, ocasionando a la trabajadora la pérdida de su trabajo de manera ilegal e improcedente y sin haber existido en el trámite de visto bueno ni la prueba, ni el sustento legal adecuado para que la Inspectora de Trabajo terminara la relación laboral de esa manera mediante resolución de fecha 6 de junio de 2018, haciendo que la trabajadora afectada de manera inmediata plantee la Impugnación de Visto Bueno el 14 de junio de 2018, para hacer valer sus derechos ante la Unidad Judicial respectiva.

Con el procedimiento judicial la autoridad judicial correspondiente reconoció el derecho en favor de la trabajadora injustamente despedida a través de una trámite de visto bueno legalmente admitido por la señora Inspectora de Trabajo de Bolívar, habiéndose tenido que lograr el reconocimiento del derecho en la vía judicial inclusive habiendo llegado el proceso a la Corte Provincial de Justicia con el recurso de Apelación y a la Corte Nacional de Justicia con el recurso de Casación, habiendo obtenido sentencia favorable la trabajadora en las tres instancias habiendo concluido el proceso el 23 de julio de 2019 fecha en la que el empleador pudo recuperar el vehículo embargado por la actora a fin de garantizar el pago total de los haberes constantes.

Con la breve introducción planteada queda a disposición del lector el presente análisis de estudio de caso.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL CASO A SER INVESTIGADO

1.1. Presentación del caso.

La Ingeniera Jenny Marilu Fierro Saltos, se desempeñaba como Jefe de Agencia de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora agencia Guaranda, quien luego de ganar un concurso de mérito y oposición se desempeñó en el cargo antes mencionado por un periodo de 9 años, pues el Gerente de la cooperativa mediante disposición ordena que la antes mencionada trabajadora se traslade en primer lugar a laborar en la ciudad de Chimbo, para luego de un año de haber trabajado en dicha ciudad emitir una disposición para que se traslade a trabajar en la ciudad de Chillanes, lo cual no es aceptado por la trabajadora de la cooperativa quien se ampara en el art. 70 del Reglamento Interno de Trabajo de la Cooperativa, para no expresar su consentimiento en dicho cambio, ante lo cual el Gerente de la cooperativa presenta una solicitud de Visto Bueno en contra de la trabajadora para terminar la relación laboral, en dicha solicitud el empleador aduce que la trabajadora incurrió en las causales 2 y 5 del art. 172 del Código de Trabajo, es decir que cometió indisciplina o desobediencia grave a los reglamentos internos, según el empleador existió ineptitud de la trabajadora para el desempeño del cargo. En la mentada solicitud de Visto Bueno el ex patrono en forma ambigua y generalizada manifiesta que se:

“(...) ha detectado el incumplimiento a los procesos determinados de la institución debidamente aprobados, y que, pese a los continuos llamados de atención, no se ha dado las medidas correctivas por parte de la trabajadora”. Como puede apreciar señor Juez en la referida solicitud se recurre a generalidades y ambigüedades sin precisar en qué consiste mi supuesta falta, sin determinar cuándo, cómo y en qué circunstancias adecué mi conducta a lo establecido en los numerales 2 y 5 del art. 172 del Código del Trabajo;

considerando además que al no estar debidamente identificadas tales faltas, ni el tiempo en que eventualmente haya cometido, éstas podrían estar prescritas, al tenor de lo previsto en el artículo 636 literal b del Código ibídem. No obstante, a lo señalado la señora Inspectora del Trabajo de Bolívar, en el literal e del considerando cuarto de la resolución que impugno mediante esta demanda sostiene: “A fs. 15 del expediente consta el Oficio Nro.730 DTH-COA-CJPM de fecha 15 de marzo del 2018, suscrito por la Ing. Mariuxi Gaibor, Jefe de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora Ltda. En el cual dispone el traslado de la Ing. Jenny Fierro a fin de prestar sus servicios como Jefe de Agencia en el cantón Chillanes, disposición que hasta la fecha en la que se llevó a cabo la diligencia de investigación de los fundamentos de la solicitud de visto bueno no ha sido aceptada por la trabajadora, incumpliendo con lo previsto en el artículo 5 del Reglamento Interno de Trabajo la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora Ltda. Con el ánimo de reprobear mi conducta, la Inspectora de trabajo transcribe el contenido del art. 5 del referido reglamento interno, que prescribe: “ordenes legítimas. – Con apego a la ley y dentro de las jerarquías establecidas en el organigrama de la Cooperativa, los trabajadores deben obediencia y respeto a sus superiores a más de las obligaciones que correspondan a su puesto de trabajo, deberán ceñirse a las instrucciones y disposiciones legítimas, sea verbales o por escrito que reciban de sus jefes inmediatos”. Al respecto, cabe dejar constancia de lo siguiente: En el mismo oficio de traslado se reproducen textualmente lo estipulado en el Art. 70 del Reglamento Interno de la Cooperativa en el que taxativamente expresa: “La Cooperativa y el trabajador podrá acordar el traslado temporal a su personal a cualquier sitio del territorio nacional, según lo estime conveniente y según sus funciones que el puesto lo requieran con el fin de cumplir los objetivos de la Cooperativa”. De lo anotado, fácilmente se puede colegir que esta posibilidad de traslado tiene que ser acordada entre la entidad empleadora y sus trabajadores, de ninguna manera constituye una imposición, más aún cuando mediante comunicación dirigida al señor Gerente el 16 de marzo de 2018, le exprese documentadamente las razones por las cuales no aceptaba dicho traslado, razones que tienen que ver con mi estado actual de salud principalmente, lo cual está previsto en los principios constitucionales (Art. 326. 5). Como usted puede observar señor Juez, la Inspectora de Trabajo, solo se limita a reproducir el

contenido del art. 5 y no la disposición del Art. 70 del Reglamento Interno de la Cooperativa, violando de esta manera el Art. 199 del Código Orgánico General de Procesos, que tiene relación con la indivisibilidad de la prueba documental. Esto sin considerar, lo previsto en el Art. 326.3 de la Constitución de la Republica y el Art. 7 del Código del Trabajo. Más allá de aquello, la funcionaria administrativa del trabajo, soslayó no sé si por ignorancia o mala fe, el contenido del art. 636 b del Código ibídem; esto es que la supuesta y no consentida falta se encontraba prescrita y que, además, por esta misma razón ya fue amonestado por escrito como consta a fs. 12 o 13 del expediente administrativo, vulnerándose de esta forma las garantías básicas establecidas en los numerales 1 y 3 del art. 76 de la norma suprema. Por otra parte, la causal establecida en el art. 172. 2 del Código del Obrero, se refiere a la indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos de prevención, seguridad e higiene, según lo contemplado en el segundo inciso del art. 410 del mismo cuerpo legal. Por lo que cabe preguntarse: ¿Qué indisciplina o desobediencia grave he cometido, al negarme fundamentalmente a ser trasladada a otro lugar distinto a mi nombramiento otorgado por la misma institución? Y por razones estrictamente de salud. ¿Qué conmoción o riesgo ocasioné a la Cooperativa? Para ser catalogada como grave mi negativa a ese traslado y que además tiene sustento en el art. 70 del mismo reglamento interno. Ningún Juez más allá del afán persecutorio de mi empleador que primeramente se trasladó a mi oposición a la Agencia de la ciudad de Chimbo y posteriormente a intentó hacerlo a la Agencia de la ciudad de Chillanes. En cuanto a la otra causal invocada por mi ex empleador, misma que se encuentra prevista en el Art. 172. 5 del Código del Trabajo, esto es: Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto a la ocupación o labor a la cual se comprometió. Para sostener su relación la Inspectora de Trabajo, señala: A fs. 9 del expediente figura el Oficio Nro. 0807. DTH-COAC-CJPM de fecha 04 de mayo de 2018, suscrito por la Ing. Mariuxi Gaibor, Jefe de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora Ltda., en el cual pone en conocimiento el incumplimiento de metas presupuestadas en los primeros meses del año 2018 de parte de la Ing. Jenny Fierro Saltos. “A efecto debo señalar lo siguiente: En el mismo oficio aludido, en la página 10 del expediente administrativo, la remitente dice: “Informo y adjunto copias de las sanciones pertinentes por incumplimiento a la Normativa Interna y por no acatar órdenes de sus superior jerárquico”. Es

decir, por esta supuesta y eventual falta ya fui sancionada como puede apreciarse de la comunicación referida, en lo que constan los oficios Nro. 756-DTH y 781-DTH de 10 de Abril de 2018 y 02 de Mayo de 2018. Adicionalmente en el art. 84 del Reglamento Interno de la Cooperativa accionada se encuentran tipificadas como faltas graves una serie de conductas en las que se me procura encuadrar con el fin de justificar esta mal dada resolución; así en el literal p) del título de Faltas Graves, expresamente se estipula: “Por ineptitud en el desempeño de las funciones para las cuales haya sido contratado, el mismo que se determinará en la evaluación de desempeño”. Es decir que para la aplicación de esta sanción previamente se debe existir la evaluación del desempeño. Además, haberse demostrado la reincidencia en el periodo mensual de labores, conforme lo señalado en el literal b, del título de Sanciones, de referido art. 84 del Reglamento Interno. Cuestión que en el presente caso no se ha evidenciado tal evaluación, sin embargo, la Inspectoría del Trabajo concedió el Visto Bueno. Fundamenta el ejercicio de la acción en los artículos 325, 326 numerales 2,3 y 4; 327 y 328 inciso quinto de la Constitución de la República del Ecuador; 5, 183 y 188 del Código del Trabajo, y artículos 1454, 1573 y 1575, 4 del Código Civil, y art. 332 de la disposición reformativa sexta numeral 6 del Código Orgánico General de Procesos; anuncia los medios de prueba documental, testimonial y material que ofrece para acreditar; su pretensión clara y precisa es el pago de los rubros correspondientes USD \$ 12.000 dólares por el despido intempestivo, tomando en consideración mi última remuneración fue de \$1.200 y al haber trabajado 9 años, un mes, 29 días. Indemnización prevista en el art. 188 del Código del Trabajo; USD 2.700 por concepto de bonificación por desahucio, esto es $1200 \times 25\% = 300 \times 9 \text{ años} = 2700$ conforme al artículo 185 del Código Laboral; 600,00 dólares por concepto de vacaciones correspondiente al último periodo art. 75 del Código del Obrero; USD 664,00 por concepto de movilización Guaranda-Chimbo, al haber prestado mis servicios en ese lugar desde el 2 de febrero de 2017 hasta el 12 de junio de 2018, Art. 42. 22 del Código del Trabajo; UDS 639,99, por concepto de décimo tercer sueldo, Art. 111 del Código del Trabajo; USD 334, 52 por décimo cuarto sueldo, Art. 111 del Código del Trabajo; USD 480,00 por 12 días de remuneración de junio 2018; USD 228,00 por concepto de ropa de trabajo que en forma ilegal mi ex empleador me descontó a razón de USD 19,00 mensuales por todo el año 2017, no obstante que por mandato del art. 42. 29 del

Código del Trabajo estaba obligado a proporcionarme. Igualmente demando el pago de las costas procesales entre las que se incluirán honorarios de mi defensa técnica y, se cite al demandado en las calles Bolívar y Pichincha esquina, frente al Parque Central del cantón San Miguel, lugar de las oficinas, mediante atento deprecatorio remitido a uno de los jueces de la Unidad Multicompetente del cantón San Miguel. Previamente y fundamentada en los artículos 146 inciso segundo y 142 numerales 4, 7 y 9 del Código Orgánico General de Procesos, se dispone que, en el término de tres días, la actora complete y aclare su demanda en los siguientes puntos: señale los fundamentos de derecho y precise la pretensión que exige, con los rubros de forma detallada y pormenorizada. Por cumplido lo ordenado se calificará la demanda clara, precisa y completa por reunir los requisitos de los artículos 142, 143 y 144 del Código Orgánico General de Procesos, en concordancia con el artículo 333 del mismo cuerpo legal, se la admite al procedimiento sumario; mandando citar al demandado Ingeniero Pedro Pablo Lucio Quintana.” (Caso No. 02331-2018-00677).

1.2. Objetivo del análisis o estudio de caso.

OBJETIVO GENERAL

Determinar las consecuencias generadas por las ilegales decisiones administrativas por parte de la autoridad administrativa del trabajo al resolver el trámite de Visto Bueno.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Analizar el contexto jurídico del derecho al trabajo y de la aplicación de los principios generales del Derecho Laboral.
- Realizar el análisis jurídico de resolución emitida por la Inspectora de Trabajo en el caso que es materia de estudio.
- Analizar las garantías constitucionales, y legales que han sido vulneradas por la autoridad administrativa del trabajo privándole a la trabajadora de su derecho constitucional al trabajo.
- Determinar si dentro del proceso de estudio la Unidad Judicial Civil corrigió el error en el que incurrió la autoridad administrativa del trabajo.

CAPÍTULO II

CONTEXTUALIZACIÓN DEL CASO

2.1. Antecedentes del caso

El caso práctico que es motivo de análisis se inicia con la presentación de una solicitud de visto bueno por parte del Gerente de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora en contra de la Jefe de Agencia de la ciudad de Guaranda, empleada que prestó sus servicios para la institución desde el 7 de abril del 2009, este visto bueno tenía por objeto terminar la relación laboral con la antes mencionada trabajadora por las causales previstas en los numerales 2 y 5 del art.172 de Código del Trabajo, esto es por indisciplina o desobediencias graves a los reglamentos internos legalmente aprobados y por ineptitud manifiesto del trabajador, respecto a la ocupación o labor para la cual se comprometió. Para sustentar estas supuestas causales el empleador indica que la trabajadora no ha cumplido con las metas mensuales de colocación de recursos para la oficina y de manera general indica que no ha cumplido las disposiciones de orden legal establecidas en el reglamento y que tampoco cumple las actividades ordenadas por sus superiores, y específicamente dicen que se ha incumplido el numeral 1 del art. 76 del Reglamento Interno de Trabajo de la Cooperativa, y que pese a los continuos llamados de atención no se ha dado las medidas correctivas. En el trámite de visto bueno la trabajadora a través de la prueba aportada justifica que ingresó a la institución luego de haber ganado un concurso público de merecimientos y oposición, para desempeñar el cargo de Jefe de Agencia en la ciudad de Guaranda, pese a eso aceptando voluntariamente un pedido del Gerente de la Institución se trasladó a trabajar en la ciudad de Chimbo como Jefe de Agencia desde febrero del 2017, pues resulta que en el mes de marzo del 2018 dispone el traslado en la ciudad de Chillanes amparado en lo que dispone en el art. 70 del Reglamento Interno de Trabajo de la Cooperativa, reglamento que dispone “la cooperativa y el trabajador podrá

acordar el traslado temporal de su personal a cualquier sitio del territorio nacional...”, la trabajadora atendiendo al tenor literal de esta misma disposición legal manifiesta al Gerente su desacuerdo e imposibilidad por cuestiones médicas para poder acatar este pedido, por lo que inclusive justifica con el respectivo certificado médico otorgado por la especialista del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, las razones médicas que impiden acatar esta decisión. Pues en el trámite de visto bueno el empleador no justifica ninguna de las dos causales mencionadas muy generalmente en la solicitud de visto bueno, y para sorpresa la señora Inspectora de Trabajo con fecha 6 de junio del 2018 dicta su resolución en la que dice: “a fs. 15 del expediente consta el oficio N° 730DTH-COA-CPM del 15 de marzo del 2018 suscrito por la Jefe de Talento Humano de la Cooperativa, en el cual dispone el traslado de la Ing. Jenny Fierro a que preste sus servicios como Jefe de Agencia en el cantón Chillanes, disposición que hasta la fecha no ha sido acatada por la trabajadora, por lo que la Inspectora de Trabajo resuelve aceptar el visto bueno. Interpuesta la impugnación a esta ilegal resolución de visto bueno la señora Juez de Primer Nivel al realizar su análisis jurídica determina que el art.70 del Reglamento Interno de la cooperativa para su aplicación debe existir previo un acuerdo ante el empleador y el trabajador, lo cual en este caso no ha ocurrido, además en el razonamiento lógico jurídico, se determina que el empleador ha creado un ambiente que ha imposibilitado la continuidad de la prestación de servicios por parte de la trabajadora, lo cual configura el despido indirecto, en el cual si bien el empleador no es quien declara la rescisión del contrato, esta se produce al violar los derechos del trabajador, pues lo coloca en trance de no proseguir en la prestación de sus servicios, a lo que jurídicamente se denomina el IUS VARIANDI, el derecho de variar o modificar las condiciones laborales alterando las condiciones iniciales del contrato, por lo que la sentencia de primer nivel determina que la resolución de la Inspectora de Trabajo es injurídica, parcializada, y

forzada, determinándose que dicha funcionaria no ha aplicado las normas jurídicas adecuadas y respectivas por lo que acepta la demanda de impugnación de visto bueno, y dispone el pago de las indemnizaciones previstas en la ley, ratificándose estos razonamientos en la sentencia de los señores jueces de la corte provincial de bolívar y en la sentencia de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia.

En el presente caso de estudio analizaré la importancia jurídica del trámite del visto bueno, las funciones y atribuciones del inspector de trabajo así como también los principios generales del derecho laboral y el derecho al trabajo previsto en la Constitución de la República del Ecuador, y la falta de existencia de la norma jurídica alguna que permita sancionar estas actuaciones antijurídicas y antiéticas de parte de las autoridades laborales que tienen conocimiento y tramitan en el ámbito administrativo estos conflictos individuales de trabajo.

2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DEL CASO

La teoría científica que sustenta el presente análisis o estudio de caso, comprende la manifestación de la información, conocimiento y alcance del debido proceso en sus garantías básicas del derecho al trabajo y motivar los fallos o resoluciones; hechos o fenómenos, que se analizan en el caso No. 02331-2018-00677, seguido en proceso por Impugnación de Visto Bueno.

Con el propósito de fundamentar de manera teórica el caso, se tiene en cuenta las figuras jurídicas: el visto bueno, trámite de visto bueno, calificación del visto bueno, debido proceso, debido proceso en la legislación ecuatoriana, derecho al trabajo, principios generales del derecho laboral, principio de irrenunciabilidad, principio de protección, principio de favorabilidad, análisis del artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, despido indirecto o ius variandi.

2.2.1. El Visto Bueno

Según el Dr. Wilson Layedra Idrovo, señala:

“(...) no es otra cosa que la solicitud que una de las partes hace al inspector provincial de trabajo, para que se den por terminadas las relaciones laborales con la otra, por cometer una infracción”. (Layedra, 2009).

El visto bueno es un trámite administrativo por el cual una de las partes contratantes solicita al Inspector de Trabajo se dé por terminada una relación laboral por una de las causales previstas en el Código de Trabajo.

El Código de Trabajo, establece sobre el visto bueno, lo siguiente:

“Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo

el visto bueno, en los siguientes casos: 1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor; 2.....”. (Código de Trabajo , 2005).

Como podemos ver, el Código establece las causales por las cuales el empleado puede solicitar al Inspector de Trabajo para que dé por terminada una relación laboral siempre que se cumpla con la normativa dispuesta dentro del trámite del visto bueno que debe darse observando las garantías básicas del debido proceso.

2.2.2. Trámite de Visto Bueno

Según el Dr. Wilson Layedra Idrovo, señala:

“La solicitud del visto bueno que se presenta ante el inspector de trabajo por las causales de los artículos 172 y 173, tiene el trámite previsto en el artículo 621 del Código de Trabajo, y es así como el inspector que la reciba, notificará al interesado dentro de 24 horas, concediéndole dos días para que conteste”. (Layedra, 2009).

El tratadista citado, nos enseña que el visto bueno es un trámite que se desarrolla ante el inspector de trabajo y que el procedimiento está establecido en el artículo 621 del Código de Trabajo, siendo importante dar a conocer el mismo.

El Código de Trabajo, en relación al trámite del visto bueno, determina:

“Art. 621.- Solicitud de visto bueno. - El Inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificará al interesado dentro de las veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberá constar los datos y motivos en que se funde”. (Código de Trabajo , 2005).

Como lo determina el Código de Trabajo el visto bueno es la solicitud que presenta ya sea el trabajador o empleador para dar por terminado la relación laboral existente entre las partes, recibida esta solicitud el Inspector o Inspectora de Trabajo debe notificar es decir hacerle conocer a la otra parte con este pedido, a quien se le concede el término de dos días para que conteste, es decir a la otra parte se le brinda el derecho a la legítima defensa para que se pronuncie si está de acuerdo con esta terminación de la relación laboral o puede oponerse.

Con o sin la contestación el Inspector de Trabajo procederá a investigar el motivo por el cual el empleador o trabajador quiere dar por terminado la relación laboral, y si de la investigación determina que es justificable el fundamento por el cual ha solicitado el visto bueno lo concede es decir ordena o resuelve que se da por terminada la relación laboral y si no es justificable el motivo niega este pedido y ordena el archivo. Esta resolución debe estar debidamente motivada.

2.2.3. Calificación del Visto Bueno

“Art. 183.- Calificación del visto bueno. – En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo “Del Procedimiento”.

La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio”. (Código de Trabajo , 2005)

En caso de que el empleador o trabajador por las causales previstas en el art. 172 y 173 del Código de Trabajo tienen derecho a presentar su solicitud de visto bueno ante el Inspector de Trabajo, quien tiene la obligación de calificar el mismo en caso de que esa solicitud

no esté completa o clara tiene la obligación de mandar a completar o aclarar, hecho lo cual debe calificar esta solicitud y dar el trámite correspondiente, luego de que se cumpla con el trámite el Inspector de Trabajo emitirá su resolución aceptando o negando el visto bueno, para lo cual este funcionario administrativo deberá también aplicar como ley supletoria lo dispuesto en el Código Orgánico General de Procesos.

2.2.4. Debido Proceso

Según Martín Agudelo Ramírez, determina:

“El debido proceso es un derecho fundamental contentivo de principios y garantías que son indispensables de observar en diversos procedimientos para que se obtenga una solución sustancialmente justa, requerida siempre dentro del marco del estado social, democrático y de derecho”. (Agudelo, 2000)

Según el Dr. Merck Benavides Benalcázar, señala:

“... como el conjunto de principios y procedimientos sucesivos ordenados, dentro de los cuales se investiga un delito, cuya finalidad fundamental es llegar a buscar la verdad de un hecho llamado delito, pero siempre respetando los derechos del procesado-acusado” (Derecho Ecuador.com, 2017).

El debido proceso es la garantía constitucional mediante el cual se le brinda a las partes que el proceso se enmarque dentro de los parámetros legales, es decir se cumpla con todos y cada uno de los pasos que la Ley lo determina, en este caso del visto bueno se establece que presentado la solicitud se debe notificarle a la otra parte, quien tiene el derecho a contestar para lo cual le concede el término de dos días, luego de esto se procede a la etapa de investigación, para luego de esto el Inspector de Trabajo emita su resolución aceptando o negando este pedido.

2.2.5. Debido Proceso en la Legislación Ecuatoriana.

La Corte Constitucional del Ecuador, señala:

“El debido proceso es sin duda un pilar fundamental para la defensa de los derechos de las personas que intervienen dentro de un juicio, permitiendo la articulación de varios principios y garantías básicas que permiten una correcta administración de justicia” (Sentencia No. 092-13-SEP-CC).

Sin el debido proceso prácticamente quedaría a criterio del juzgador el aplicar o no aplicar los procedimientos que manda y dispone las leyes pertinentes, es decir entraríamos en un Estado de autoritarismo, razón por la cual las autoridades administrativas como judiciales están en la obligación de enmarcarse dentro de los principios fundamentales del debido proceso.

La Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo 76 reconoce al Debido Proceso en el que determina derechos y obligaciones de cualquier orden incluyendo algunas garantías básicas las cuales se deberá cumplir con las normas y los derechos de las partes, presumir que toda persona es inocente mientras no se declare lo contrario, que tiene que ser sancionado una persona por un delito o falta que esté debidamente tipificada en la ley, que las pruebas que se obtengan dentro de un proceso tienen que ser obtenidas y practicadas conforme lo determina la ley, que en caso de duda sobre una norma se debe aplicar la más favorable en este caso al trabajador, por igual infracción se debe aplicar igual pena, toda persona tiene derecho a contar con el tiempo necesario para presentar las pruebas de cargo y de descargo, tiene derecho toda persona a ser escuchado en el momento procesal oportuno, el procedimiento por regla general son públicos a excepción de ciertos delitos, nadie puede ser interrogado sin la presencia de su abogado patrocinador o defensor público, si no habla o entiende el idioma tienen la obligación de dotarle de un traductor, toda persona de igual forma si no tiene su abogado particular el estado está en

la obligación de dotarle de un abogado público, por un principio de contradicción toda persona tiene derecho a contradecir o replicar la prueba presentada por la otra parte, ninguna persona de igual fuero puede ser sancionada por la misma causa dos veces, tiene derecho a ser juzgados por un juez independiente e imparcial y competente, y toda las resoluciones tiene que ser motivadas.

2.2.6. Derecho al trabajo.

Según Rojina Villegas, señala:

“Es el conjunto de actos procesales propios a su naturaleza, para la celebración de la convención colectiva del trabajo”. (Conta Fox, 2006).

Fernando Floresgómez y Gustavo Carvajal definen al derecho del trabajo como:

“Conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo”. (Nociones del Derecho, 2013).

Según los autores antes mencionados determinan que el derecho al trabajo es el conjunto de actos y normas procesales que regulan la relación laboral de manera individual o colectiva en este caso entre el empleador y el trabajador.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo 325, manifiesta que el Estado garantizará el derecho al trabajo y reconocerá todas las modalidades de trabajo.

Así mismo en el artículo 326 del cuerpo legal antes mencionado sustenta algunos principios del derecho al trabajo y que el Estado dentro de sus obligaciones está la de promover, dotar fuentes de trabajo, garantizando a los trabajadores que sus derechos no sean vulnerados, uno de los derechos fundamentales que el Estado debe respetar y hacer cumplir es la estabilidad del trabajador en su puesto de trabajo así también que ningún

trabajo es gratuito y que tiene que ser remunerado, igual trabajo igual remuneración. El trabajador tiene derecho a laborar dentro de un ambiente adecuado y propicio, que garantice ante todo su salud.

2.2.7. Principios Generales del Derecho Laboral.

El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación empleador-trabajador en la cual se establecen los derechos y obligaciones que tiene tanto los empleadores como los trabajadores, normas jurídicas que permiten al empleador y al trabajador tener una seguridad jurídica, en este caso del empleador el conocer y someterse a respetar los derechos que tienen los trabajadores en igual forma los trabajadores tienen la obligación de cumplir sus obligaciones a favor del empleador, en caso de que una de las partes violente los derechos de la otra se someterá a la sanciones que las normas jurídicas se aplican para cada caso.

El derecho laboral tiene como principios generales: que el Estado debe impulsar el empleo y eliminar el desempleo, que los derechos del trabajador son irrenunciables, que en caso de duda de una norma legal se debe aplicar la más favorable al trabajador, igual trabajo igual remuneración, el trabajador tiene derecho a desarrollar sus actividades dentro de un ambiente adecuado que propicie la seguridad e integridad, el trabajador tiene derecho a su rehabilitación luego de haber sufrido algún accidente de trabajo, los trabajadores tiene derecho a organizarse, será válida cualquier transacción entre el empleador y trabajador siempre que no se menoscabe los derechos del trabajador, se garantiza la contratación colectiva, se reconoce el derecho a la huelga, siempre y cuando no se paralicen los servicios básicos.

2.2.7.1. Principio de Irrenunciabilidad.

“Se conoce como principio de irrenunciabilidad de derechos a aquel que limita la autonomía de la voluntad para ciertos casos específicos relacionados con los contratos individuales de trabajo”. (derechos, 2019).

El Código de Trabajo en el Ecuador reconoce:

“Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos. – Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”. (Código de Trabajo , 2005).

Por el hecho de la desigualdad entre empleador y trabajador, se ha establecido este principio que el trabajador no puede renunciar a los derechos que esta asistido precisamente por la situación de desventaja un trabajador puede ser obligado a suscribir alguna acta mediante la cual renuncie a uno o más derechos, esto no tiene validez jurídicamente por cuanto se estaría violentando este derecho de irrenunciabilidad, por lo tanto los empleadores tiene la obligación de respetar todas y cada uno de los derechos que tienen sus trabajadores caso contrario el trabajador mucha de las veces por su condición económica no está en capacidad para hacer frente a los caprichos y exigencias que quiera imponerle el empleador, el mismo que por ningún motivo puede violentar o quitar un derecho del que este asistido el trabajador, frecuente mente en la vida práctica el trabajador tiene que someterse a los condicionamientos que el empleador le impone, caso contrario a este trabajador le despiden, le acosan, no le brindan un trato adecuado llevándolo o conduciéndole a este trabajador renunciar a su puesto de trabajo.

2.2.7.2. Principio de Protección.

Según Diana Acosta de Loor, sobre el principio protector, señala:

“(...) al criterio fundamenta que orienta el derecho al trabajo, ya que este, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: El trabajador”. (Acosta, 2008).

El Código de Trabajo en el Ecuador reconoce:

“Art. 5.- Protección judicial y administrativa. – Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a presentar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos”. (Código de Trabajo , 2005).

Las autoridades tanto administrativas como judiciales están obligados a prestar a los trabajadores una debida, oportuna y eficaz garantía para que sus derechos no sean violentados. El artículo 5 del Código de Trabajo en correlación con lo establecido en el artículo 7 del mencionado cuerpo legal, dispone que en caso de duda sobre el alcance de normas en materia laboral deberá aplicarse la más favorable al trabajador, esta protección que se le brinda al trabajador es precisamente y como anteriormente lo indique es por las desventajas que tiene para con el empleador, es decir el empleador está en mejores condiciones económicas y sociales para enfrentar cualquier problema que se presente con el trabajador, en cambio que este trabajador por su condición económica mucha de las veces tiene que renunciar a ciertos derechos que le asiste con el único fin de no perder su puesto de trabajo.

2.2.7.3. Principio de favorabilidad.

Según la Dra. Mónica Bravo establece:

“... el principio de favorabilidad no opera solo, es decir no se puede ejecutar por sí mismo sin que previamente se realice una vinculación a otros principios, en otras palabras, su aplicación debe fundarse en el análisis previo de por lo menos

los principios de legalidad, proporcionalidad, igualdad e irretroactividad, de tal manera que, el juzgador tenga la plena convicción de que el principio de favorabilidad pueda ser aplicado”. (Prado, 2019).

La Constitución de la República del Ecuador (2008), establece:

“Art. 326.- ... (...) 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en la misma materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El Código de Trabajo en el Ecuador, establece:

“Art. 7.- 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 aplicaran en el sentido más favorable a los trabajadores”. (Código de Trabajo , 2005).

Según lo expuesto anteriormente quienes ejerzan la administración de justicia o los funcionarios dentro de la administración pública están obligados a aplicar la ley o el reglamento que más favorezca al trabajador, por ningún concepto pueden empeorar y peor aún aplicar una norma desfavorable para con el trabajador por que esto estaría contraviniendo al principio constitucional de pro trabajador, es decir que los derechos del trabajador tienen una protección especial y preferente.

2.2.8. Análisis del artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador (2008)

Toda persona tiene derecho a obtener una vida digna, a un salario o a una fuente de trabajo que le permita vivir dignamente, zacear sus necesidades, a obtener por su trabajo un salario justo y equitativo lo que conllevara a que tenga una vida decorosa, saludable, por ende tenga acceso a los servicios y bienes que le brinda la sociedad por eso precisamente se manifiesta que el trabajo es un derecho y un deber social y un deber económico, es decir que todo los ciudadanos tenemos derecho a trabajar, trabajo que le permitirá obtener

un ingreso económico y con cuyo ingreso económico le permita vivir tanto él como su familia dignamente como un ser humano y que por lo menos tenga derecho a los servicios y alimentos básicos.

2.2.9. Despido indirecto o Ius Variandi

“El obligar a un trabajador a renunciar, de probarse constituye un despido indirecto, y naturalmente injustificado, lo que obliga a la empresa a pagar la respectiva indemnización por despido injustificado”. (Gerencie.com, 2019).

Como lo indique anteriormente el empleador muchas de las veces utiliza artimañas, con el único fin de obligar al trabajador a que renuncien al cargo o función que viene desempeñando, esto se contrapone a la conceptualización de la renuncia que debe ser voluntaria es decir que debe ser libre y sin coacción de ninguna naturaleza, si un trabajador es su deseo renunciar esta renuncia tiene que ser con voluntad, sin presión alguna por parte del empleador, en caso de comprobarse que esta renuncia ha sido bajo presión, no ha sido con voluntad del trabajador constituye un despido indirecto por lo que el empleador está obligado a pagar una indemnización por este despido injustificado, es común que el empleador al contratar a un trabajador previo a suscribir el contrato primeramente le hace firmar su renuncia, lo cual como lo manifieste anteriormente es ilegal e injusto, renuncia que el empleador lo puede hacer efectiva en cualquier momento de ahí precisamente que el trabajador puede justificar o demostrar que él no ha renunciado en forma libre o voluntaria si no que le hicieron firmar su renuncia contra su voluntad, por lo tanto esta renuncia carece de validez porque está viciada, y por lo tanto se convierte en un despido ineficaz, es decir que no tiene eficacia o valor alguno por lo tanto ya sea la autoridad administrativa o judicial inadmitirá esta renuncia declarando que no tiene validez y condenando al empleador a cancelar una indemnización a favor del trabajador

por este hecho injusto e ilegal que ha cometido en desmedro de los derechos del trabajador.

2.3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Se formula las preguntas de investigación según hechos, fenómenos o caso de estudio.

1. ¿SABE QUE ES EL VISTO BUENO?

El visto bueno es un trámite de carácter administrativo que se lo presenta ante el Inspector de Trabajo para lograr de este una resolución para terminar el contrato de trabajo cuando esta autoridad administrativa ha verificado que el empleador o el trabajador han incurrido en las causales previstas en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo.

2. ¿EN EL CASO DE ESTUDIO LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DIO LA DEBIDA PROTECCIÓN JURÍDICA AL TRABAJADOR?

En el caso materia de estudio, de manera lamentable la señora Inspectora de Trabajo no aplica ninguno de los principios jurídicos laborales previstos en el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, como son la irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos, el principio de favorabilidad, el principio de protección, principios jurídicos también recogidos en los artículos 4, 5 y 7 del Código de Trabajo.

3. ¿CREE USTED QUE POR LA NEGLIGENCIA O EL DESCONOCIMIENTO LEGAL DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DEL TRABAJO SE PUEDE SACRIFICAR EL DERECHO AL TRABAJO DE UNA PERSONA?

Partiendo de la disposición constitucional que dispone que el trabajo es un derecho y un deber social, un derecho económico fuente de realización personal y base de la economía nacional, ninguna persona por más nivel de autoridad que ostente sin la debida motivación y sin el debido sustento jurídico puede sacrificar un derecho consustancial a cada de las

personas, como es el derecho al trabajo que es la actividad a través de la cual toda persona se provee de recursos económicos para la satisfacción de sus necesidades personales y familiares, de tal manera que para ocupar una función en la que se deba resolver aspectos de tan trascendental importancia debe existir un adecuado, concurso de méritos y oposición para que a esas funciones accedan personas debidamente calificadas y capacitadas.

4. ¿EN EL CASO PLANTEADO CONSIDERA QUE SE HAN VULNERADO DERECHOS LABORALES?

En el caso materia de estudio se vulneró uno de los principales derechos que tenemos las personas que precisamente es el derecho al trabajo, subsidiariamente se afectó al derecho del buen vivir de la trabajadora despedida, habiendo omitido en todo el trámite de visto bueno la aplicación de los principios generales del derecho laboral como son el principio de irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos, el principio de protección y el principio de favorabilidad.

5. ¿CONSIDERA QUÉ CON LA IMPUGNACIÓN DE VISTO BUENO REALIZADA POR LA PERSONA AFECTADA EN ESTE CASO FUERON REPARADOS TODOS SUS DERECHOS?

A mi modo de ver la normativa legal vigente que en caso de que a través de la justicia ordinaria se acepte la impugnación al trámite de visto bueno, el trabajador perjudicado sea beneficiado del pago de la indemnización por despido intempestivo, no reparó en su totalidad los derechos vulnerados de la trabajadora, ya que el desconocimiento, ignorancia o negligencia de un Inspector de Trabajo que emite una resolución antijurídica ocasionándole la pérdida de su puesto de trabajo a una persona no puede ser resarcido solo con el pago de una indemnización, si no que en estos caso a más de la sanción que

se le debería aplicar a la Autoridad Administrativa del Trabajo al trabajador injustamente despedido mediante trámite de visto bueno se le debería reintegrar a su trabajo habitual.

6. ¿CREE USTED QUÉ CON EL SOLO PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN SE REPARARON LOS DERECHOS DE LA TRABAJADORA AFECTADA?

Considero que urge una reforma en este sentido ya que si un trabajador pierde su trabajo no es por culpa suya sino más bien por la conducta a veces inmoral, corrupta y negligente de un funcionario administrativo del trabajo que tiene en sus manos el poder de en base a una resolución disponer que la relación laboral continúe o termine. Pues en el caso de que la Autoridad Judicial estime que es ilegal dicha resolución del Inspector de Trabajo lo justo debería ser el reintegro al puesto de trabajo más el pago de las remuneraciones y beneficios de ley por el tiempo que el trabajador estuvo cesante en su trabajo, no por su culpa si no por culpa del Inspector de Trabajo que debería recibir también una sanción ejemplar en el ámbito administrativo.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Ámbito de estudio.

El ámbito de estudio del presente caso tiene su espacio en la administración pública representada legalmente por instituciones públicas con capacidad legal para sancionar.

Se impulsa el análisis, la crítica y la argumentación jurídica durante el proceso del estudio del caso.

Tipo de investigación.

En el presente análisis o estudio de caso se ha utilizado la investigación aplicada mediante estudios descriptivos e investigativos, así como también tiene connotación no experimental porque es un hecho real.

Investigación descriptiva.

Es aquella que nos permite identificar a través de la descripción las personas que son parte del proceso y las instituciones inmersas en las resoluciones.

Investigación de campo.

He obtenido la información en el lugar mismo donde se han emitido las resoluciones.

Nivel de investigación.

Derecho laboral y constitucional.

Métodos de investigación. - La metodología del análisis o estudio de caso aplicado es la siguiente:

Método analítico: Sirvió para analizar las inconsistencias en la resolución emitida por la Inspectoría de Trabajo de Bolívar en el caso materia de análisis.

Método sistemático: Permitió unificar el contenido académico tratado por partes separadas para facilitar su comprensión sobre el asunto que se analiza.

Método inductivo: Utilicé para analizar los hechos particulares o individuales para llegar a comprender el contenido de las diferentes resoluciones administrativas.

Método bibliográfico: Me permitió recabar información veraz y confiable de la doctrina a través de los medios de recolección de datos.

Diseño de la investigación en el análisis o estudio de caso.

Área del conocimiento: Estado social de derechos, saberes jurídicos.

Sub línea de investigación: Derecho Constitucional.

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO

3.1.Redacción del cuerpo del estudio de caso

La Ingeniera Jenny Marilu Fierro Saltos se desempeñaba en calidad de Jefe de Agencia de la ciudad de Guaranda desde el 7 de abril de 2009, mediante la suscripción del respectivo Contrato de Trabajo, cargo que fue ratificado por el Consejo de Administración el 5 de noviembre de 2010, y posteriormente mediante oficio ratificatorio como Jefe Titular de la Agencia Guaranda por parte del gerente de esa época Ing. Víctor Hugo Quizhpe. Durante el tiempo de trabajo en la ciudad de Guaranda se desempeñó acorde a las directrices y políticas de la Institución, hasta que en febrero del año 2017 recibe la disposición de trasladarse a la ciudad de Chimbo para cumplir con las funciones de Jefe de Agencia en dicha ciudad, lo que la trabajadora acepta voluntariamente en base a lo que dispone el art. 70 del Reglamento Interno de Trabajo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora que dispone **“La Cooperativa y el trabajador podrá acordar el traslado temporal de su personal a cualquier sitio del territorio nacional...”**, como

queda evidenciado cualquier traslado era producto del acuerdo entre el Gerente y el trabajador, y tenía el carácter de temporal, es decir por un periodo determinado de tiempo para luego volver a su puesto habitual; en el presente caso no sucede esto si no que con fecha 15 de marzo de 2018 recibe una nueva notificación y con el mismo sustento legal del art. 70 del Reglamento Interno de Trabajo, no para retornar a Guaranda si no para trasladarse a prestar sus servicios como Jefe de Agencia en la ciudad de Chillanes, ante lo cual la trabajadora ejerciendo su legítimo derecho presenta su desacuerdo con dicho cambio en base al mismo art. 70 del Reglamento Interno de Trabajo explicando motivos de salud, motivos económicos y motivos familiares por los cuales no podía cumplir con dicha disposición, lo cual es informado también a la señora Jefe de Talento Humano, pese a eso el Gerente de la Institución con fecha 20 de marzo y 4 de abril insiste en que se traslade a trabajar en la ciudad de Chillanes, contestando la trabajadora de manera inmediata y explicando los motivos por los cuales no puede cumplir con dicha disposición, existiendo una última insistencia de traslado el 9 de abril de 2018, hasta que con fecha 10 de mayo de 2018 la Inspectora de Trabajo de Bolívar califica una petición de Visto Bueno sustentada en los numerales 2 y 5 del artículo 172 del Código de Trabajo.

Trámite de Visto Bueno.

En los primeros días del mes de mayo del 2018 el Gerente de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora presenta una solicitud de Visto Bueno para dar por terminada la relación laboral entre la Cooperativa y la trabajadora, argumentando que ha incurrido en los numerales 2 y 5 del art.172 del Código de Trabajo sin explicar tiempo, circunstancias, ni hechos fácticos que haya cometido la trabajadora, como para que haya mérito de que se tramite un Visto Bueno, argumentando que ha incumplido el art. 76 Numeral 1 del Manual de Perfiles y Funciones; esta solicitud de visto bueno legalmente ni si quiera debió haber sido calificada por la Autoridad Administrativa del Trabajo ya

que no cumplía con los requisitos del art. 142 del Código Orgánico General de Procesos que se constituye norma supletoria en materia laboral por disposición del art. 6 del Código de Trabajo.

Sin embargo de lo manifestado el 10 de mayo de 2018 a las 14h25 la Inspectora de Trabajo de Bolívar avoca conocimiento de la solicitud de visto bueno, la acepta a trámite y a criterio de ella reunía todos los requisitos de Ley, por lo que una vez calificada dicha solicitud de visto bueno se notifica a la trabajadora accionada para que realice su contestación, habiendo manifestado que las supuestas faltas por las cuales se pretendía instaurar el visto bueno ya han sido sancionadas anteriormente, y en la contestación se hace notar a la Inspectora de Trabajo que desde un tiempo atrás existe un hostigamiento o acoso laboral hacia la trabajadora ya que de manera continua se le está cambiando de sitio de trabajo y hace notar que ninguno de los fundamentos de hecho y de derecho de la solicitud de visto bueno son correctos e inclusive se alega la prescripción de la acción.

Con fecha 23 de mayo del 2018 se realiza la diligencia de investigación en la que el empleador tampoco logra probar ninguno de los fundamentos de hecho y de derecho y entregan a la Inspectora de Trabajo un informe de auditoría interna de fecha 27 de abril de 2018 en el que indica que incumple con las metas en relación a la colocación de crédito y recuperación de cartera, por lo que se encuentra con un índice de morosidad por lo tanto indican que ha incumplido con el Manual de Políticas de Procedimientos de Crédito y Cobranzas. De igual manera indican que existen varias quejas por parte de socios de la entidad, quejas que mencionan son verbales y no presentan ninguna por escrito, dicen que se le ha hecho un sin número de llamados de atención en cuanto a la mora y que existe una actuación negativa ante sus compañeros y es esta la razón por lo que ha incurrido en los numerales 2 y 5 del art 172 del Código del Trabajo lo cual es suficiente causal para terminar la relación laboral. La defensa de la trabajadora en la diligencia de investigación

hace notar a la Inspectora de Trabajo que dicha solicitud no cumple con el elemento esencial de describir con claridad y precisión los fundamentos de hecho y de derechos ni los elementos fácticos que motiven la acción de visto bueno, es decir que ni en la solicitud de visto bueno ni en la diligencia de investigación no demostraron el cometimiento de ninguna falta, se hace hincapié de que no se precisa de manera puntual la disposición legal o reglamentaria de la Cooperativa que haya motivado y sancione la indisciplina o desobediencia grave por parte de la trabajadora, hace conocer a la Inspectora de Trabajo que ha revisado de manera prolija el Reglamento Interno de Trabajo de la mencionada Cooperativa, y específicamente el art. 84 que regula y sanciona las faltas graves cometidas por los trabajadores y que como sanción tienen una multa de hasta el 10% de la remuneración mensual del trabajador y solo en caso de reincidencia dentro de un periodo mensual de labores se terminara la relación laboral por visto bueno, además hace notar a la Autoridad del Trabajo que dicho reglamento al referirse a las faltas graves el literal p dispone: ***“Por ineptitud en el desempeño de las funciones para las cuales haya sido contratado el mismo que se determinará en la evaluación de desempeño”***. En el presente caso no se ha presentado evaluación de desempeño alguna que haga evidente una ineptitud manifiesto en el desempeño de las funciones de la trabajadora. El Código Orgánico General de Procesos que constituye norma supletoria en materia laboral al referirse a la prueba dice en su art. 158 que ***“La prueba tiene por finalidad llevar a la o al juzgador al convencimiento de los hechos y circunstancias controvertidos”***, y para que sea admisible una prueba debe reunir los requisitos de pertinencia, utilidad y conducencia, y la prueba deberá referirse directa o indirectamente a los hechos o circunstancias controvertidos.

Sin embargo de lo manifestado mediante resolución del 6 de junio de 2018, la señora Inspectora de Trabajo de Bolívar dice: ***“a fojas 15 del expediente consta el oficio N°***

730DTH-COA-CJPM de fecha 15 de marzo de 2018, suscrito por la Ingeniera Mariuxi Gaibor, Jefe de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora LTDA, en el cual dispone el traslado de la Ing. Jenny Fierro a fin de prestar sus servicios como Jefe de Agencia del cantón Chillanes, disposición que hasta la fecha en el que se llevó a cabo la diligencia de investigación de los fundamentos de la solicitud de visto bueno no ha sido acatada por la trabajadora, incumpliendo con lo previsto en el art. 5 del Reglamento Interno de Trabajo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora, el cual manifiesta: Órdenes Legítimas.- con apego a la ley dentro de las jerarquías establecidas en el organigrama de la cooperativa, los trabajadores deben obediencia y respeto a sus superiores a más de las obligaciones que corresponden a su puesto de trabajo, deberán ceñirse a las instituciones y disposiciones legales, sea verbales o por escrito de sus jefes inmediatos”, por lo que resuelve aceptar la solicitud de visto bueno.

Queda evidenciado en el presente caso que las supuestas faltas cometidas por la trabajadora eran la falta de colocación del dinero y la no recuperación de cartera situaciones que ya fueron sancionadas mediante llamados de atención, nunca el empleador en la solicitud de visto bueno ni en la diligencia de investigación manifestó que el visto bueno se instauraba por que la trabajadora no acato las ordenes de la señora Jefe de Talento Humano para trasladarse a la ciudad de Chillanes, ese no era la causal de visto bueno y no podía serlo tampoco porque el mismo art. 70 del Reglamento dispone que el traslado temporal del personal se lo hará previo acuerdo entre el empleador y el trabajador de tal manera que nunca la trabajadora incumplió el art. 5 del Reglamento como maliciosamente señala la Inspectora de Trabajo más aun cuando la misma disposición legal expresa que deberá cumplirse la órdenes y disposiciones cuando estas son emitidas con apego a la Ley, y lo que se olvida también la Inspectora de Trabajo es

que el Reglamento Interno de Trabajo de la Cooperativa debe ser cumplido tanto por el empleador como por el trabajador.

Impugnación por Vía Judicial de la Resolución de Visto Bueno.

Con la resolución emitida por la Inspectora de Trabajo de Bolívar con fecha 14 de junio de 2018 en la Unidad Judicial Civil de la ciudad de Guaranda se presenta la demanda impugnando la solicitud de visto bueno, demanda que es calificada el viernes 20 de julio de 2018, para luego remitir deprecatorio a la Unidad Judicial Multicompetente del cantón San Miguel de Bolívar a fin de citar al representante legal de la Cooperativa Juan Pio de Mora, habiendo sido citado legalmente el martes 24 de julio de 2018, convocándose a la Audiencia Única que se realizó el miércoles 26 de septiembre de 2018, audiencia en la que se sustentó todos los elementos jurídicos que avalaron la pretensión de la trabajadora en cuanto se refiere a impugnar la resolución de visto bueno dictada el 7 de junio de 2018, amparada en lo que dispone el art. 183 del Código del Trabajo que da la potestad de acudir ante el Juez de Trabajo para impugnar la resolución del Inspector de Trabajo, correspondiéndole en la vía judicial al juzgador analizar únicamente la actuación de la actora en los hechos que fundamentaron la solicitud de visto bueno, por lo que una vez declarada la existencia de la relación laboral se debió determinar cómo concluyo la misma, manifestando la actora que la relación laboral concluyo por un visto bueno el mismo que no estaba justificado conforme a derecho por lo que fue despedida en forma intempestiva conforme constan en el libelo de la demanda.

La juzgadora al realizar el análisis jurídico del despido intempestivo y del despido indirecto recoge criterios doctrinarios de varios tratadistas:

“Al respecto, Carlos Molero Manglano y otros en el “Manual de Derecho del Trabajo”, Editorial Aranzandi S.A., 2008, pg. 561 manifiesta en cuanto al despido intempestivo “es el empresario quien despide, y por circunstancias

ajenas al trabajador, cuya voluntad no interviene en la producción del hecho extintivo,”; en igual sentido Colón Bustamante manifiesta: “(...) el despido intempestivo es un acto unilateral ejecutado por el empleador, dando por terminada a la relación laboral existente con el trabajador, impidiendo que siga prestando sus servicios.” (Colón Bustamante Fuentes: “Manual de Derecho Laboral”, Editorial Jurídica del Ecuador, 2012, pg. 337), por este motivo el despido intempestivo es un hecho objetivo ocurrido en un lugar y tiempos determinados, demostrable por una relación fáctica y circunstancial que debe probarse fehacientemente, así se ha pronunciado la SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL de la Ex Corte Suprema de Justicia en su fallo publicado en la Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 10. Pág. 2671 el 3 de febrero de 1998, en la que señala: “...b) El otro asunto de importancia primordial en la controversia y que es materia de la casación al tenor de las disposiciones enunciadas es el relativo al Despido Intempestivo o ruptura violenta del vínculo de trabajo. Al respecto vale precisar: 1) El despido tipificado en la ley y de acuerdo con las múltiples resoluciones adoptadas supone una identificación objetiva, fáctica y circunstancial que demuestra el afán, el ánimo del empleador de terminar unilateralmente la relación laboral...”. Sin embargo de lo manifestado, dice también la doctrina que todas las situaciones en las cuales por un comportamiento del empleador se crean ambientes que se imposibilitan la continuidad de la prestación de servicios se configuran como un despido indirecto, en el cual si bien el empleador no es quien declara la rescisión del contrato, esta se produce al violar los derechos del trabajador, pues lo coloca en el trance de no proseguir en la prestación de sus servicios por el detrimento que esto significa en su vida. Para el maestro argentino Guillermo Cabanellas, el Ius Variandi es el “Derecho de variar o facultad de modificar. Potestad que una u otra de las partes, el empresario o el trabajador, posee para alterar las condiciones convencionales o iniciales del contrato” [CABANELLAS Guillermo (1949), Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Ediciones El Gráfico Impresiones, Buenos Aires, Argentina, 1a. edición Tomo V, Pp. 46]; es decir, se trata de la facultad de alterar en contrato de trabajo que asiste a las dos partes por igual y puede ser iniciativa de cualquiera de ellas, sin embargo requiere necesariamente la voluntad de los dos contratantes para hacerlo. No se trata entonces de un acto unilateral de simple voluntad de las partes intervinientes, porque en tal sentido

se convertiría en un acto de violación expresa de normas por parte del empleador hacia el trabajador o de reglamentos internos de trabajo si naciera de la voluntad sola del trabajador. Habitualmente en el Ius Variandi es la parte empleadora quien utiliza la posibilidad de modificar ciertas características del contrato de trabajo, potestad patronal que en esencia no es ilícita, pues debe entenderse que el empleador puede realizar variaciones a la contratación siempre que no signifiquen un perjuicio para la parte trabajadora, en este sentido esta potestad debe ser razonablemente ejercida, es decir; el empleador debe poder invocar razones objetivamente válidas para justificar su ejercicio y considerar el límite que el sentido común e incluso la sana convivencia social exigen. Ampliando este concepto, el maestro laboralista Máximo Monzón, clasifica al ius variandi en normal y excepcional, refiriéndose al primero manifiesta "(...) otorga la posibilidad de introducir pequeñas modificaciones en cualquier momento de la ejecución del contrato, (...)” que se entiende debe contar con la anuencia de la otra parte y respecto al segundo continúa indicando se refiere a “modificar las condiciones en que se presta el trabajo por el surgimiento de un imprevisto estado de emergencia (...)” [MONZÓN Máximo. (1956) “En torno al jus variandi” Revista Argentina del Derecho del Trabajo. Argentina. Pp. 136]; es decir que correspondiendo a un cambio involuntario, responde únicamente a un hecho emergente y por lo tanto transitorio que puede modificar temporalmente y de forma justificada una condición del contrato laboral; en este sentido es entonces menester determinar que el cambio de las condiciones de contratación no siempre constituyen despido intempestivo o indirecto, pero el abuso del IUS VARIANDI por parte del empleador que conlleve una merma en las condiciones de trabajo del subordinado o repercuta negativamente en su vida, salud, seguridad u otros aspectos de carácter fundamental evidentemente vulnera los derechos del trabajador y por tanto constituye un despido intempestivo indirecto, el cual está sancionado por nuestra legislación de la misma forma que el despido intempestivo directo. Es de recalcar que si bien el artículo 192 del Trabajo se refiere únicamente al cambio de ocupación, la realidad de la existencia del despido indirecto por el cambio en otras condiciones laborales, tal como la remuneración, el lugar o incluso el horario de trabajo se asimilan a la misma normativa, pues constituyen cambios que a más de ser justificados NO DEBEN PERJUDICAR AL TRABAJADOR en su dignidad, su estabilidad, y en general en

sus condiciones de vida tal como lo ha señalado la jurisprudencia nacional en varios fallos, verbigracia la resolución emitida por la Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Ex Corte Suprema de Justicia de 25 de abril de 1997 publicado en el Repertorio Jurídico XLIII, 1997, p. 115 (Fallos similares: Sentencia: 28-jul-1999, RO 325: 24-NOV-1999) que en su parte pertinente dice: “La doctrina llama despido indirecto al cambio de sitio de trabajo por parte del empleador al trabajador cuando éste significa una desmejora en su condición de vida. Esta desmejora equivale a un despido intempestivo cuando el trabajador no ha dado su consentimiento y ha reclamado dentro de los 60 días de producido el cambio...” [lo subrayado me corresponde]; también el fallo de la SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL de la Ex Corte Suprema de Justicia en su fallo publicado en la Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 10. Pág. 2671 el 3 de febrero de 1998, en la que señala: “...b) El otro asunto de importancia primordial en la controversia y que es materia de la casación al tenor de las disposiciones enunciadas es el relativo al Despido Intempestivo o ruptura violenta del vínculo de trabajo. Al respecto vale precisar: 1) El despido tipificado en la ley y de acuerdo con las múltiples resoluciones adoptadas supone una identificación objetiva, fáctica y circunstancial que demuestra el afán, el ánimo del empleador de terminar unilateralmente la relación laboral...” aunque efectivamente, como lo ha señalado también la SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL de la Ex Corte Suprema de Justicia en su fallo publicado en la Gaceta Judicial Año XCVII. Serie XVI. No. 9. Pág. 2388. de 9 de septiembre de 1997, que dice: “Ahora bien, la configuración, del despido no se realiza necesariamente a través de un acto unilateral y arbitrario por parte del empleador, también hay casos, a los que la doctrina denomina despidos indirectos, denominación que corresponde a todas las situaciones en las cuales por un comportamiento del empleador, el trabajador se considera en situación de despido.” [lo subrayado me corresponde]; o el fallo de la SALA DE LO LABORAL de la CORTE NACIONAL DE JUSTICIA de fecha 30 de mayo de 2012 dentro del JUICIO No.840-10 que dice: “Sobre la impugnación de los demandados este Tribunal aprecia que, en los considerando Quinto literal A del fallo de instancia, la Sala de la Corte Provincial establece el despido intempestivo según el Art. 188 del Código del Trabajo, por el cambio de ocupación. “el cambio de ocupación es lo que en doctrina se llama el despido indirecto para designar a todas las situaciones en las cuales por un

comportamiento del empleador, el trabajador se considera en situación de despido, creándose ambientes que imposibilitan la continuidad de la prestación de servicios.”(lo subrayado me pertenece) 3 Al respecto despido existe por cuanto “la conducta seguida revela en el patrono un propósito de salir por vía sinuosa del trabajador o por lo menos, poner a éste en caso de retirarse del servicio “4;.- El despido intempestivo, como forma de concluir la vinculación contractual, consiste en cualquier procedimiento directo o indirecto que utiliza el patrono con el propósito de terminar unilateralmente la relación laboral; y, en el caso del cambio de ocupación se lo conoce como despido indirecto. El trabajo no es pactado entre el trabajador y su empleador este se produce por las necesidades de la empresa y por conveniencia del empleador, las prestaciones laborales pactadas sufren cambios y modificaciones. Por lo que el cambio de las condiciones laborales, cuando no van en contra del trabajador, son consideradas como normales. “Es admisible. Si las nuevas condiciones no influyen sobre el sueldo y jerarquía, la negativa del trabajador a realizarlas implica la ruptura del contrato por su culpa; ya que el simple cambio de tareas del trabajador, sin que el mismo se traduzca en peligro para su salud, ni en desmedro para su salario, ni en injuria para su persona, no es causa determinante de ruptura del contrato de trabajo; todo ello si concuerda con la buena marcha de la empresa y siempre que no cause a algún subordinado una lesión física, moral o material; como tampoco una modificación esencial del contrato de trabajo. El cambio de tareas, cuando tiene carácter accidental, rara vez constituye injuria; y más aún cuando no surge que dicha variación haya sido con el propósito manifiesto de menoscabar la dignidad o jerarquía del trabajador. - 3 JUICIO LABORAL Ángel Felipe Loor contra Cementos Selva Alegre, s.l, s.f. 4 DE FERRARI FRANCISCO citando a Rafael Caldera, en Derecho del Trabajo, Vol II, el segundo del Trabajo”, página 371. 1 2.- el censurable.- por el contrario, constituyen injuria laboral (v.) que justifica la situación de despido en que se coloca al trabajador, las alteraciones capaces de provocar un daño, ya sea moral, económico o físico cuando el cambio de tareas va en detrimento de la salud del trabajador o cuando dicho cambio significa un agravio moral para este.- Si dada la índole del nuevo trabajo, por razones circunstanciales, resulta inadecuado el cambio, se justifica que el trabajador se considere en situación de despido; como también cuando el traslado representa una rebaja en la remuneración, por la injuria que cause a los

intereses de este. si el cambio de tareas acarrea modificación substancial del contrato de trabajo, el trabajador no está obligado a consentir el mismo, y puede darse por despedido; [...].” [lo subrayado me pertenece]; Al ser este un principio SUPRANACIONAL, la Jurisprudencia de otros países también recoge este tema, por ejemplo la Sentencia T-407 del 5 de junio de 1992 emitido por la Corte Constitucional de Colombia [Magistrado Ponente: Dr. Simón Rodríguez Rodríguez] que en su parte pertinente dice: "Ha advertido esta Corte que el llamado ius variandi -entendido como la facultad que tiene el patrono de alterar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo del mismo, en virtud del poder subordinante que ejerce sobre sus trabajadores- está "determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa" y que de todas maneras "habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y la seguridad del trabajador"; El ius variandi no es absoluto. Está limitado, ante todo, por la norma constitucional que exige para el trabajo condiciones dignas y justas (art. 25 C.N.), así como por los principios mínimos fundamentales señalados por el artículo 53 de la Carta en lo que concierne al estatuto del trabajo. Y, por supuesto, su ejercicio concreto depende de factores tales como las circunstancias que afectan al trabajador, la situación de su familia, su propia salud y la de sus allegados, el lugar y el tiempo de trabajo, sus condiciones salariales, la conducta que ha venido observando y el rendimiento demostrado. En cada ejercicio de su facultad de modificación el empleador deberá apreciar el conjunto de estos elementos y adoptar una determinación que los consulte de manera adecuada y coherente. En últimas, debe tomar en cuenta que mediante aquella no queda revestido de unas atribuciones omnímodas que toman al trabajador como simple pieza integrante de la totalidad sino como ser humano libre, responsable y digno en quien debe cristalizarse la administración de justicia distributiva a cargo del patrono”. [lo subrayado me corresponde]. En la especie, del relato mismo de los hechos se deduce que la ex trabajadora concurre a la autoridad a reclamar el cambio de sus condiciones laborales que a su entender han configurado un despido intempestivo; en este sentido es menester analizar si dentro del proceso se ha probado tales circunstancias que irían en desmedro de los derechos de la trabajadora, así tenemos: 1.- A fojas 83 y 84 consta el contrato de trabajo suscrito por la señora Fierro Saltos Jenny Marilu en calidad de trabajadora y la

Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio Ltda., por medio de su representante, Gerente, como parte empleadora; en cuya clausula PRIMERA estipula “La Ing. Fierro Saltos Jenny Marilu, viene trabajando para la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora desde el 7 de Abril del 2009 y continua prestando sus servicios hasta la presente fecha desempeñando las funciones de Jefe de Agencia en la Cooperativa Juan Pio de Mora; a fs. 2 consta la Designación por parte del Consejo Administrativo que en sesión ordinaria de 1 de marzo del 2016 resuelve designar a la Ing. Jenny Marilú Fierro Saltos, como Jefe Titular de la Agencia de la ciudad de Guaranda, con una remuneración mensual como Jefe Departamental, (lo subrayado me pertenece); de lo que se concluye que la trabajadora fue contratada para prestar sus servicios en la ciudad de Guaranda y por lo tanto cualquier cambio dentro de esta circunscripción geográfica puede entenderse como legal y consentido pues no altera grandemente su estilo de vida, organización familiar, no afecta su salud, ni su seguridad, por lo tanto es aceptable; sin embargo el empleador en claro abuso del IUS VARIANDI pueda cambiar a la trabajadora de ciudad y menos aún de cantón, pues tal afirmación sería otorgar un poder ilimitado al empleador que de creerlo conveniente estaría facultado para disponer el trabajo en cualquier lugar del territorio nacional o incluso fuera de él sin consideración lo que dicho cambio implica en la vida del trabajador y su familia, poder injustificado que al atentar contra los principios constitucionales y legales vigentes; 2.- A fojas 29 consta la copia de la comunicación de fecha 15 de marzo de 2018 suscrita por la señora Ing. Mariuxi Gaibor H., Jefe Talento Humano, mediante la cual se comunica a la señora Jenny Fierro Saltos que “...a partir del martes 20 de marzo de 2018, se presente a prestar sus servicios como Jefe de Agencia en nuestra entidad Chillanes con igual remuneración y funciones por un período de 9 meses hasta el cierre del año y amparados en el Reglamento Interno Capítulo XII en el Art. 70, “ La Cooperativa y el trabajador podrán acordar el traslado temporal a su personal a cualquier sitio del territorio nacional, según lo estime conveniente y según las funciones que el puesto lo requieran con el fin de cumplir lo objetivos de la Cooperativa”. Sírvase realizar el acta entrega recepción de los activos y documentos al Ab. Juan Carlos Zavala V; 3.- A fojas 37 a 39 consta el oficio remitido por la señora Jenny Marilu Fierro Saltos a Ing. Pedro Pablo Lucio, como Gerente de la Cooperativa Juan Pio de Mora Ltda., en el que le manifiesta que no está de acuerdo por

motivos de salud y adjuntado un certificado médico que señala que tiene problemas de Hipocalcemia por una operación de tiroides y necesita tratamiento médico, así como señala en el mismo que no se ha cumplido con lo establecido con el artículo 70 del Reglamento Interno de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío que señala que la Cooperativa y el trabajador podrán acordar el traslado temporal a su personal a cualquier sitio del territorio nacional, según lo estime conveniente y según las funciones que el puesto lo requiera con el fin de cumplir los objetivos de la Cooperativa, que ella ni verbal ni por escrito ha manifestado estar de acuerdo con el traslado (el subrayado me pertenece). Se concluye que efectivamente la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío Ltda. tomó la decisión de trasladar a la actora a la Agencia Chillanes de la ciudad de Chillanes para que allí cumpla con el trabajo para el cual fue contratada, esto es de Gerente de Agencia, se evidencia además que pese a que para el traslado a la ciudad de Chillanes, la trabajadora debía tomar aproximadamente dos horas de su tiempo (dos para ir y dos para volver) adicionales a las requeridas para transportarse hasta su hogar, no se planteó ningún tipo de reconocimiento económico en su remuneración; de estas respuestas se puede deducir además que la medida adoptada por la empresa empleadora se realizó únicamente en base a las necesidades de la compañía pero sin hacer un análisis de la repercusión en la vida de la trabajadora o de su familia y sin considerar en lo absoluto la condición especial de la actora por su estado de salud; afectando gravemente sus derechos y creando un ambiente que le imposibilita la continuidad de la prestación de servicios, pues evidentemente significa una desmejora en su condición de vida y salud que le lleva incluso a escoger entre el bienestar propio y de su familia o su trabajo, situación por demás injusta y que a todas luces constituye un evidente abuso del IUS VARIANDI antes analizado. En función del análisis realizado en este considerando y de las pruebas aportadas por las partes con fundamento en los principios de la sana crítica conocido también en doctrina “como "persuasión racional" y que constituye la posición ecléctica entre los dos métodos extremos "la prueba legal" y "la íntima convicción"”, según lo establece Enrique Paillas en su obra "Estudios de Derecho Probatorio", páginas 22. Conceptualización que también la encontramos en el "Diccionario de Derecho Usual" de Guillermo Cabanellas, Tomo VII, página 293 dice: “Sana crítica: Fórmula de equilibrada armonía entre la libertad de criterio y la necesidad de fundarse en la experiencia

y en la razón a que entrega el legislador español, ante los riesgos de la prueba”, puesto que el empleador no ha desvirtuado el cambio en las condiciones laborales indicadas por la parte trabajadora, ni su carácter emergente, ni que ha existido el acuerdo entre el empleador y trabajador para el cambio, se considera probada la existencia del despido intempestivo indirecto reclamado en el libelo inicial; por lo tanto corresponde que la parte demandada cancelar a favor de la ex trabajadora la indemnización prevista en el artículo 188 del Código del Trabajo que contempla implícita la bonificación del artículo 185 del mismo cuerpo legal. Segunda causa Nro. 5 Artículo 172 del Código de Trabajo, INEPTITUD MANIFIESTA DEL TRABAJADOR, en el mismo Reglamento Interno consta el capítulo del Régimen Interno de Trabajo de Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora Ltda., en el que consta lo respectivo a las faltas graves que ameritan visto bueno Art. 84 literal p) que dice: p) Por ineptitud manifiesta en el desempeño de las funciones para las cuales haya sido contratado se determinará en la evaluación de desempeño. Documento que no consta en el trámite administrativo de visto bueno. El Reglamento Interno de Trabajo de Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora Ltda., mencionado, el mismo que ha sido puesto en conocimiento de todos los trabajadores y es de aplicación obligatoria, por lo tanto todas las personas tiene responsabilidad que acarrea su incumplimiento, así como tampoco la ignorancia de esta normativa interna no le exime de responsabilidad alguna para el cumplimiento de las disposiciones impartidas por sus empleadores, en este sentido era obligación del trabajador cumplir con la normativa interna de la Cooperativa y el contrato de trabajo por ella suscrito. Ahora bien habría que considerar si dichas faltas fueron realizadas de forma reincidente, es por ello necesario analizar los documentos mediante los cuales el trabajador fue llamado la atención por las faltas cometidas, en el proceso del visto bueno no consta memorandos en los que se le ha llamado la atención a la actora por el no cumplimiento de sus actividades, constan a fs. 20,21 y 2 los Oficios Nro. 24COACGGJPM, 109COACGGJPM, 325COACGGJPM suscritos por el Ing. Pedro Pablo Lucio, en calidad de Gerente General de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora, la fijación de las metas de colocación para los meses de enero, febrero y marzo, en el que se fija como monto de para la Ing. Jenny Fierro USD \$ 71.833,33; a fojas 19 consta el Oficio remitido por el Ing. Mauricio Borja en calidad de Jefe de Negocios de la Cooperativa de

*Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora Ltda., en el que señala que la actora no ha cumplido con la meta propuesta de USD \$ 71.833,33. A fojas 23 consta el Oficio Nro. 0807-DTH-COAC-CJPM, con fecha 4 de mayo del 2018 dirigido al Ingeniero Pedro Pablo Lucio Quintana, se le comunica que la Ing. Jenny Fierro Saltos no ha cumplido con la metas propuesta durante los meses de enero, febrero, marzo y abril pero en el mismo consta un cuadro en el que la meta que ha cumplido es de USD \$ 143.666,67 cuando la establecida es USD \$ 71.833,33 lo que no guarda relación con la meta establecida y que supuestamente no fue cumplida, que fue informado por el Jefe de Negocios, y no existe un informe en el que se compare con los demás funcionarios que si cumplieron con la meta; por otro lado consta que por las faltas de no cumplir con la normativa interna, incumplimiento de disposiciones de Organismos de control a la cual reporta la Cooperativa , se le sanciona con sanción escrita el 10 de Abril del 2018 y por no acatar las órdenes y disposiciones impartidas por su superior jerárquico, con sanción escrita con fecha 02 de mayo del 2018. Por lo tanto, no ha sido justificado la Ineptitud manifiesta ya que además no consta una Evaluación de Desempeño en el que consta cual es la calificación asignada a la actora en el período evaluado como lo establece el reglamento interno que es de cumplimiento obligatorio. De todo lo manifestado se concluye que, efectivamente las supuestas faltas cometidas por la trabajadora no han sido reiteradas durante 1 mes de trabajo tal y como lo establece el Reglamento Interno en su artículo 84 a)] “Se considerarán falta graves, y serán sancionados con multa hasta del 10% de la remuneración que percibe le trabajador, o según su gravedad, darán lugar a la terminación del contrato de trabajo previa petición del visto bueno, las cometidas por los trabajadores en los siguientes casos: * Reincidencia de faltas leves dentro de un periodo mensual . Del expediente administrativo de visto bueno no consta que se haya aplicado la sanción establecida en el Reglamento Interno de Trabajo de Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora, que es si se verifica la reincidencia proceder como última instancia el visto bueno. Sino que se aplica de forma estricta las sanciones escritas y posteriormente sin aplicar la multa de acuerdo al Reglamento Interno, se solicita el visto bueno, sin cumplir el mismo con los requisitos específicos para el caso. El demandado, Ing. Pedro Pablo Lucio, dentro de sus pruebas de descargo, no presenta documento alguno que demuestre que la resolución de la Inspectora de Trabajo no sea injurídica,*

parcializada y forzada, como lo afirma en su libelo de demanda la actora, más bien del análisis realizado se desprende que la Inspectora del Trabajo si bien era la funcionaria competente para conocer, tramitar y resolver el pedido de Visto Bueno, en su resolución, se ha concluido que no se han aplicado las normas jurídicas adecuadas y respectivas; los documentos que la cooperativa presenta tanto en éste proceso como en el trámite de visto bueno no cumplen con los requisitos de su propio reglamento interno y por lo tanto no son legales y esta juzgadora al confrontarlos con las pruebas que han puesto a disposición las partes, concluye que la actora ha demostrado los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda. Además, hay que considerar que también conforme el art. 636 del Código de Trabajo al inicio del visto bueno las mismas se encontraban prescritas, ya que se establece que prescriben en un mes las acciones b) “La de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador”. En el fundamento del visto bueno se establece que es por no cumplir con el traslado a la ciudad de Chillanes, la comunicación fue dada el 15 de marzo del 2018 y desde el 16 de marzo del 2018 en que la actora manifiesta su negativa, al inicio del visto bueno esto es el 8 de mayo del 2018, ya ha pasado más de los 30 días para iniciar la acción de visto bueno por parte del empleador, es decir caducó su derecho a ejercer su derecho por el transcurso del tiempo. (...)” (Caso No. 02331-2018-00677, 2018).

Con el razonamiento jurídico expuesto en líneas anteriores la señora juez de la Unidad Judicial Civil de Guaranda:

“(...) acepta la demanda de impugnación del visto bueno presentada por la señora Jenny Marilu Fierro Saltos en contra del Ingeniero Pedro Pablo Lucio Quintana, en calidad de Gerente General de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora Ltda., disponiéndose el pago de los siguientes rubros 12.000,00+2.700+600+639,99+334,52,+228 es 16.502,51 (DIECISEIS MIL QUINIENTOS DOS DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA CON CINCUENTA Y UN CENTAVOS), descontándose los valores consignados por los demandados ante la Inspectoría de Trabajo y que consta el depósito a fs. 265 por el valor de USD \$ 1934,53; dando un total a pagar de USD 14.567,98 (CATORCE MIL QUINIENTOS SESENTA Y SIETE DOLARES DE LOS

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA CON NOVENTA Y OCHO CENTAVOS) debiendo la parte demandada entregar a la actora de forma inmediata la diferencia. Con costas. En mil cien dólares de los Estados Unidos de América, se regula el honorario del abogado defensor de la actora... ” (Caso No. 02331-2018-00677, 2018).

Una vez dictada la sentencia en la Unidad Judicial Civil del Cantón Guaranda, el demandado interpone recurso de apelación ante la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Bolívar, sala que luego de haber convocado a la audiencia respectiva el jueves 20 de diciembre del 2018 dicta la sentencia respectiva en cuya motivación hace un análisis de los principios generales del derecho laboral contenidos en el Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador, y consideran que al haber sido desvirtuadas las circunstancias jurídicas del visto bueno y basándose en el Art. 183 del Código de Trabajo que da la potestad de realizar la impugnación de la resolución del visto bueno, desecha el fallo de visto bueno concedida por la Inspectora de Trabajo y dispone el pago de la indemnización por despido intempestivo en favor de la trabajadora, inclusive en segunda instancia rechaza el recurso de apelación propuesta por el demandado y confirma la sentencia subida en grado.

Una vez que fue dictada la sentencia en segunda instancia el demandado interpone recurso de casación ante la Sala Especializada de lo Laboral sala que luego del trámite legal correspondiente con fecha 13 de mayo del 2019 dicta la sentencia correspondiente en la que indica que en base de la prueba actuada, la actora ha desvanecido las causas invocadas por el demandado en el visto bueno que presentó, esto es indisciplina, desobediencia e ineptitud manifiesta; y, en mérito de la normativa pertinente, en uso de su sana crítica y tomando en cuenta principios propios del derecho laboral rechaza dicho visto bueno generando como efecto la concesión del despido intempestivo, situación que guarda armonía con el criterio manifestado en muchos fallos por la Corte Nacional del Justicia,

ante la inadmisión del Trámite de Visto Bueno, procediendo al pago de los valores que corresponden por el despido intempestivo, por lo que la sala no encuentra contradicción alguna en el análisis desarrollado por la Corte Provincial en la decisión tomada, por lo que el Tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia no casa la sentencia dictada por el Tribunal de la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia del Bolívar.

Luego del trámite judicial en las tres instancias que demoró un año y un mes, generó en la trabajadora afectada una situación de salud de estrés y depresión al verse impedida de continuar trabajando por una decisión errónea de la Inspectora de Trabajo de Bolívar, lo que ocasionó incurrir en gastos en el tratamiento médico ya que con la terminación de la relación laboral también fue sesada del seguro social.

El hecho de quedarse sin empleo y manteniendo un préstamo hipotecario con el Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social generó una crisis económica familiar que empezó a afectar notablemente en la actividad familiar ya que se disminuyeron considerablemente los ingresos y afectó no solo la estabilidad económica sino también emocional de la familia.

Para solventar de alguna manera su situación económica, la trabajadora afectada tuvo que acogerse a los beneficios del seguro de desempleo que va cubriendo en rubros los cuales van disminuyendo mes a mes y paralelamente empezar a buscar otro trabajo en su mercado laboral que de por sí ya es difícil cuando existen índices altos de desempleo y subempleo.

En cuanto a la Inspectora de Trabajo responsable de emitir una resolución sin ningún sustento jurídico para terminar una relación laboral a pesar de que se puso la denuncia y queja respectiva en el Ministerio de Trabajo, nunca se dio a conocer de la imposición de

ninguna sanción y dicha funcionaria continúa desempeñando dicho cargo y resolviendo más trámites de visto bueno.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Resultados de la Investigación Realizada

Contrastado los resultados de la teoría con los hechos fácticos del estudio de caso “LA RESOLUCIÓN DE VISTO BUENO EMITIDA POR LA INSPECTORÍA DE TRABAJO DE BOLÍVAR, VULNERA EL DERECHO AL TRABAJO Y CONTRAVIENE LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL EN EL CASO N° 02331-2018-00677”, se tiene los siguientes resultados:

El trámite de Visto Bueno es un mecanismo legal para terminar la relación laboral que se lo tramita en vía administrativa ante el Inspector de Trabajo respectivo según lo dispone el art. 621 del Código de Trabajo, que por mandato del art. 545 numeral 5 es atribución de esta autoridad conceder o negar el visto bueno de acuerdo con lo previsto en el Código de Trabajo. Entonces la autoridad administrativa que conoce y resuelve sobre una solicitud de visto bueno tiene que estar lo suficientemente preparada en el conocimiento y manejo sobre todo del derecho laboral a fin de actuar con equidad e imparcialidad en el ejercicio de sus funciones, aplicando correctamente las disposiciones del Código del Trabajo y también del Código Orgánico General de Procesos a fin de que sus resoluciones sean motivadas conforme lo dispone la Constitución de la República del Ecuador según lo dispone el artículo 76, numeral 7, literal l , además en sus resoluciones se debe aplicar los principios generales del derecho laboral contenidos en la Constitución de la Republica en el art. 326 y también en el Código del Trabajo en los artículos 4,5 y 7.

El mal uso de la institución jurídica del Trámite de Visto Bueno por varios empleadores que en ocasiones con la complicidad del Inspector de Trabajo o en base a la ignorancia jurídica de esta autoridad logran que se emitan resoluciones absurdas y antijurídicas violentando el ordenamiento jurídico laboral, pues para corregir estos errores de buena o de mala fe el Código del Trabajo en su art. 183 inciso segundo da el derecho a la parte afectada con una resolución de visto bueno de impugnarla ante la autoridad judicial correspondiente, y en base a esta impugnación se puede de alguna manera corregir los errores cometidos por un Inspector de Trabajo, y no logrando que las cosas vuelvan a su estado anterior, si no logrando que dicha resolución antijurídica tomada por el Inspector de Trabajo sea desvanecida y se tenga a dicho despido como un despido intempestivo que genera el pago de una indemnización.

4.2. IMPACTO DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.

En este estudio de caso demuestro la manera parcializada y antijurídica en que actuó la Inspectora de Trabajo de Bolívar, quien en su resolución favorece notablemente al empleador aceptando una resolución de visto bueno sin el debido sustento jurídico, terminando la relación laboral por un argumento distinto al planteamiento inicial del accionante y privándole a una trabajadora de mantener su puesto de trabajo atropellando no solo los derechos humanos de la trabajadora sino también sus derechos laborales y los preceptos constitucionales, obligándole a la trabajadora perjudicada a acudir a las instancias judiciales respectivas para que la autoridad judicial remedie de alguna manera el error de la Inspectora de Trabajo ocasionándole un perjuicio por más de un año a la trabajadora que aun con la resolución a su favor emitido por la Corte Nacional de Justicia en la casación, el empleador se negaba a cumplir con lo ordenado en sentencia en las tres

instancias teniendo inclusive que embargar un bien de la Cooperativa para asegurar el cumplimiento de lo sentenciado.

El análisis que he realizado a más de ser de tipo técnico, jurídico, analítico, y académico persigue dejar sentado un precedente sobre las actuaciones irregulares de una autoridad administrativa de trabajo que tiene en sus manos el futuro de una persona en cuanto a la mantención de sus trabajos para llamar a la reflexión a las autoridades nacionales pertinentes sobre la manera como se está designando a estas autoridades y si verdaderamente se está valorando su capacidad y perfil profesional para actuar con ética, moral y honestidad en la función que se ha encomendado.

Al realizar el presente estudio de caso se nota claramente que la institución jurídica del Visto Bueno es una un mecanismo que no solo se aplica para terminar la relación laboral, si no que en ocasiones como en el presente caso el empleador en complicidad con la Autoridad Administrativa del Trabajo forjan una resolución descabellada para poner fin a una relación laboral de casi 10 años, evidenciándose que en este caso la Inspectora de Trabajo no aplico ni el principio de favorabilidad, ni el principio de protección previstos en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código de Trabajo.

La falta de preparación académica, la negligencia, el desconocimiento o el error existente por parte de la Autoridad Administrativa del Trabajo, no pueden ser motivos para que se sacrifiquen el derecho al trabajo previsto en el art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador y no puede permitirse que se vulneren los derechos consustanciales al ser humano, como el derecho al trabajo, a un salario digno, el derecho a la estabilidad laboral, y sobre todo el derecho a una justicia imparcial ya que exista el debido proceso.

Si bien el art. 183 del Código de Trabajo dan la potestad al accionante o al accionado inconforme con la resolución del Visto Bueno emitida por el Inspector de Trabajo para

que la impugne ante la Autoridad Judicial y para que en caso de que si dicha impugnación procede se le indemnice al trabajador con el pago de las indemnizaciones por despido intempestivo, perdiendo el trabajador su fuente de trabajo y el Inspector de Trabajo quedando sin recibir una sanción por su actuación negligente.

Frente a este hecho y en procura de que se respeten los derechos laborales, se debería propiciar una reforma legal que en caso de impugnar una resolución de Visto Bueno y cuando dicha resolución de Visto Bueno afecte derechos laborales, el efecto jurídico sea reintegro del trabajador que estuvo cesante y el pago de las costas judiciales a cuenta del Inspector de Trabajo que por negligencia, desconocimiento o por actos de corrupción se haya parcializado para beneficiar al empleador con la terminación de la relación laboral mediante el trámite de Visto Bueno.

CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DEL CASO.

1. La resolución emitida por la Inspectora de Trabajo de Bolívar es antijurídica e ilegal, por lo que fue el órgano judicial quien a través de sentencia corrigió el grave error cometida por la funcionaria administrativa de trabajo.
2. El trámite de visto bueno es un mecanismo previsto en el Código de Trabajo para terminar de una manera legal la relación laboral cuando el trabajador o el empleador incurren en una o varias causales de las previstas en la Ley, más no constituye un trámite para desvincular a un trabajador por el mero capricho del empleador.
3. La resolución de visto bueno emitida por la Inspectora de Trabajo de Bolívar violenta el ordenamiento jurídico laboral ya que en la misma no aplica los principios generales del derecho laboral ni las disposiciones legales adecuadas al caso.
4. Gracias al mecanismo previsto en el Código de Trabajo para impugnar la resolución de visto bueno y en base a la norma jurídica vigente, la Unidad Judicial Civil del cantón Guaranda, con ratificación de la Corte Provincial de Justicia de Bolívar y de la Corte Nacional de Justicia de alguna manera repararon el daño ocasionado a la trabajadora mandando a pagar la indemnización correspondiente.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, D. (2008). *Principios y Peculiaridades Fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo*. Guayaquil - Ecuador: EDINO.
- Agudelo, M. (2000). El Debido Proceso. *Revista Opinión Jurídica Vol. 4 No. 7*, 90.
- Bonilla, D. L. (2014). *Manual y Práctica Laboral* (Primera Edición ed.). Guaranda. Recuperado el 29 de Julio de 2019
- Cabanellas, G. (2003). *Resolución*. Recuperado el 20 de Noviembre de 2019, de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38161902/DICCIONARIO_JURIDICO_ELEMENTAL.Cabanellas_Ed.2003.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DDICCIONARIO_JURIDICO_ELEMENTAL_Cabanella.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credentiali
- Cabanellas, G. (2010). *Despido* (Decimonovena Edición ed.). Buenos Aires, Argentina: Heliasta. Recuperado el 29 de Julio de 2019
- Cabanellas, G. (2010). *Juicio* (Decimonovena edición ed.). Buenos Aires, Argentina: Heliasta. Recuperado el 2019 de Julio de 29
- Cabanellas, G. (2010). *Sentencia* (Decimonovena Edición ed.). Buenos Aires, Argentina: Heliasta. Recuperado el 29 de Julio de 2019
- Carvajal, F. F. (2013). *Nociones del Derecho*. Porrúa.
- Caso No. 02331-2018-00677, Impugnación de Visto Bueno (Unidad Judicial Civil con Sede en el Cantón Guaranda 14 de Junio de 2018).
- Constituyente, A. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi - Portoviejo: Registro Oficial No. 449.
- Conta Fox. (3 de Julio de 2006). Obtenido de Conta Fox Web Site: <http://contafox.blogspot.com/2016/07/derecho-laboral.html>
- Definición Legal. (2016). Obtenido de Definición Legal Web site: <https://definicionlegal.blogspot.com/2015/12/principios-generales-del-derecho.html>
- Derecho Ecuador.com. (19 de Septiembre de 2017). Obtenido de Derecho Ecuador.com Web site: <https://www.derechoecuador.com/garantia-del-debido-proceso>
- derechos, P. d. (26 de Febrero de 2019). *Wikipedia, La enciclopedia libre*. Obtenido de Wikipedia, La enciclopedia libre Web Site: https://es.wikipedia.org/wiki/Principio_de_irrenunciabilidad_de_derechos
- Dirección del Trabajo. (6 de Febrero de 2019). Obtenido de Dirección del Trabajo Web site: <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-103245.html>

- Enciclopedia Jurídica*. (2014). Obtenido de Enciclopedia Jurídica Web site:
<http://www.enciclopedia-juridica.biz14.com/d/impugnacion/impugnacion.htm>
- Gerencie.com*. (13 de febrero de 2019). Obtenido de Gerencie.com Web site:
<https://www.gerencie.com/despido-indirecto.html>
- Ilustrado, P. L. (1995). Argentina.
- Layedra, W. (2009). *Manual de Derecho Laboral*. Riobamba - Guaranda: UNIDEC.
- Nacional, C. (2005). *Código de Trabajo*. Quito - Ecuador: Registro Oficial Suplemento No. 167 de fecha 16/12/2005.
- Prado, D. M. (2019). Principio de Favorabilidad. (D. L. Hora, Entrevistador)
- Sentencia No. 092-13-SEP-CC, Caso No. 0528-11-EP (Corte Constitucional del Ecuador).
- Wikipedia, La enciclopedia libre*. (20 de 07 de 2019). Obtenido de Wikipedia. Web site:
https://es.wikipedia.org/wiki/Resoluci%C3%B3n_judicial

LEXGRAFÍA

Constitución de la República del Ecuador.

Código del Trabajo.


Código Orgánico General de Procesos.


Sentencia de la Unidad Judicial Civil con sede en el cantón Guaranda.

Sentencia de la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Bolívar

Sentencia de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia.

ANEXOS

**COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO
"JUAN PÍO DE MORA" LTDA.**
San Miguel - Ecuador



**SEÑOR(A) INSPECTOR(A) PROVINCIAL DE TRABAJO CON ASIENTO EN LA
CIUDAD DE GUARANDA PROVINCIA DE BOLIVAR**

ING. PEDRO PABLO LUCIO QUINTANA, portador de la cedula de ciudadanía N° 180350343-0; de estado civil: casado; de 34 años de edad; de profesión: Ingeniero en Finanzas y Auditoria CPA; domiciliado y residente en la ciudad de Guaranda, provincia de Bolívar, en las calles 9 de Abril y Rocafuerte; correo electrónico pablo_lucio1609@hotmail.com, en mi calidad de representante legal de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO JUAN PÍO DE MORA, conforme lo justifico con la copia de mi nombramiento, comparezco ante su autoridad exponiendo y solicitando lo siguiente:

Desde el 07 de Abril del año 2009, la señora. **FIERRO SALTOS JENNY MARILU**, viene prestando sus servicios en calidad de empleado de mí representada en el cargo de **Jefe de Agencia**, en la **COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO JUAN PÍO DE MORA**.

La trabajadora percibe la remuneración \$120.00 dólares americanos mensuales, incluidos los beneficios de ley.

Es el caso señor/a inspector/a, que dentro de las funciones para las cuales la Ing. **FIERRO SALTOS JENNY MARILU**, ha sido contratado, La adecuada colocación de la cartera en lo relacionado a plazos, rentabilidad y seguridad en su recuperación, Cumplir con las metas mensuales de colocación de recursos fijados para la oficina en forma anual, Aplicar de acuerdo con las normas vigentes, el Reglamento interno de personal y demás disposiciones de orden legal que regulen las relaciones entre los colaboradores de la oficina, Las demás actividades ordenadas por sus superiores, que se relacionen con la naturaleza de su trabajo (**manual de perfiles y funciones**) y Ejecutar su labor de acuerdo a las instrucciones y normas técnicas que se hubieren impartido; y, cumplir estrictamente con las disposiciones impartidas por la cooperativa y/o Autoridades competentes, sin que en ningún caso pueda alegarse su cumplimiento por desconocimiento o ignorancia de la labor específica confiada (**capítulo XIV de las obligaciones del trabajador Art. 76 numeral 1**) en los cuales se ha detectado el incumplimiento a los procesos determinados de la institución debidamente aprobados, y que pese a los continuos llamados de atención, no se ha dado las medidas correctivas por parte de la trabajadora.

Por lo anteriormente expuesto Señor/a Inspector/a, en nombre de los derechos que represento de la **COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO "JUAN PÍO DE MORA"**, y en su nombre y representación, concuro ante su autoridad para solicitar se

COAC "JUAN PÍO DE MORA"

Ministerio del Trabajo
MINISTERIO DEL TRABAJO
Documento No. JMDT-DBTSPP-2018-0499-EXTERNO
Fecha: 2018-05-08 11:03:58 GMT -05
Recibido por: Ana Marcela Canza Borja
Para verificar el estado de su documento ingrese a
<https://www.gestiondocumental.gob.ec>
con el usuario: "1803503430"



me conceda el visto bueno correspondiente para dar por terminadas las relaciones laborales entre la COOPERATIVA que represento y la Ing. FIERRO SALTOS JENNY MARILU en virtud de lo establecido en el numeral 2, y 5, del artículo 172 del Código del Trabajo, esto es Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados, Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.

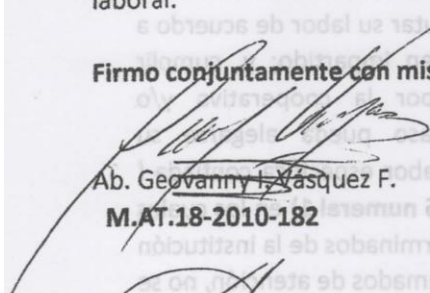
Acompaño a mi solicitud a más de la nota de mi nombramiento como representante legal, RUC, documentos personales, certificado de cumplimiento de obligaciones legales patronales con el IESS.

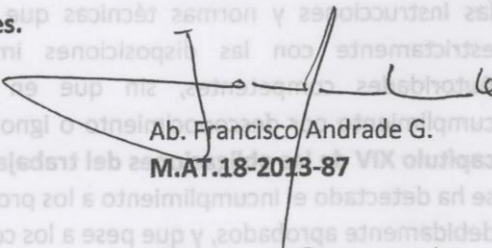
El trámite que Usted señor/a Inspector/a deberá dar a la presente petición, se encuentra establecido en el artículo 621 del Código del Trabajo.


A la mencionada trabajadora se lo notificará en su lugar de trabajo que lo tiene ubicado en las calles 10 de Agosto y Bolívar (como referencia diagonal a la Unidad educativa Santa Marianita de Jesús del canto San José de Chimbo).


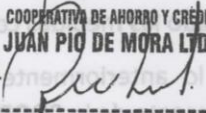
Notificaciones que me correspondan las recibiré en el casillero judicial N° 45 y correos electrónicos coco_vasquez@hotmail.com ab.francisco.andrade@gmail.com mbarragan90@hotmail.com que tengo señalado de mis abogados defensores, Geovanny Vásquez, Francisco Andrade y Marco Barragán, teléfono fijo 032989042 y N° celulares 0997428025/0987923308/0984521549, autorizo de manera expresa como defensores de los derechos que represento, para que con su sola firma suscriban los escritos y petitorios que considere necesarios en el presente caso laboral.

Firmo conjuntamente con mis defensores.


Ab. Geovanny Vásquez F.
M.AT.18-2010-182


Ab. Francisco Andrade G.
M.AT.18-2013-87


Ab. Marco Barragán Ramírez
M.A.T. 17-2014-311


COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO
JUAN PÍO DE MORA LTDA.

Ing. Pedro Pablo Lucio
GERENTE GENERAL

COAC "JUAN PÍO DE MORA"



**DR. LUIS ALFONSO BONILLA
ABOGADO**

SEÑORA INSPECTORA DE TRABAJO DE BOLIVAR.

ING. JENNY MARILÚ FIERRO SALTOS, portadora de la cedula de ciudadanía Nro. 0201316205, de estado civil casada, mayor de edad, de ocupación Empleada Privada, domiciliada en la ciudad de Guaranda, dentro del trámite de Visto Bueno Nro. 270179 presentado en mi contra por el Ing. Pedro Pablo Lucio Quintana, ante usted respetuosamente comparezco y digo:

Habiendo sido legalmente notificada con la absurda, ilegal e impropcedente solicitud de Visto Bueno, pretendiendo terminar mi relación laboral con la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora, me permito manifestar lo siguiente:

- 1.- Como efectivamente manifiesta mi Empleador, vengo prestando mis servicios lícitos y personales para la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora desde el 7 de abril del 2009, desempeñando la función de Jefe de Agencia de la ciudad de Guaranda así inicie mi labor que fue reconocida por el Consejo de Administración de la Cooperativa en sesión de 5 de Noviembre del 2010 conforme lo justificare en la respectiva diligencia de investigación.
- 2.- Durante todo el tiempo de mi relación laboral me he caracterizado por cumplir mis obligaciones apegada a la ley y a los reglamentos internos de la institución y siempre apegada a lo que determina el manual de perfiles y funciones de la institución ya que en mi caso personal a más de cumplir con el perfil profesional para el cargo, cumplo con todos los requisitos del cargo y cumpló las funciones encomendadas.
- 3.- Las supuestas faltas cometidas y que sirven de antecedente para este impropcedente trámite de visto bueno, ya han sido sancionadas conforme el empleador expresamente lo manifiesta, aun cuando tales faltas son en extremo

MINISTERIO DEL TRABAJO
Teléfono(s): 023814000
Documentación subjetiva del
Documento No. : MDT-DPTSPB-2018-0541-EXTERNO
Fecha : 2018-05-15 15:45:49 GMT -05
Recibido por : Ana Marcela Calza Borja
Para verificar el estado de su documento ingrese a
<https://www.gestiondocumental.gob.ec>
con el usuario: "0201316205"



**DR. LUIS ALFONSO BONILLA
ABOGADO**

empleador, pues la norma Constitucional prohíbe imponer doble sanción por una misma falta.

4.- La supuesta indisciplina grave a los reglamentos internos legalmente aprobados es falsa de falsedad absoluta, pues en la diligencia de investigación demostrare mis actuaciones en apego y cumplimiento a estas normas legales.

5.- La ineptitud de la cual se me acusa para el desempeño de mis funciones también es falsa y maliciosa pretendiendo desdibujar mi gestión en la institución.

6.- Lo que ocurre señora Inspectora es que desde hace un tiempo atrás existe en mi contra un acoso laboral, ya que hace más de un año atrás se me cambio a trabajar en la ciudad de San José de Chimbo, y hace unos meses atrás se me pretendió trasladarme a trabajar en la ciudad de Chillanes lo cual no acepte por motivos de salud conforme se justificó documentadamente al mismo señor Gerente de la Institución, y ahora se pretende forjar un ilegal Visto Bueno para despedirme de mi trabajo.

Por lo anotado anteriormente propongo las siguientes excepciones:

- a.- Niego los fundamentos de Hecho y de Derecho de la solicitud de Visto Bueno presentada en mi contra.
- b.- Falta de objeto y causa lícita que motive la absurda petición de Visto Bueno.
- c.- Alego que las presuntas faltas que se me endilgan ya fueron juzgadas y sancionadas anteriormente.
- d.- Alego la prescripción de la acción

Por todo lo indicado anteriormente se servirá rechazar la infundada e improcedente solicitud de Visto Bueno.

Notificaciones que me correspondan las recibiré en el casillero judicial Nro. 044 o al correo electrónico alfonso.b.a@hotmail.com perteneciente a mis abogados defensores

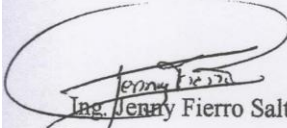
Teléfono: 022 551 184 Cel: 0997946550

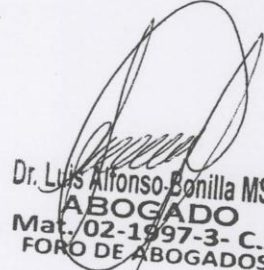



**DR. LUIS ALFONSO BONILLA
ABOGADO**

quienes suscriben conmigo y a quienes de manera expresa autorizo sea en conjunto o de manera individual me represente en este tramite.

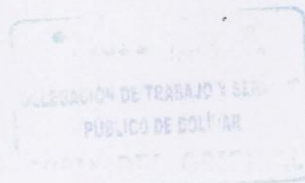
Firmo con mis defensores.


Ingrid Jenny Fierro Saltos.


Dr. Luis Alfonso Bonilla MSC.
ABOGADO
Mat. 02-1997-3- C.J.
FORO DE ABOGADOS


Jissela Atienza Garcia
ABOGADA
Mat. 02-2016-41- C.J.
FORO DE ABOGADOS


Mesías Mora
ABOGADO
MAT. 02 - 1990 - 2



REPÚBLICA DEL ECUADOR

INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO DE BOLÍVAR.- Guaranda, 06 de junio de 2018, las 08H58.- VISTOS.- A fs. 3 se desprende del expediente la solicitud de Visto Bueno solicitada por el INGENIERO PEDRO PABLO LUCIO QUINTANA, Gerente General de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda., en su calidad de Empleador, en contra de la SEÑORA JENNY MARILÚ FIERRO SALTOS, en su calidad de Trabajadora. Una vez que ha sido notificada en legal y debida forma; y, con la respectiva contestación por parte de la trabajadora, en base a lo establecido en el Art. 621 del Código del Trabajo se señala día y hora, a fin de tenga lugar la diligencia de investigación de los fundamentos de la solicitud. El Abg. Geovanny Vásquez Fonseca, Abogado Patrocinador del Empleador, dentro de la diligencia de investigación de la solicitud de Visto Bueno **manifestó**: "Comparezco en representación de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda., representada en la presente solicitud de Visto Bueno por el Ing. Pedro Pablo Lucio, como se encuentra legitimada en autos y encontrándome dentro del día y hora señalado para la práctica de esta Diligencia de Investigación expreso lo siguiente: 1.- Que me ratifico en los fundamentos de hecho y de Derecho de mi solicitud de Visto Bueno propuesto en contra de la Ing. Jenny Marilú Fierro Saltos, donde claramente pongo en su conocimiento que mediante informes emitidos por los Departamentos de Crédito signado con No. DPTO-CRE-2018-008 de fecha 03 de mayo del 2018, de Talento Humano No. 781.DTH-COA-CJPM de fecha 27 de abril del 2018 y Auditoria Interna mediante informe No. UAI-2018-10-SEPS, ha llegado a mi conocimiento que la Ing. Jenny Marilú Fierro Saltos, quien desempeña el cargo de Jefa de Agencia en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora, la misma que incumple las metas en relación a la colocación de créditos, al igual que la cartera a su cargo se encuentra con un índice de morosidad elevado de una manera alarmante, con lo cual es evidente el incumplimiento con los respectivos procesos, disposiciones y normativa que consta en el Manual de Políticas de Procedimientos de Crédito y Cobranzas legalmente aprobados por la Institución, siendo esta de manera reiterada. Al igual quiero poner en su conocimiento que la Ing. Jenny Marilú Fierro Saltos, registra varias quejas presentadas de manera verbal ante el Departamento de Talento Humano, en los cuales se manifiesta una actuación negativa ante sus compañeros, generando un ambiente laboral perjudicial, al igual manifiesto que la accionada mantiene quejas presentadas a Gerencia General, por parte de los socios, los que manifiestan que la accionada los trata de una manera hostil e inadecuada afectando de esta manera la imagen institucional interna y externamente (...)". El Dr. Luis Alfonso Bonilla, Abogado Patrocinador de la Trabajadora, en la misma diligencia de investigación, **mencionó**:



"(...) he revisado de manera detenida el Reglamento Interno de Trabajo de la Cooperativa y específicamente el Artículo 84 del mencionado Reglamento en el que regula las faltas graves cometidas por los trabajadores y que amerita una sanción de Visto Bueno, pues mi conducta no se encuadra en ninguno de dichos literales que avalen o justifiquen la presente acción de Visto Bueno. La causal segunda se refiere a la indisciplina y desobediencia grave a los Reglamentos Internos legalmente aprobados, al ser una trabajadora respetuosa, con buenos modales, puntual en mi trabajo obediente de las leyes y de mis superiores jerárquicos, no existe prueba alguna que justifique actos de indisciplina cometidos, peor aún de desobediencia grave a los Reglamentos Internos de Trabajo legalmente aprobados. Pues así lo justifico con la documentación que en calidad de prueba presento. La rectitud en el trabajo realizado, el cumplimiento de mis obligaciones y la dedicación eficiente a las tareas que debo cumplir, es lo que precisamente demuestro a su autoridad en esta diligencia. Por otro lado también el empleador sustenta su petición en la causal 5 del Artículo 172 del Código del Trabajo que se refiere a la ineptitud del trabajador para cumplir con su trabajo. La doctrina laboral nos enseña que la aptitud del trabajador es debidamente calificada por el empleador en el periodo de prueba contractual, pues resulta absurdo pensar que casi a los diez años de trabajo el empleador pretenda decir que no estoy capacitada, calificada para ejecutar y cumplir con mis funciones. Más por el contrario he tenido siempre la aptitud primero para formarme profesionalmente dentro del área, al contar con dos títulos de tercer nivel y una especialidad en el área de cooperativas conforme lo justifico en esta diligencia (...)" Se concede el Uso de la Réplica al Abg. Francisco Andrade González, quien **señala**: " (...) debo manifestar que mi solicitud de Visto Bueno se encuentra debidamente fundamentada, puesto que con las pruebas he justificado fehacientemente el incumplimiento reiterado tanto como a la Normativa Interna de la Cooperativa, a las metas propuestas, así como también servirá como prueba a mi favor las quejas presentadas por los socios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora demostrándose así que mantener una relación contractual con dicha funcionaria le causa a mi representada perjuicios tanto reputacionales, así como también pérdidas en el ámbito financiero ya que no se cumple con el presupuesto siendo ésta la base para el desarrollo integral de una institución financiera, así como también me permito manifestar que la Ing. Jenny Marilú Fierro no ha acatado con las disposiciones de Gerencia General siendo la Autoridad máxima de la Cooperativa. Por lo expuesto se constituye la causal suficiente para que el empleador pueda dar por terminado el Contrato de Trabajo previo Visto Bueno amparados y como lo he demostrado en el Art. 172 numerales 2 y 5 del Código del Trabajo". Se concede el Uso de la Contrarréplica al Dr. Luis Alfonso Bonilla, quien **manifiesta**: "(...)"



Finalmente reitero

que la solicitud planteada es una solicitud como lo he manifestado es una solicitud llena de generalidades y de imprecisiones, no se ha aportado prueba alguna que configuren las dos causales en la que se sustentan, y por lo tanto a más de ser una acción que no contiene ni un objeto ni una causa lícita resulta por demás improcedente y antijurídica, ya que por otro lado las supuestas faltas de habérselas cometido se encontrarían prescritas. Por todas las consideraciones anotadas, y en vista de la prueba contundente que he presentado a su autoridad y en consideración también a la falta de precisión en la solicitud de Visto Bueno, a la falta de prueba presentada por el accionante, al amparo de lo que dispone el artículo 326 numerales 1, 2, 3 y 5 de la Constitución de la República del Ecuador, a los artículos 4, 5, 6 y 7, 545 numerales 2 y 5, el artículo 636 literal b del Código del Trabajo, al artículo 142 numerales 5 y 6 del Código Orgánico General de Procesos solicito se sirva rechazar esta infundada e improcedente solicitud de visto bueno y disponer la continuidad de mi Relación Laboral en los términos contractuales y cumpliendo con las Resoluciones del Consejo de Administración". Siendo el estado actual del trámite el del resolver, para así hacerlo se considera: **PRIMERO.**- De acuerdo al Art. 545 numeral 5 del Código del Trabajo, la suscrita Inspectora del Trabajo de Bolívar es competente para conocer y resolver la presente solicitud de Visto Bueno. **SEGUNDO.**- Revisado el expediente no se encuentra omisión de las solemnidades dispuestas para esta clase de trámites, por lo que todo lo actuado se declara válido. **TERCERO.**- El accionante ha cumplido con adjuntar al expediente el correspondiente certificado de cumplimiento de obligaciones para con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, así como también copia del Registro Único de Contribuyentes. **CUARTO.**- Del estudio de la documentación aportada por las partes y de la investigación realizada se desprende: a) Que ha existido Relación Laboral entre el Ingeniero Pedro Pablo Lucio Quintana y la Trabajadora Señora Jenny Marilú Fierro Saltos. b) A fs. 111 y 112 consta la Contestación a la Solicitud de Visto Bueno por parte de la Trabajadora Señora Jenny Marilú Fierro Saltos. c) A fs. 118, 119, 120 Y 121 figura el Acta de la Diligencia de Investigación de los fundamentos de la Solicitud de Visto Bueno. d) En la solicitud de Visto Bueno el actor fundamenta la misma en los numerales 2 y 5 del Art. 172 del Código del Trabajo, los cuales manifiesta: "2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados". Esta causal tiene como objeto la preservación del orden, el adecuado comportamiento y la correcta ejecución del trabajo que se genera por medio del **acatamiento de las directrices impartidas por el empleador**, así como el apego a las disposiciones contenidas en normas internas –que podrían ser el reglamento interno de trabajo, reglamento de seguridad, salud e higiene en el trabajo, reglamento de manejo y utilización de vehículos, por ejemplo- que se refieren a las

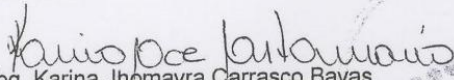


obligaciones de prestación y a las de comportamiento; y, 5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió". Esta causa hace referencia a las habilidades, aptitudes y capacidades que son inherentes y necesarias para el desempeño del trabajo en la forma convenida y para el cual fue contratado el trabajador, pues "El trabajador tiene la obligación fundamental y primera de ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la **intensidad, cuidado y esmero apropiados**, en la forma, tiempo y lugar convenidos"; de modo que, cuando estas se ausentan o faltan se justificaría la terminación del contrato. e) A fs. 15 del expediente consta el Oficio No. 730.DTH-COA-CJPM de fecha 15 de marzo de 2018, suscrito por la Ing. Mariuxi Gaibor, Jefe de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda., en el cual disponen el traslado de la Ing. Jenny Fierro a fin de prestar sus servicios como Jefe de Agencia en el Cantón Chillanes, disposición que hasta la fecha en la que se llevó a cabo la Diligencia de Investigación de los fundamentos de la solicitud de Visto Bueno no ha sido acatada por la Trabajadora, incumpliendo con lo previsto en el Art. 5 del Reglamento Interno de Trabajo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda., el cual manifiesta: "Órdenes Legítimas.- Con apego a la ley y dentro de las jerárquicas establecidas en el organigrama de la Cooperativa, los trabajadores deben obediencia y respeto a sus superiores, a más de las obligaciones que corresponden a su puesto de trabajo, **deberán ceñirse a las instrucciones y disposiciones legítimas, sea verbales o por escrito que reciban de sus jefes inmediatos**". f) A fs. 9 del expediente figura el Oficio No. 0807.DTH-COAC-CJPM de fecha 04 de mayo de 2018, suscrito por la Ing. Mariuxi Gaibor, Jefe de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda., en el cual pone en conocimiento el incumplimiento de metas presupuestadas de los primeros meses del año 2018 de parte de la Ing. Jenny Fierro Saltos. Al respecto en la Diligencia de Investigación de la mencionada Solicitud de Visto Bueno el Dr. Luis Alfonso Bonilla adjunta el Oficio No. 84-JPM-OP-CH de fecha 02 de mayo de 2018 suscrito por la Ing. Jenny Fierro Saltos en el cual menciona que la meta establecida **para el compañero asesor en el mes de abril se ha cumplido en un 99.29%** ya que la colocación del mes de abril fue de \$142.656,00 en relación a la meta \$143.666,67 en igual forma en relación a la mora se ha cumplido. Oficio que nada tiene que ver con la meta presupuestada a ella mediante Oficio No. 24COACGGJPM, de fecha 9 de enero de 2018 suscrita por el Ing. Pedro Pablo Lucio Quintana, Gerente General de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda., por cuanto en el Oficio presentado por la Ing. Jenny Fierro no habla sobre su meta sino la de su compañero. Contraviniendo lo establecido en el Art. 64 del Reglamento Interno de Trabajo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda., el cual menciona: "Los



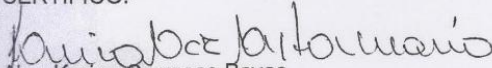
trabajadores

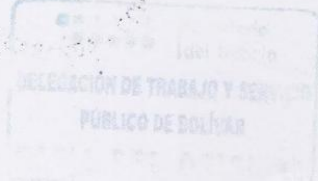
deberán cumplir estrictamente con la labor objeto del contrato, esto es **dentro de los estándares de productividad establecidos en las caracterizaciones de cada proceso**, caso contrario la Cooperativa se acogerá al derecho previsto en el numeral 5 del artículo 172 del Código del Trabajo"; lo señalado es concordante con el Manual de Perfiles y Funciones de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda., en el que se establece como funciones del Jefe o Coordinador de Agencia, entre otras: (...) k. **"Cumplir con las metas mensuales de colocación de recursos fijados para la Oficina en forma anual"**. No cumpliendo con lo establecido en el Art. 45 del Código del Trabajo en lo que respecta a las "Obligaciones del Trabajador: a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos y e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal". g) Dentro de la prueba aportada por la Trabajadora se pueden observar once (11) Certificados de Honorabilidad que en nada aportan al presente trámite, ya que no se ha manifestado por parte del Empleador su intención de dar por terminada la Relación Laboral en base al numeral 3 del Art. 172 del Código del Trabajo. h) Se ha adjuntado al expediente una impresión de la Página Web de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) en donde consta la información de los Títulos de Tercer Nivel otorgados a la Ing. Jenny Fierro Saltos, documento que en nada aporta al proceso. **QUINTO.-** Por todas las consideraciones expuestas la suscrita Inspectora del Trabajo de Bolívar, en uso de las atribuciones que le confieren los Arts. 183, 545 numeral 5 y 621 del Código del Trabajo, **RESUELVE ACEPTAR LA SOLICITUD DE VISTO BUENO** propuesta por el Ingeniero Pedro Pablo Lucio Quintana, Gerente General de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda. en contra de la Señora Jenny Marilú Fierro Saltos.- Se deja a salvo el o los derechos a los que se crean asistidas las partes.- NOTIFÍQUESE.-


Abg. Karina Jhomayra Carrasco Bayas
INSPECTORA PROVINCIAL DEL TRABAJO DE BOLÍVAR



En la ciudad de Guaranda, hoy jueves 7 de junio de 2018, a las 12H00, notifiqué con la copia de la Resolución que antecede al Señor Ing. Pedro Pablo Lucio Quintana, mediante boleta depositada en el Casillero Judicial No. 45 y al Correo Electrónico coco_vasquez@hotmail.com ; y a la Señora Jenny Marilú Fierro Saltos, mediante boleta depositada en el Casillero Judicial No. 44 y al Correo Electrónico alfonso.b.a@hotmail.com , lugares destinados para el efecto.- CERTIFICO.-


Abg. Karina Carrasco Bayas
INSPECTORA PROVINCIAL DEL TRABAJO DE BOLÍVAR



FUNCIÓN JUDICIAL



120693083-NP

**REPÚBLICA DEL ECUADOR
FUNCIÓN JUDICIAL
www.funcionjudicial.gob.ec**

Juicio No: 02331201800677, PRIMERA INSTANCIA, número de ingreso 1

Casillero Judicial No: 44

Casillero Judicial Electrónico No: 0200576551

mesiasmora@gmail.com

Fecha: 12 de octubre de 2018

A: FIERRO SALTOS JENNY MARILU

Dr/Ab.: MANUEL MESIAS MORA MONAR

UNIDAD JUDICIAL CIVIL CON SEDE EN EL CANTÓN GUARANDA

En el Juicio No. 02331201800677, hay lo siguiente:

Guaranda, viernes 12 de octubre del 2018, las 15h25, VISTOS.- Encontrándome dentro del término establecido en la última parte del inciso primero del artículo 93 del Código Orgánico General de Procesos y cumpliendo con lo ordenado en los artículos 94 último inciso y 95 del mismo cuerpo legal:

(1.) La suscrita ABOGADA ELSIE PAOLA VILLAFUERTE LOPEZ, Jueza de esta Unidad Judicial Civil con sede en el cantón Guaranda, (2.) hoy día jueves once de octubre del dos mil dieciocho; dentro del proceso sumario por impugnación de visto bueno, signado con el N° 02331-2018-00677, (3.) IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES, litis trabada entre la actora Jenny Marilu Fierro Saltos y el demandado Pedro Pablo Lucio Quintana, en calidad de Gerente General y por lo tanto Representante Legal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "Juan Pio de Mora" (4.) ENUNCIACIÓN BREVE DE LOS HECHOS Y CIRCUNSTANCIAS OBJETO DE LA DEMANDA Y DEFENSA DE LA DEMANDADA, la actora Jenny Marilu Fierro Saltos en su libelo inicial de catorce de junio de dos mil dieciocho manifiesta que : "...De la resolución que en 219 fojas útiles acompaño, vendrá a su conocimiento señor Juez, que mi ex empleador, esto es, el señor Ingeniero Pedro Pablo Lucio Quintana, en su calidad de Gerente General y por ende, representante legal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora, presentó una solicitud de visto bueno en mi contra, con el objeto de dar por terminada la relación laboral que desde el 7 de abril de 2009, en forma ininterrumpida se mantuvo hasta el 6 de junio de 2018, en que la señora Inspectora de Trabajo de esta provincia Bolívar, aceptó tal solicitud, trayendo como consecuencia la terminación de esta relación. El caso es señor Juez, que tal solicitud presentó mi ex empleador aduciendo que he incurrido en las causales señaladas en los numerales 2 y 5 del Art. 172 del Código de Trabajo, es decir: Por indisciplina o desobediencia

graves a los reglamentos internos legalmente aprobados y por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para lo cual se comprometió. En la especie, señor Juez, el 15 de agosto de 2011, suscribí un contrato de trabajo indefinido con vigencia desde el 7 de abril de 2009, mediante el cual me comprometo a ejercer las funciones de Jefe de Agencia de la referida Cooperativa de esta ciudad de Guaranda; esta función fue ratificada por el Consejo de Administración de la mencionada institución crediticia el 1 de marzo de 2016, nombrándome como Jefe Titular de la misma Agencia de la Cooperativa en esta ciudad, conforme se desprende de la documentación que aparejo a esta demanda. En la mentada solicitud de visto bueno, mi ex patrono en forma ambigua y generalizada manifiesta que se "(...)..ha detectado el incumplimiento a los procesos determinados de la institución debidamente aprobados, y que (sip) pese a los continuos llamados de atención, no se ha dado las medidas correctivas por parte de la trabajadora". Como usted puede apreciar señor juez en la referida solicitud se recurre a generalidades y ambigüedades sin precisar en qué consiste mi supuesta falta, sin determinar cuándo, cómo y en qué circunstancias adecuó mi conducta a lo establecido en los numerales 2 y 5 del art. 172 del Código de Trabajo; considerando además que la no estar debidamente identificadas tales faltas, ni el tiempo en que eventualmente haya cometido, éstas podrían estar prescritas, al tenor de lo previsto en el artículo 636 literal b del Código ibídem. No obstante a lo señalado la señor Inspectora del Trabajo de Bolívar, en el literal e del considerando cuarto de la resolución que impugno mediante esta demanda sostiene: " A fs. 15 del expediente consta el Oficio Nro. 730 DTH-COA-CJPM de fecha 15 de marzo del 2018, suscrito por la Ing. Mariuxi Gaibor, Jefe de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda. En el cual dispone el traslado de la Ing. Jenny Fierro a fin de prestar sus servicios como Jefe de la Agencia en el cantón Chillanés, disposición que hasta la fecha en la que se llevó a cabo la diligencia de investigación de los fundamentos de la solicitud de visto bueno no ha sido acatada por la trabajadora, incumpliendo con lo previsto en el artículo 5 del Reglamento Interno de Trabajo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda. Con el ánimo de reprobador mi conducta, la Inspectora de trabajo transcribe el contenido del art. 5 del referido reglamento interno, que prescribe: "ordenes legítimas .- Con Apego a la ley y dentro de las jerarquías establecidas en el organigrama de la Cooperativa, los trabajadores deben obediencia y respeto a sus superiores a más de las obligaciones que correspondan a su puesto de trabajo , deberán ceñirse a las instrucciones y disposiciones legítimas, sea verbales o por escrito que reciban de sus jefes inmediatos". Al respecto, cabe dejar constancia de lo siguiente: En el mismo oficio de traslado se reproducen textualmente lo estipulado en el Art. 70 del Reglamento Interno de la Cooperativa en el que taxativamente expresa: " La Cooperativa y el trabajador podrá acordar el traslado temporal a su personal a cualquier sitio del territorio nacional, según lo estime conveniente y según las funciones que el puesto lo requieran con el fin de cumplir los objetivos de la Cooperativa". De lo anotado, fácilmente se puede colegir que esta posibilidad de traslado tiene que ser acordada entre la entidad empleadora y sus trabajadores, de ninguna manera constituye una imposición, más aún, cuando mediante comunicación dirigida al señor Gerente el 16 de marzo de 2018, le exprese documentadamente las razones por las cuales no aceptaba dicho traslado, razones que tienen que ver con mi estado actual de salud principalmente, lo cual está previsto en los principios constitucionales(Art. 326.5). Como usted puede observar señor Juez, la Inspectora de trabajo, solo se limita a reproducir el contenido del art. 5 y no la disposición del Art. 70 del Reglamento Interno de la Cooperativa, violando de esta manera el Art. 199 del Código Orgánico General de Procesos, que tiene

relación con la indivisibilidad de la prueba documental. Esto sin considerar, lo previsto en el art. 326.3 de la Constitución de la República y el Art. 7 del Código de Trabajo. Más allá de aquello, la funcionaria administrativa del trabajo, soslayó no sé si por ignorancia o mala fe, el contenido del art. 636 b del Código ibídem; esto es que la supuesta y no consentida falta se encontraba prescrita y que además, por esta misma razón ya fui amonestado por escrito como consta a fs. 12 o 13 del expediente administrativo, vulnerándose de esta forma las garantías básicas establecidas en los numerales 1 y 3 del art. 76 de la norma suprema. Por otra parte, la causal establecida en el art. 172.2 del Código Obrero, se refiere a la indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos de prevención, seguridad e higiene, según lo contemplado en el segundo inciso del art. 410 del mismo cuerpo legal. Por lo que cabe preguntarse: ¿Qué indisciplina o desobediencia grave he cometido, al negarme fundamentadamente a ser trasladada a otro lugar distinto a mi nombramiento otorgado por la misma institución? Y por razones estrictamente de salud. ¿Qué conmoción o riesgo ocasioné a la Cooperativa? Para ser catalogada como grave mi negativa a ese traslado y que además tiene sustento en el art. 70 del mismo reglamento interno. Ningún juez más allá del afán persecutorio de mi empleador que primeramente se trasladó a mi oposición a la Agencia de la ciudad de Chimbo y posteriormente intentó hacerlo a la Agencia de la ciudad de Chillanes. En cuanto a la otra causal invocada por mi ex empleador, misma que se encuentra prevista en el Art. 172.5 del Código de Trabajo, esto es: Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto a la ocupación o labor a la cual se comprometió. Para sostener su resolución la Inspectoría de Trabajo, señala: “A fs. 9 del expediente figura el Oficio Nro. 0807. DTH-COAC-CJPM de fecha 04 de mayo de 2018, suscrito por la Ing. Mariuxi Gaibor, Jefe de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda., en el cual pone en conocimiento el incumplimiento de metas presupuestadas en los primeros meses del año 2018 de parte de la Ing. Jenny Fierro Saltos. “A efecto debo señalar lo siguiente: En el mismo oficio aludido, en la página 10 del expediente administrativo, la remitente dice: “ Informo y adjunto copias de las sanciones pertinentes por incumplimiento a la Normativa Interna y por no acatar órdenes de sus superior jerárquico”. Es decir, por esta supuesta y eventual falta ya fui sancionada como puede apreciarse de la comunicación referida, en la que constan los oficios Nro. 756-DTH y 781 DTH de 10 de Abril del 2018 y 02 de Mayo del 2018. Adicionalmente en el art. 84 del Reglamento Interno de la Cooperativa accionada se encuentran tipificadas como faltas graves una serie de conductas en las que se me procura encuadrar con el fin de justificar esta mal dada resolución; así en el literal p) del título de Faltas graves, expresamente se estipula: “Por ineptitud en el desempeño de las funciones para las cuales haya sido contratado, el mismo que se determinará en la evaluación de desempeño”. Es decir que para la aplicación de esta sanción previamente se debe existir la evaluación del desempeño. Además haberse demostrado la reincidencia en un período mensual de labores, conforme lo señalado en el literal b, del título de sanciones, de referido art. 84 del Reglamento Interno. Cuestión que en el presente caso no se ha evidenciado tal evaluación, sin embargo la Inspectoría del Trabajo concedió el Visto bueno. Fundamenta el ejercicio de la acción en los artículos 325, 326 numerales 2, 3 y 4; 327 y 328 inciso quinto de la Constitución de la República del Ecuador; 5,183 y 188 del Código del Trabajo, y artículos 1454, 1573 y 1575. 4 del Código Civil, y art. 332 de la disposición reformativa sexta numeral 6 del Código Orgánico General de Procesos; anuncia los medios de prueba documental, testimonial y material que ofrece para acreditar; su pretensión clara y precisa es el pago de los rubros correspondientes USD \$ 12.000 dólares por despido intempestivo,

tomando en consideración que mi última remuneración fue de 1200 y al haber trabajado 9 años, un mes, 29 días . Indemnización prevista en el art. 188 de Código de Trabajo; USD 2.700 por concepto de bonificación por desahucio, esto es, $1200 \times 25\% = 300 \times 9 \text{ años} = 2700$ conforme el artículo 185 del Código Laboral; 600,00 dólares por concepto de vacaciones correspondiente al último período art. 71 del Código Obrero; USD 664,00 por concepto de movilización Guaranda- Chimbo, al haber prestado mis servicios en ese lugar desde el 2 de febrero de 2017 hasta el 12 de junio de 2018, Art. 42.22 del Código de Trabajo; USD 639,99 por concepto de décimo tercer sueldo, Art. 111 del Código de trabajo; USD 334,52 por décimo cuarto sueldo art. 113 del Código Trabajo; USD 480.00 por 12 días de remuneración de junio 2018. USD 228,00 por concepto de ropa de trabajo que en forma ilegalmente mi ex empleador me descontó a razón de USD 19,00 mensuales por todo el año 2017, no obstante que por mandato del art. 42.29 del Código de Trabajo estaba obligado a proporcionarme. Igualmente demandando el pago de las costas procesales entre las que se incluirán los honorarios de mi defensa técnica y, se cite al demandado en las calles Bolívar y Pichincha esquina, frente al Parque Central del cantón San Miguel, lugar de las oficinas, mediante atento deprecatorio remitido a uno de los jueces de la Unidad Judicial Multicompetente del cantón San Miguel. Previamente y fundamentada en los artículos 146 inciso segundo, y 142 numerales 4, 7 y 9 del Código Orgánico General de Procesos, se dispone que en el término de tres días, la actora complete y aclare su demanda en los siguientes puntos: señale los fundamentos de derecho y precise la pretensión que exige, con los rubros de forma detallada y promenorizada. Por cumplimiento lo ordenado se califica la demanda de clara, precisa y completa por reunir los requisitos de los artículos 142, 143 y 144 del Código Orgánico General de Procesos, en concordancia con el artículo 333 del mismo cuerpo legal, se la admite al procedimiento sumario; mandando citar a la demandado Ingeniero Pedro Pablo Lucio Quintana, en las cale Bolívar y Pichincha esquina frente al parque Central del cantón San Miguel, con las copias de la demanda, de los documentos adjuntos y el auto inicial para que en el término de quince días conteste la demanda, de conformidad con el numeral 3 del artículo 333 ibídem; la citación se realizó mediante deprecatorio virtual remitido a la ciudad de San Miguel, en la dirección antes anotada. Citado legalmente el demandado Ing Pedro Pablo Lucio Quintana en calidad de Gerente General de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora Ltda, comparece a juicio ejerciendo su legítimo derecho a la defensa y dentro de término contesta la demanda, manifestando que en este caso desde el 07 de Abril del 2009 hasta el 12 de junio del año 2018, la señora FIERRO SALTOS JENNY MARILU, prestó sus servicios con el cargo de Jefe de Agencia, en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora Ltda, con una remuneración mensual de USD \$ 1200,00 dólares incluidos beneficios de ley, por otra parte dentro de las funciones para las cuales ha sido contratada como son: la adecuada colocación de cartera de crédito, con lo relacionado a plazos, rentabilidad y seguridad de recuperación; cumplir con las metas mensuales de colocación de recursos fijados en por la oficina de forma anual, aplicar las normas vigentes el reglamento interno del persona y demás disposiciones de orden legal que regulen las relaciones entre los colaboradores de la oficina; las demás actividades ordenadas por sus superiores que se relacione con la naturaleza de su trabajo(manual de perfiles y funciones) y ejecutar su labor de acuerdo a instrucciones y normas técnicas , obligaciones del trabajador art. 76 numeral 1, en los cuales se ha descatado el incumplimiento a los procesos determinados de la institución debidamente aprobados y pese a los continuos llamados de atención no ha dado las medidas correctivas. En cuanto a los valores solicitados no están de acuerdo respecto al reclamo por despido intempestivo y la

bonificación por desahucio, así como no están de acuerdo por el valor solicitado por gastos de movilización, por no estar conforme a lo señalado en el Art. 68 del Reglamento Interno de Trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora Ltda., que señala que todo gasto de traslado para ser reconocido debe estar previamente acordado con el trabajador; respecto a lo solicitado por décimo tercero, décimo cuarto los mismos están reconocidos en el acta de finiquito valores que están consignados en el comprobante de egreso Nro. 001024; en cuanto al reclamo de USD \$ 480,00 por concepto de 12 días de remuneración del mes de junio, el valor del rol de pagos se encuentra depositado en la cuenta Nro. 450101017841 de la Ing. Fierro Saltos Jenny Marilu, conforme lo justifica con el rol de pagos del mes de junio en concordancia con el pago de planillas; y respecto al valor de 228 por ropa de trabajo fue un acuerdo verbal con la asociación de empleados por un plan de austeridad. También anuncia los medios probatorios documental y testimonial para acreditar su contradicción; su pretensión clara y precisa es que se rechace la demanda por improcedente e ilegal, condenando a la actora al pago de las costas procesales, entre las que se incluirán los honorarios de su patrocinador.

De conformidad con los artículos 151, 156, 142 numerales 7 y 9 del Código Orgánico General de Procesos, en concordancia con los artículos 351 inciso quinto numeral 2 del mismo cuerpo legal, se dispuso que en el término de tres días el compareciente demandado complete y aclare su contestación dada a la demanda, cumpliendo, en lo aplicable, los requisitos previstos para la demanda, esto es, realice el anuncio de su prueba conforme el nuevo procedimiento oral e indique qué hechos ofrece acreditar con cada uno de ellos; y, especifique la pretensión clara y precisa que se exige. Por cumplido lo solicitado la contestación dada a la demanda por presentada dentro del término y por reunir los requisitos de los artículos 151, 152 y 153 del Código Orgánico General de Procesos, en concordancia con el artículo 142 del mismo cuerpo legal, se califica de clara, precisa y completa, admitiéndola a trámite; con su contenido se manda notificar a la parte actora, a quien se le concede el término de diez días, para que pueda anunciar prueba nueva referente a los hechos expuestos en dicha contestación a la demanda. En el mismo auto de sustanciación y de conformidad con el inciso primero del numeral 4 del artículo 333 del Código Orgánico General de Procesos, se señala día y hora, para que se realice la audiencia única. Acorde con el artículo 166 del mismo cuerpo legal, la actora anuncia prueba nueva.

(5.) DECISIÓN SOBRE LAS EXCEPCIONES PRESENTADAS, la audiencia única se practica en la fecha señalada, miércoles veintiséis de septiembre del dos mil dieciocho a las nueve horas treinta minutos; con la concurrencia de la actora Jenny Marilu Fierro Saltos, asistida por su defensor técnico Abogado Mesías Mora; y, los Abogados Francisco Javier Andrade Gonzalez, en calidad de procurador judicial del demandado Pedro Pablo Lucio Quintana; se declara instalada la diligencia: conforme el artículo 153 numeral 3 del Código Orgánico General de Procesos, en su contestación original a la demanda, el demandado no presentó excepciones previas, sin embargo al completar la demanda presentó como excepciones señalando que: Incompetencia de la parte actora para reclamar, falta de legitimación en la causa de la parte actora y negativa pura, simple y llanamente los fundamentos de hecho y de derecho de la improcedente demanda, por lo que no se pronuncian al respecto, pero la suscrita jueza señala el artículo 183 del Código de Trabajo que señala que la resolución del inspector del trabajo no quita el derecho de acudir ante el Juez de Trabajo, pues solo tendrá valor del informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con la pruebas rendidas en juicio, En tal virtud las misma no tienen fundamento y por no haberse encontrado cuestiones de

procedimiento, de las establecidas en el artículo 107 del Código Orgánico General de Procesos, que puedan afectar la validez (procesal), se declara la validez del proceso (6.) RELACIÓN DE LOS HECHOS PROBADOS, RELEVANTES PARA LA RESOLUCIÓN, COUTURE, (Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Ediciones De palma, Buenos Aires. 1981, pág. 215 y ss) manifiesta: “que la prueba es la acción y el efecto de probar; y probar es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación”. Analizando este postulado doctrinario podemos entender que la prueba es una experiencia para hacer patente la exactitud o inexactitud un método de averiguación y de comprobación de la verdad, en razón de que el juez es ajeno a los hechos sobre los que debe pronunciarse; por lo tanto, corresponde a los sujetos de la relación procesal aportar pruebas para la resolución de la litis; todos los medios y elementos de prueba de los que se encuentren asistidos. A base de la prueba el Juez forma su convicción, un estado de convencimiento de la existencia o inexistencia de la circunstancias del juicio. De acuerdo a lo manifestado y de conformidad con lo establecido en el artículo 169 del Código Orgánico General de Procesos es obligación de la parte actora probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en su demanda y que ha negado la parte demandada en la contestación, excepto los que se presumen conforme a la ley. Pruebas que son apreciadas en su conjunto de acuerdo con las reglas de la sana crítica como lo establece el artículo 115 del Código Adjetivo Civil, en concordancia con el artículo 593 del Código de la Materia 1.- RELACIÓN LABORAL: El artículo 33 de la Constitución de la República dispone: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”. Como uno de los puntos centrales de la litis es determinar si entre la actora y los demandados existió o no relación laboral, ya que de ésta se derivará también la existencia o no de los derechos y obligaciones entre las partes, al respecto se advierte, la relación laboral en el Ecuador se define en los términos del Art. 8 el Código de Trabajo que establece: “Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”; Al respecto, la relación laboral entre las partes no es un tema controvertido pues en la contestación a la demanda el demandado no niega su existencia, por el contrario manifiesta: “Estos se encuentran oportunamente liquidados en el acta de finiquito y pagados a través del depósito en la cuenta de la actora así como consignados en la Inspectoría del Trabajo”, pronunciándose además de forma expresa sobre las pretensiones contenidas en la demanda, consignando inclusive valores como reconocimiento de los derechos laborales pendientes de cancelación. La relación laboral se evidencia además de la copiosa documentación agregada por las partes al proceso. 2.-TIEMPO DE SERVICIO.- Determinada la relación laboral es pertinente establecer el tiempo de servicio de la actora y la remuneración percibida, para lo cual se considera como fecha de inicio de la relación laboral la constante en el acta de finiquito que obra del proceso a fs. 260 que fue presentado como prueba de la parte demandada así como Reporte de Aportaciones Mensuales remitido por el IESS a fs 3 del expediente administrativo de visto bueno, es decir desde el 7 de abril de 2009 comenzó su relación laboral con la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda, en calidad de Jefe de Agencia y como fecha de terminación de la relación laboral el 12 de Junio de 2018. Respecto a la remuneración percibida se toma como válido el rubro evidenciado en el

mencionado Reporte de Sueldos Mensuales del IESS, es decir, USD. \$1200,00 en concordancia con lo que consta en el rol de pagos del mes de febrero a fs. 1 del proceso, así como lo manifestado por la parte actora en la demanda. 3.- IMPUGNACIÓN DEL ACTA DE FINIQUITO: La parte actora impugna la resolución de Visto Bueno del Inspector del Trabajo de Bolívar, dictada el 7 de junio de 2018, por los argumentos señalados en la demanda es decir, es el punto básico de la controversia. Al respecto cabe el siguiente análisis: A) El artículo 183 del Código de Trabajo señala: "(...)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"; B) A fojas 15 a 228 del proceso constan las copias certificadas del trámite de Visto Bueno signado con el número 0000476GUA2018, trámite administrativo que fue legalmente notificado a la señora JENNY MARILU FIERRO SALTOS como consta a fojas 228 vuelta, trámite del cual se desprende la resolución dictada por la Inspectora del Trabajo de Bolívar designada, de fecha 7 de Junio de 2018 a las 12h00, en la cual CONCEDE la petición de Visto Bueno solicitada por Ing. Pedro Pablo Lucio Quintana, representante legal de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO JUAN PIO DE MORA LTDA en contra de la señora JENNY MARILU FIERRO SALTOS, manifestando que la ex trabajadora se encuentra incurso en las causales contempladas en los numerales 2 y 5 del artículo 172 del Código del Trabajo, correspondiendo por tanto analizar únicamente si la actuación del actor en los hechos que fundamentan la solicitud de visto bueno subsume a la norma invocada (art.172.2 y 172.7). El art. 172 manifiesta: "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 (...) 5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor la cual se comprometió". De la revisión del trámite de visto bueno presentado íntegramente como prueba de la parte actora y explicado en esta audiencia, se desprende de la resolución que la misma está fundamentada en que la actora no cumplió con el traslado a la Agencia de Chillanes mediante oficio 730-DTH-COA-CJMP de 15 de marzo del 2018, en que se estable que se va en el mismo cargo, sueldo por el período de 9 meses. Así como por no cumplir las metas establecidas para los primeros meses del 2018, señalado mediante oficio 0807-DTH-COAC-CJPM de 4 de mayo del 2018 suscrito por la Ing. Mariuxi Gaibor, Jefe de Talento Humano. De los recaudos procesales se puede establecer que a fs. 17 se encuentra la solicitud de visto bueno presentada ante la Inspectora de Trabajo, y a fs. 73 a 78 vta se encuentra el Reglamento Interno de la Trabajo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora Ltda, de la revisión del mismo se desprende que consta el capítulo respectivo a los Traslados y Gastos de Viaje. El Artículo 70 señala que La Cooperativa y el trabajador podrá acordar el traslado temporal a su personal a cualquier sitio del territorio nacional, según estime conveniente y según las funciones que el puesto requiera con el fin de cumplir los objetivos de la Cooperativa. Acuerdo que no consta en el trámite de visto bueno, sino por el contrario sendos escritos presentados por la actora en el que pone en conocimiento su oposición al cambio así como adjunta certificados médicos que sustentan su argumento que por problemas de salud no está de acuerdo al cambio. Se verifica que la actora ha tenido la buena voluntad de colaborar con la Cooperativa ya que si bien su cargo ha sido ser Jefe de Agencia en la ciudad de Guaranda, aceptó su traslado a la Chimbo en febrero de 2017. Una vez declarada la existencia la relación laboral es necesario determinar cómo concluyó la misma, pues la actora en sus pretensiones manifiesta que concluyó por un visto bueno pero el mismo no estaba

justificado por lo tanto fue despedida de forma intempestiva de conformidad con los antecedentes que constan en el libelo de demanda. Al respecto, Carlos Molero Manglano y otros en el "Manual de Derecho del Trabajo", Editorial Aranzandi S.A., 2008, pg. 561 manifiesta en cuanto al despido intempestivo "es el empresario quien despide, y por circunstancias ajenas al trabajador, cuya voluntad no interviene en la producción del hecho extintivo."; en igual sentido Colón Bustamante manifiesta: "(...) el despido intempestivo es un acto unilateral ejecutado por el empleador, dando por terminada a la relación laboral existente con el trabajador, impidiendo que siga prestando sus servicios." (Colón Bustamante Fuentes: "Manual de Derecho Laboral", Editorial Jurídica del Ecuador, 2012, pg. 337), por este motivo el despido intempestivo es un hecho objetivo ocurrido en un lugar y tiempos determinados, demostrable por una relación fáctica y circunstancial que debe probarse fehacientemente, así se ha pronunciado la SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL de la Ex Corte Suprema de Justicia en su fallo publicado en la Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 10. Pág. 2671 el 3 de febrero de 1998, en la que señala: "...b) El otro asunto de importancia primordial en la controversia y que es materia de la casación al tenor de las disposiciones enunciadas es el relativo al Despido Intempestivo o ruptura violenta del vínculo de trabajo. Al respecto vale precisar: 1) El despido tipificado en la ley y de acuerdo con las múltiples resoluciones adoptadas supone una identificación objetiva, fáctica y circunstancial que demuestra el afán, el ánimo del empleador de terminar unilateralmente la relación laboral...". Sin embargo de lo manifestado, dice también la doctrina que todas las situaciones en las cuales por un comportamiento del empleador se crean ambientes que imposibilitan la continuidad de la prestación de servicios se configuran como un despido indirecto, en el cual si bien el empleador no es quien declara la rescisión del contrato, esta se produce al violar los derechos del trabajador, pues lo coloca en el trance de no proseguir en la prestación de sus servicios por el detrimento que esto significa en su vida. Para el maestro argentino Guillermo Cabanellas, el Ius Variandi es el "Derecho de variar o facultad de modificar. Potestad que una u otra de las partes, el empresario o el trabajador, posee para alterar las condiciones convencionales o iniciales del contrato" [CABANELLAS Guillermo (1949), Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Ediciones El Gráfico Impresiones, Buenos Aires, Argentina, 1a. edición Tomo V, Pp. 46]; es decir, se trata de la facultad de alterar en contrato de trabajo que asiste a las dos partes por igual y puede ser iniciativa de cualquiera de ellas, sin embargo requiere necesariamente la voluntad de los dos contratantes para hacerlo. No se trata entonces de un acto unilateral de simple voluntad de una de las partes intervinientes, porque en tal sentido se convertiría en un acto de violación expresa de normas por parte del empleador hacia el trabajador o de reglamentos internos de trabajo si naciera de la voluntad sola del trabajador. Habitualmente en el Ius variandi es la parte empleadora quien utiliza la posibilidad de modificar ciertas características del contrato de trabajo, potestad patronal que en esencia no es ilícita, pues debe entenderse que el empleador puede realizar variaciones a la contratación siempre que no signifiquen un perjuicio para la parte trabajadora, en este sentido esta potestad debe ser razonablemente ejercida, es decir; el empleador debe poder invocar razones objetivamente válidas para justificar su ejercicio y considerar el límite que el sentido común e incluso la sana convivencia social exigen. Ampliando este concepto, el maestro laboralista Máximo Monzón, clasifica al ius variandi en normal y excepcional, refiriéndose al primero manifiesta "(...) otorga la posibilidad de introducir pequeñas modificaciones en cualquier momento de la ejecución del contrato, (...)" que se entiende debe contar con la anuencia de la otra parte y respecto al segundo continúa

indicando que se refiere a “modificar las condiciones en que se presta el trabajo por el surgimiento de un imprevisto estado de emergencia (...)” [MONZÓN Máximo. (1956) “En torno al jus variandi” Revista Argentina del Derecho del Trabajo. Argentina. Pp. 136]; es decir que correspondiendo a un cambio involuntario, responde únicamente a un hecho emergente y por lo tanto transitorio que puede modificar temporalmente y de forma justificada una condición del contrato laboral; en este sentido es entonces menester determinar que el cambio de las condiciones de contratación no siempre constituyen despido intempestivo indirecto, pero el abuso del IUS VARIANDI por parte del empleador que conlleve una merma en las condiciones de trabajo del subordinado o repercute negativamente en su vida, salud, seguridad u otros aspectos de carácter fundamental evidentemente vulnera los derechos del trabajador y por tanto constituye un despido intempestivo indirecto, el cual está sancionado por nuestra legislación de la misma forma que el despido intempestivo directo. Es de recalcar que si bien el artículo 192 del Trabajo se refiere únicamente al cambio de ocupación, la realidad de la existencia del despido indirecto por el cambio en otras condiciones laborales, tal como la remuneración, el lugar o incluso el horario de trabajo se asimilan a la misma normativa, pues constituyen cambios que a más de ser justificados NO DEBEN PERJUDICAR AL TRABAJADOR en su dignidad, su estabilidad, y en general en sus condiciones de vida tal como lo ha señalado la jurisprudencia nacional en varios fallos, verbigracia la resolución emitida por la Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Ex Corte Suprema de Justicia de 25 de abril de 1997 publicado en el Repertorio Jurídico XLIII, 1997, p. 115 (Fallos similares: Sentencia: 28-jul-1999, RO 325: 24-NOV-1999) que en su parte pertinente dice: “La doctrina llama despido indirecto al cambio de sitio de trabajo por parte del empleador al trabajador cuando éste significa una desmejora en su condición de vida. Esta desmejora equivale a un despido intempestivo cuando el trabajador no ha dado su consentimiento y ha reclamado dentro de los 60 días de producido el cambio...” [lo subrayado me corresponde]; también el fallo de la SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL de la Ex Corte Suprema de Justicia en su fallo publicado en la Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 10. Pág. 2671 el 3 de febrero de 1998, en la que señala: “...b) El otro asunto de importancia primordial en la controversia y que es materia de la casación al tenor de las disposiciones enunciadas es el relativo al Despido Intempestivo o ruptura violenta del vínculo de trabajo. Al respecto vale precisar: 1) El despido tipificado en la ley y de acuerdo con las múltiples resoluciones adoptadas supone una identificación objetiva, fáctica y circunstancial que demuestra el afán, el ánimo del empleador de terminar unilateralmente la relación laboral...” aunque efectivamente, como lo ha señalado también la SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL de la Ex Corte Suprema de Justicia en su fallo publicado en la Gaceta Judicial Año XCVII. Serie XVI. No. 9. Pág. 2388 de 9 de septiembre de 1997, que dice: “Ahora bien, la configuración, del despido no se realiza necesariamente a través de un acto unilateral y arbitrario por parte del empleador, también hay casos, a los que la doctrina denomina despidos indirectos, denominación que corresponde a todas las situaciones en las cuales por un comportamiento del empleador, el trabajador se considera en situación de despido.”[lo subrayado me corresponde]; o el fallo de la SALA DE LO LABORAL de la CORTE NACIONAL DE JUSTICIA de fecha 30 de mayo de 2012 dentro del JUICIO No.840-10 que dice: “Sobre la impugnación de los demandados este Tribunal aprecia que, en los considerando Quinto literal A del fallo de instancia, la Sala de la Corte Provincial establece el despido intempestivo según el Art. 188 del Código del Trabajo, por el cambio de ocupación. “el cambio de ocupación es lo que en doctrina se llama el despido indirecto para

designar a todas las situaciones en las cuales por un comportamiento del empleador, el trabajador se considera en situación de despido, creándose ambientes que imposibilitan la continuidad de la prestación de servicios.”(lo subrayado me pertenece) 3 Al respecto despido existe por cuanto “la conducta seguida revela en el patrono un propósito de salir por vía sinuosa del trabajador o por lo menos, poner a éste en caso de retirarse del servicio “4;- El despido intempestivo, como forma de concluir la vinculación contractual, consiste en cualquier procedimiento directo o indirecto que utiliza el patrono con el propósito de terminar unilateralmente la relación laboral; y, en el caso del cambio de ocupación se lo conoce como despido indirecto. El trabajo no es pactado entre el trabajador y su empleador este se produce por las necesidades de la empresa y por conveniencia del empleador, las prestaciones laborales pactadas sufren cambios y modificaciones. Por lo que el cambio de las condiciones laborales, cuando no van en contra del trabajador, son consideradas como normales. “Es admisible. Si las nuevas condiciones no influyen sobre el sueldo y jerarquía, la negativa del trabajador a realizarlas implica la ruptura del contrato por su culpa; ya que el simple cambio de tareas del trabajador, sin que el mismo se traduzca en peligro para su salud, ni en desmedro para su salario, ni en injuria para su persona, no es causa determinante de ruptura del contrato de trabajo; todo ello si concuerda con la buena marcha de la empresa y siempre que no cause a algún subordinado una lesión física, moral o material; como tampoco una modificación esencial del contrato de trabajo. El cambio de tareas, cuando tiene carácter accidental, rara vez constituye injuria; y más aún cuando no surge que dicha variación haya sido con el propósito manifiesto de menoscabar la dignidad o jerarquía del trabajador.- 3 JUICIO LABORAL Ángel Felipe Loor contra Cementos Selva Alegre, s.l, s.f. 4 DE FERRARI FRANCISCO citando a Rafael Caldera, en Derecho del Trabajo, Vol II, el segundo del Trabajo”, página 371. 1 2.- el censurable.- por el contrario, constituyen injuria laboral (v.) que justifica la situación de despido en que se coloca al trabajador, las alteraciones capaces de provocar un daño, ya sea moral, económico o físico cuando el cambio de tareas va en detrimento de la salud del trabajador o cuando dicho cambio significa un agravio moral para este.- Si dada la índole del nuevo trabajo, por razones circunstanciales, resulta inadecuado el cambio, se justifica que el trabajador se considere en situación de despido; como también cuando el traslado representa una rebaja en la remuneración, por la injuria que cause a los intereses de este. si el cambio de tareas acarrea modificación substancial del contrato de trabajo, el trabajador no está obligado a consentir el mismo, y puede darse por despedido; [...]” [lo subrayado me pertenece]; Al ser este un principio SUPRANACIONAL, la Jurisprudencia de otros países también recoge este tema, por ejemplo la Sentencia T-407 del 5 de junio de 1992 emitido por la Corte Constitucional de Colombia [Magistrado Ponente: Dr. Simón Rodríguez Rodríguez] que en su parte pertinente dice: "Ha advertido esta Corte que el llamado ius variandi -entendido como la facultad que tiene el patrono de alterar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo del mismo, en virtud del poder subordinante que ejerce sobre sus trabajadores- está "determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa" y que de todas maneras "habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y la seguridad del trabajador"; El ius variandi no es absoluto. Está limitado, ante todo, por la norma constitucional que exige para el trabajo condiciones dignas y justas (art. 25 C.N.), así como por los principios mínimos fundamentales señalados por el artículo 53 de la Carta en lo que concierne al estatuto del trabajo. Y, por supuesto, su ejercicio concreto depende de factores tales como las circunstancias que afectan al trabajador, la situación de su

familia, su propia salud y la de sus allegados, el lugar y el tiempo de trabajo, sus condiciones salariales, la conducta que ha venido observando y el rendimiento demostrado. En cada ejercicio de su facultad de modificación el empleador deberá apreciar el conjunto de estos elementos y adoptar una determinación que los consulte de manera adecuada y coherente. En últimas, debe tomar en cuenta que mediante aquella no queda revestido de unas atribuciones omnímodas que toman al trabajador como simple pieza integrante de la totalidad sino como ser humano libre, responsable y digno en quien debe cristalizarse la administración de justicia distributiva a cargo del patrono". [lo subrayado me corresponde]. En la especie, del relato mismo de los hechos se deduce que la ex trabajadora concurre a la autoridad a reclamar el cambio de sus condiciones laborales que a su entender han configurado un despido intempestivo; en este sentido es menester analizar si dentro del proceso se ha probado tales circunstancias que irían en desmedro de los derechos de la trabajadora, así tenemos: 1.- A fojas 83 y 84 consta el contrato de trabajo suscrito por la señora Fierro Saltos Jenny Marilu en calidad de trabajadora y la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio Ltda, por medio de su representante, Gerente, como parte empleadora; en cuya clausula PRIMERA estipula "La Ing. Fierro Saltos Jenny Marilu, viene trabajando para la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora desde el 7 de Abril del 2009 y continua prestando sus servicios hasta la presente fecha desempeñando las funciones de Jefe de Agencia en la Cooperativa Juan Pio de Mora; a fs. 2 consta la Designación por parte del Consejo Administrativo que en sesión ordinaria de 1 de marzo del 2016 resuelve designar a la Ing. Jenny Marilú Fierro Saltos, como Jefe Titular de la Agencia de la ciudad de Guaranda, con una remuneración mensual como Jefe Departamental, (lo subrayado me pertenece); de lo que se concluye que la trabajadora fue contratada para prestar sus servicios en la ciudad de Guaranda y por lo tanto cualquier cambio dentro de esta circunscripción geográfica puede entenderse como legal y consentido pues no altera grandemente su estilo de vida, organización familiar, no afecta su salud, ni su seguridad, por lo tanto es aceptable; sin embargo el empleador en claro abuso del IUS VARIANDI pueda cambiar a la trabajadora de ciudad y menos aún de cantón, pues tal afirmación sería otorgar un poder ilimitado al empleador que de creerlo conveniente estaría facultado para disponer el trabajo en cualquier lugar del territorio nacional o incluso fuera de él sin consideración lo que dicho cambio implica en la vida del trabajador y su familia, poder injustificado que al atentar contra los principios constitucionales y legales vigentes; 2.- A fojas 29 consta la copia de la comunicación de fecha 15 de marzo de 2018 suscrita por la señora Ing. Mariuxi Gaibor H., Jefe Talento Humano, mediante la cual se comunica a la señora Jenny Fierro Saltos que "...a partir del martes 20 de marzo de 2018, se presente a prestar sus servicios como Jefe de Agencia en nuestra entidad Chillanes con igual remuneración y funciones por un período de 9 meses hasta el cierre del año y amparados en el Reglamento Interno Capítulo XII en el Art. 70, " La Cooperativa y el trabajador podrán acordar el traslado temporal a su personal a cualquier sitio del territorio nacional, según lo estime conveniente y según las funciones que el puesto lo requieran con el fin de cumplir lo objetivos de la Cooperativa". Sirvase realizar el acta entrega recepción de los activos y documentos al Ab. Juan Carlos Zavala V; 3.- A fojas 37 a 39 consta el oficio remitido por la señora Jenny Marilu Fierro Saltos a Ing. Pedro Pablo Lucio, como Gerente de la Cooperativa Juan Pio de Mora Ltda, en el que le manifiesta que no está de acuerdo por motivos de salud y adjuntado un certificado médico que señala que tiene problemas de Hipocalcemia por una operación de tiroides y necesita tratamiento médico, así como señala en el mismo que no se ha cumplido con lo establecido con el artículo 70 del Reglamento Interno de la

Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio que señala que la Cooperativa y el trabajador podrán acordar el traslado temporal a su personal a cualquier sitio del territorio nacional, según lo estime conveniente y según las funciones que el puesto lo requiera con el fin de cumplir los objetivos de la Cooperativa, que ella ni verbal ni por escrito ha manifestado estar de acuerdo con el traslado (el subrayado me pertenece). Se concluye que efectivamente la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio Ltda tomó la decisión de trasladar a la actora a la Agencia Chillanes de la ciudad de Chillanes para que allí cumpla con el trabajo para el cual fue contratada, esto es de Gerente de Agencia, se evidencia además que pese a que para el traslado a la ciudad de Chillanes, la trabajadora debía tomar aproximadamente dos horas de su tiempo (dos para ir y dos para volver) adicionales a las requeridas para transportarse hasta su hogar, no se planteó ningún tipo de reconocimiento económico en su remuneración; de estas respuestas se puede deducir además que la medida adoptada por la empresa empleadora se realizó únicamente en base a las necesidades de la compañía pero sin hacer un análisis de la repercusión en la vida de la trabajadora o de su familia y sin considerar en lo absoluto la condición especial de la actora por su estado de salud; afectando gravemente sus derechos y creando un ambiente que le imposibilita la continuidad de la prestación de servicios, pues evidentemente significa una desmejora en su condición de vida y salud que le lleva incluso a escoger entre el bienestar propio y de su familia o su trabajo, situación por demás injusta y que a todas luces constituye un evidente abuso del IUS VARIANDI antes analizado. En función del análisis realizado en este considerando y de las pruebas aportadas por las partes con fundamento en los principios de la sana crítica conocido también en doctrina "como "persuasión racional" y que constituye la posición ecléctica entre los dos métodos extremos "la prueba legal" y "la íntima convicción"", según lo establece Enrique Paillas en su obra "Estudios de Derecho Probatorio", páginas 22. Conceptualización que también la encontramos en el "Diccionario de Derecho Usual" de Guillermo Cabanellas, Tomo VII, página 293 dice: "Sana crítica: Fórmula de equilibrada armonía entre la libertad de criterio y la necesidad de fundarse en la experiencia y en la razón a que entrega el legislador español, ante los riesgos de la prueba", puesto que el empleador no ha desvirtuado el cambio en las condiciones laborales indicadas por la parte trabajadora, ni su carácter emergente, ni que ha existido el acuerdo entre el empleador y trabajador para el cambio, se considera probada la existencia del despido intempestivo indirecto reclamado en el libelo inicial; por lo tanto corresponde que la parte demandada cancelara a favor de la ex trabajadora la indemnización prevista en el artículo 188 del Código del Trabajo que contempla implícita la bonificación del artículo 185 del mismo cuerpo legal. Segunda causa Nro. 5 Artículo 172 del Código de Trabajo, INEPTITUD MANIFIESTA DEL TRABAJADOR, en el mismo Reglamento Interno consta el capítulo del Régimen Interno de Trabajo de Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora Ltda, en el que consta lo respectivo a las faltas graves que ameritan visto bueno Art. 84 literal p) que dice: p) Por ineptitud manifiesta en el desempeño de las funciones para las cuales haya sido contratado se determinará en la evaluación de desempeño. Documento que no consta en el trámite administrativo de visto bueno. El Reglamento Interno de Trabajo de Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora Ltda, mencionado, el mismo que ha sido puesto en conocimiento de todos los trabajadores y es de aplicación obligatoria, por lo tanto todas las personas tiene responsabilidad que acarrea su incumplimiento, así como tampoco la ignorancia de esta normativa interna no le exime de responsabilidad alguna para el cumplimiento de las disposiciones impartidas por sus empleadores, en este sentido era obligación del trabajador cumplir

con la normativa interna de la Cooperativa y el contrato de trabajo por ella suscrito. Ahora bien habría que considerar si dichas faltas fueron realizadas de forma reincidente, es por ello necesario analizar los documentos mediante los cuales el trabajador fue llamado a la atención por las faltas cometidas, en el proceso del visto bueno no consta memorandos en los que se le ha llamado la atención a la actora por el no cumplimiento de sus actividades, constan a fs. 20,21 y 2 los Oficios Nro. 24COACGGJPM, 109COACGGJPM, 325COACGGJPM suscritos por el Ing. Pedro Pablo Lucio, en calidad de Gerente General de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora, la fijación de las metas de colocación para los meses de enero, febrero y marzo, en el que se fija como monto de para la Ing. Jenny Fierro USD \$ 71.833,33; a fojas 19 consta el Oficio remitido por el Ing. Mauricio Borja en calidad de Jefe de Negocios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora Ltda, en el que señala que la actora no ha cumplido con la meta propuesta de USD \$ 71.833,33. A fojas 23 consta el Oficio Nro. 0807-DTH-COAC-CJPM, con fecha 4 de mayo del 2018 dirigido al Ingeniero Pedro Pablo Lucio Quintana, se le comunica que la Ing. Jenny Fierro Saltos no ha cumplido con la metas propuesta durante los meses de enero, febrero, marzo y abril pero en el mismo consta un cuadro en el que la meta que ha cumplido es de USD \$ 143.666,67 cuando la establecida es USD \$ 71.833,33 lo que no guarda relación con la meta establecida y que supuestamente no fue cumplida, que fue informado por el Jefe de Negocios, y no existe un informe en el que se compare con los demás funcionarios que si cumplieron con la meta; por otro lado consta que por las faltas de no cumplir con la normativa interna, incumplimiento de disposiciones de Organismos de control a la cual reporta la Cooperativa, se le sanciona con sanción escrita el 10 de Abril del 2018 y por no acatar las órdenes y disposiciones impartidas por su superior jerárquico, con sanción escrita con fecha 02 de mayo del 2018. Por lo tanto no ha sido justificado la Ineptitud manifiesta ya que además no consta una Evaluación de Desempeño en el que consta cual es la calificación asignada a la actora en el período evaluado como lo establece el reglamento interno que es de cumplimiento obligatorio. De todo lo manifestado se concluye que, efectivamente las supuestas faltas cometidas por la trabajadora no han sido reiteradas durante 1 mes de trabajo tal y como lo establece el Reglamento Interno en su artículo 84 a) "Se considerarán falta graves, y serán sancionados con multa hasta del 10% de la remuneración que percibe el trabajador, o según su gravedad, darán lugar a la terminación del contrato de trabajo previa petición del visto bueno, las cometidas por los trabajadores en los siguientes casos: * Reincidencia de faltas leves dentro de un periodo mensual. Del expediente administrativo de visto bueno no consta que se haya aplicado la sanción establecida en el Reglamento Interno de Trabajo de Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora, que es si se verifica la reincidencia proceder como última instancia el visto bueno. Sino que se aplica de forma estricta las sanciones escritas y posteriormente sin aplicar la multa de acuerdo al Reglamento Interno, se solicita el visto bueno, sin cumplir el mismo con los requisitos específicos para el caso. El demandado, Ing. Pedro Pablo Lucio, dentro de sus pruebas de descargo, no presenta documento alguno que demuestre que la resolución de la Inspectora de Trabajo no sea injurídica, parcializada y forzada, como lo afirma en su libelo de demanda la actora, más bien del análisis realizado se desprende que la Inspectora del Trabajo si bien era la funcionaria competente para conocer, tramitar y resolver el pedido de Visto Bueno, en su resolución, se ha concluido que no se han aplicado las normas jurídicas adecuadas y respectivas; los documentos que la cooperativa presenta tanto en éste proceso como en el trámite de visto bueno no cumplen con los requisitos de su propio reglamento interno y por lo tanto no son legales y esta

juzgadora al confrontarlos con las pruebas que han puesto a disposición las partes, concluye que la actora ha demostrado los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda. Además hay que considerar que también conforme el art. 636 del Código de Trabajo al inicio del visto bueno las mismas se encontraban prescritas, ya que se establece que prescriben en un mes las acciones b) “La de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador”. En el fundamento del visto bueno se establece que es por no cumplir con el traslado a la ciudad de Chillanes, la comunicación fue dada el 15 de marzo del 2018 y desde el 16 de marzo del 2018 en que la actora manifiesta su negativa, al inicio del visto bueno esto es el 8 de mayo del 2018, ya ha pasado más de los 30 días para iniciar la acción de visto bueno por parte del empleador, es decir caducó su derecho a ejercer su derecho por el transcurso del tiempo.(7.)

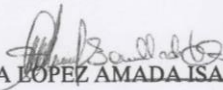
MOTIVACIÓN, 7.1. Jurisdicción y competencia, la suscrita Jueza soy competente en razón de la materia, de las personas y del territorio acorde con los artículos 150, 156 y 240 del Código Orgánico de la Función Judicial, en concordancia con el artículo 1 de la resolución 074-2016 del Pleno del Consejo de la Judicatura que reforma la resolución 329-2014. De conformidad con lo previsto en el artículo 568 del Código del Trabajo, en concordancia con el artículo 238 del Código Orgánico de la Función Judicial COFJ, es competente para conocer y resolver la presente causa en razón de la materia, de las personas y del territorio; y por la nota de sorteo de 14 de junio del 2018, por la que se ha establecido que esta juzgadora conozca y resuelva la causa mediante procedimiento sumario previsto en el artículo 332 del Código Orgánico General de Procesos en concordancia con el principio constitucional establecido en el artículo 168.6 de la CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA; 7.2. Validez procesal y excepción previa, Al no existir omisión de solemnidad sustancial alguna, común a todos los juicios, determinados en el artículo 107 del Código Orgánico General de Procesos o violación de trámite que pudiera influir en la decisión de la causa, se declara la validez del proceso; además que se ha considerado el derecho de las partes establecido en el artículo 76 de la Constitución de la República, que señala: “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 (...) 7. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías (...) a) Nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado de procedimiento (...)”, situación que esta Autoridad está obligado a precautelar conforme lo prescribe el artículo 130.1 del Código Orgánico de la Función Judicial, ya que como bien señala la jurisprudencia, el DERECHO A LA JURISDICCIÓN o derecho a la TUTELA JUDICIAL EFECTIVA constituye un derecho humano fundamental que corresponde “no solo al que estimula primero la jurisdicción, sino también al emplazado a defenderse de la pretensión de aquel”, (Sentencia Corte Constitucional No. 20-10-SEP-CC, caso No. 583-09-EP), principios constitucionales que se encuentran ligados con la seguridad jurídica dentro del accionar judicial en la protección de los derechos que se han precautelado en la presente causa, durante la audiencia única se dictó el auto interlocutorio de saneamiento del proceso, el cual expresa: “por no haberse encontrado cuestiones de procedimiento, de las establecidas en el Art. 107 del Código Orgánico General de Proceso que puedan afectar la validez del y como el demandado no presentó excepciones previas”, sin que se haya interpuesto recurso alguno; por tanto se ratifica esa validez. 7.3. Fundamentación Constitucional, según el artículo 325 de la Constitución de la República “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas...” (sic);

mientras que en el artículo 326 de la referida Carta Magna se establecen los principios sobre los que se sustenta ese derecho, entre ellos los siguientes: “2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.- 3. 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” (sic); y, el artículo 328 ibídem expresa “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.- El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria” (sic). Estas disposiciones amparan el derecho de toda persona trabajadora, incluida la actora Jenny Marilu Fierro Salto. Fundamentación Legal, por otro lado, el artículo 8 del Código del Trabajo que dice: “Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”; conforme estas disposiciones constitucionales y legal, toda persona que reclama el pago de remuneraciones debidas, debe probar la preexistencia de la relación laboral contentiva de los requisitos señalados en esta última disposición legal. En el caso presente, las partes procesales han practicado las pruebas que creyeron asistirles, con el objeto de llevar a esta juzgadora al convencimiento de los hechos y circunstancias controvertidos. Con aplicación del principio de la verdad procesal establecido en el artículo 27 del Código Orgánico de la Función Judicial, corresponde resolver únicamente atendiendo a los elementos aportados por las partes, es decir aquella prueba anunciada, admitida y practicada en la audiencia única, en concordancia con el artículo 169 del Código Orgánico General de Procesos. Conforme lo que se deja anotado, en habiéndose valorado la prueba en su conjunto se ha llegado a establecer la existencia de la relación laboral, en la cual la actora se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo dependencia de la demanda, por una remuneración, que no le ha sido pagada en su integralidad. (8.) DECISIÓN, 8.1 -PRETENSIONES ACEPTADAS.- De conformidad al numeral 1 del Art. 42 del Código de Trabajo, la parte demandada debió pagar los rubros que le correspondían a la ex trabajadora durante el tiempo de la relación laboral, correspondiéndole por tanto demostrar el pago y cumplimiento de sus obligaciones patronales, se dispone que la parte demandada pague a la actora: a) PRETENSIONES 1 y 2: Indemnización por despido intempestivo acorde a lo determinado en el artículo 188 del Código del Trabajo, de acuerdo a lo analizado en el numeral sexto de esta sentencia que incluye la bonificación del artículo 185 ibídem; b) PRETENSIÓN 3: Pago de vacaciones correspondiente al último período acorde a lo determinado en los artículos 69 y 71 del Código del Trabajo; c) PRETENSIÓN 5 y 6: Pago de décimo tercera y décimo cuarta remuneración por el último período, acorde a lo determinado en los artículos 111 y 113 del Código del Trabajo; d) PRETENSIÓN 8: Pago por descuentos de ropa de trabajo conforme lo señalado en el artículo 42 numeral 29 del Código de Trabajo; e) PRETENSIÓN 9: Costas procesales en las que se incluyen los honorarios del abogado defensor acorde a lo determinado en el artículo 588 ibídem.- 8.2.-PRETENSIONES NO ACEPTADAS: Pretensión 4: Pago de valor por movilización Guaranda- Chimbo, por el periodo 2 de febrero del 2017 hasta el 12 de junio de 2018, por no cumplir con lo señalado por en el artículo 68 del Reglamento Interno de Trabajo de la Cooperativa de Ahorro y Credito Juan Pio de Mora Ltda, que señala :”Todo gasto de viaje dentro y fuera de país, que se incurra por traslado, movilización acorde con el trabajador y aprobado por el Jefe Inmediato y por

Talento Humano y/o reembolso deberá presentar las facturas o notas de ventas debidamente legalizadas con las normas tributarias que sustenten el gasto” y PRETENSION 7: Pago por la remuneración del mes de junio del 2018, correspondiente a los 12 días laborados por la actora, valor que fue depositado en la cuenta de la actora conforme lo señalaron los demandados y consta el rol de pagos a fs. 266, por lo que este rubro fue aceptado por la parte demandada y con el depósito en la cuenta Nro. 450101017841 que le pertenece a la actora, se ha cumplido con el pago de este rubro, situación que se conformó la parte actora. PRETENSION DE REINTEGRO AL TRABAJO.- No se le acepta la petición de reintegro por no ser un despido ineficaz conforme lo señala el art. 195.1 del Código de Trabajo, ya que no cumple con el requisito del primer inciso de ser persona trabajadora en estado de embarazo o dirigente sindical en cumplimiento de sus funciones; 8.3.-LIQUIDACIÓN: En estricto cumplimiento de la Resolución emitida por el Tribunal de la Excm. Corte Suprema de Justicia, publicada en el R.O. No 138 de 1 de marzo de 1999, se procede a cuantificar los rubros que se ordena pagar en esta sentencia para lo cual se considera como tiempo de servicios: Desde el 7 de abril de 2009 hasta el 12 de junio de 2018 (9 años, 1 mes, 29 días) y como última remuneración USD. \$1200,00.- RUBROS A CANCELAR: a) Indemnización despido intempestivo: Art. 188 C.T ($\$1200,00 \times 10$) = $\$12.000,00$ + Art. 185 C.T. ($\$1200 \times 25\%$) = $\$300 \times 9$ años = $2.700,00$ + b) Vacaciones $\$600,00$ + c) Décimo Tercero: $\$639,99$ + d) Décimo Cuarto: $\$334,52$ + e) Ropa de trabajo u uniformes $\$228,00$ = TOTAL CONSIDERANDO USD \$. $16.502,51$ $\$1934,53$ (consignación realizada en la Inspectoría del trabajo por el acta de finiquito) = USD. $14.567,98$, por lo expuesto, en habiendo llegado al convencimiento de los hechos y circunstancias controvertidos ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, se ACEPTA LA DEMANDA DE IMPUGNACIÓN DEL VISTO BUENO presentada por la señora Jenny Marilu Fierro Saltos en contra del Ingeniero Pedro Pablo Lucio Quintana, en calidad de Gerente General de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda, disponiéndose el pago de los siguientes rubros $12.000,00 + 2.700 + 600 + 639,99 + 334,52 + 228$ es $16.502,51$ (DIECISEIS MIL QUINIENTOS DOS DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA CON CINCUENTA Y UN CENTAVOS), descontándose los valores consignados por los demandados ante la Inspectoría de Trabajo y que consta el depósito a fs. 265 por el valor de USD \$ $1934,53$; dando un total a pagar de USD $14.567,98$ (CATORCE MIL QUINIENTOS SESENTA Y SIETE DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA CON NOVENTA Y OCHO CENTAVOS) debiendo la parte demandada entregar a la actora de forma inmediata la diferencia. Con costas. En mil cien dólares de los Estados Unidos de América, se regula el honorario del abogado defensor de la actora, acorde con el artículo 42 reformado de la Ley de Federación de Abogados, a cargo de los demandados, de cuyo valor se descontara el cinco por ciento para el Colegio de Abogados de Bolívar. De conformidad con el artículo 257 del Código Orgánico General de Procesos el demandado, por intermedio de su procurador judicial, fundamente su recurso de apelación interpuesto y concedido en la reinstalación de la audiencia. Actúe en calidad de secretaria la Ab. Amada Bonilla, encargado de la secretaria de esta Unidad, mediante Acción de Personal Nro. N° 511-DP02-2018-CJG de fecha 10 de Abril del 2018.- Notifíquese

f).- VILLAFUERTE LOPEZ ELSIE PAOLA, JUEZ

Lo que comunico a usted para los fines de ley.


BONILLA LOPEZ AMADA ISABEL
SECRETARIO

FUNCION JUDICIAL



124271671-NP

REPÚBLICA DEL ECUADOR
FUNCION JUDICIAL
www.funcionjudicial.gob.ec

Juicio No: 02331201800677, SEGUNDA INSTANCIA, número de ingreso 1

Casillero Judicial No: 44

Casillero Judicial Electrónico No: 0200576551

mesiasmora@gmail.com

Fecha: 20 de diciembre de 2018

A: FIERRO SALTOS JENNY MARILU

Dr/Ab.: MANUEL MESIAS MORA MONAR

SALA MULTICOMPETENTE DE LA CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE BOLIVAR

En el Juicio No. 02331201800677, hay lo siguiente:

Guaranda, jueves 20 de diciembre del 2018, las 10h06, VISTOS: El Tribunal de la Corte Multicompetente Provincial de Justicia de Bolívar, que conoce la presente causa, se integra por los Jueces Abogado Fabrizio Astudillo Solano, en calidad de Juez ponente, Doctores Hernán Cherras Andagoya y Álvaro Ballesteros Viteri, en conocimiento del juicio de trabajo planteado por Jenny Marilu Fierro Saltos, en contra del Ingeniero Pedro Pablo Lucio Quintana, por lo derechos que representa en calidad de Gerente de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio De Mora Ltda.; causa en la cual el viernes 12 de octubre del 2018, las 15h25, la Abogada Elsie Paola Villafuerte López, Jueza de la Unidad Judicial Civil con jurisdicción en el cantón Guaranda, dictó sentencia que consta de fojas 346 a 356 del proceso en primer nivel, en los siguientes términos: "se ACEPTA LA DEMANDA DE IMPUGNACIÓN DEL VISTO BUENO presentada por la señora Jenny Marilu Fierro Saltos en contra del Ingeniero Pedro Pablo Lucio Quintana, en calidad de Gerente General de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora Ltda, disponiéndose el pago de los siguientes rubros 12.000,00+2.700+600+639,99+334,52,+228 es 16.502,51 (DIECISEIS MIL QUINIENTOS DOS DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA CON CINCUENTA Y UN CENTAVOS), descontándose los valores consignados por los demandados ante la Inspectoría de Trabajo y que consta el depósito a fs. 265 por el valor de USD \$ 1934,53; dando un total a pagar de USD 14.567,98 (CATORCE MIL QUINIENTOS SESENTA Y SIETE DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA CON NOVENTA Y OCHO CENTAVOS) debiendo la parte demandada entregar a la actora de forma inmediata la diferencia. Con costas. En mil cien dólares de los Estados Unidos de América, se regula el honorario del abogado defensor de la actora, acorde con el

artículo 42 reformado de la Ley de Federación de Abogados, a cargo de los demandados, de cuyo valor se descontara el cinco por ciento para el Colegio de Abogados de Bolívar. De conformidad con el artículo 257 del Código Orgánico General de Procesos el demandado, por intermedio de su procurador judicial, fundamente su recurso de apelación interpuesto y concedido en la reinstalación de la audiencia.” (sic), de la sentencia, la parte demandada interpone recurso de apelación, que por haber fundamentado en el término legal, ha sido concedido mediante decreto de fecha 20 de noviembre de 2018, subiendo el proceso en grado y al ser el estado el de resolver, el Tribunal considera: PRIMERO: ANTECEDENTES: Comparece Jenny Marilu Fierro Saltos, a fs. 6 y 6 vta., del proceso en primer nivel manifestando que: “de la resolución que en 219 fojas útiles acompaño, vendrá a su conocimiento señor Juez, que mi ex empleador, esto es, el señor Ingeniero Pedro Pablo Lucio Quintana, en su calidad de Gerente General y por ende, representante legal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora, presentó una solicitud de visto bueno en mi contra, con el objeto de dar por terminada la relación laboral que desde el 7 de abril de 2009, en forma ininterrumpida se mantuvo hasta el 6 de junio de 2018, en que la señora Inspectora de Trabajo de esta provincia Bolívar, aceptó tal solicitud, trayendo como consecuencia la terminación de esta relación. El caso es señor Juez, que tal solicitud presentó mi ex empleador aduciendo que he incurrido en las causales señaladas en los numerales 2 y 5 del Art. 172 del Código de Trabajo, es decir: Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados y por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para lo cual se comprometió. En la especie, señor Juez, el 15 de agosto de 2011, suscribí un contrato de trabajo indefinido con vigencia desde el 7 de abril de 2009, mediante el cual me comprometo a ejercer las funciones de Jefe de Agencia de la referida Cooperativa de esta ciudad de Guaranda; esta función fue ratificada por el Consejo de Administración de la mencionada institución crediticia el 1 de marzo de 2016, nombrándome como Jefe Titular de la misma Agencia de la Cooperativa en esta ciudad, conforme se desprende de la documentación que aparejo a esta demanda. En la mentada solicitud de visto bueno, mi ex patrono en forma ambigua y generalizada manifiesta que se “(...)..ha detectado el incumplimiento a los procesos determinados de la institución debidamente aprobados, y que (sip) pese a los continuos llamados de atención, no se ha dado las medidas correctivas por parte de la trabajadora”. Como usted puede apreciar señor juez en la referida solicitud se recurre a generalidades y ambigüedades sin precisar en qué consiste mi supuesta falta, sin determinar cuándo, cómo y en qué circunstancias adecuó mi conducta a lo establecido en los numerales 2 y 5 del art. 172 del Código de Trabajo; considerando además que la no estar debidamente identificadas tales faltas, ni el tiempo en que eventualmente haya cometido, éstas podrían estar prescritas, al tenor de lo previsto en el artículo 636 literal b del Código ibídem. No obstante a lo señalado la señor Inspectora del Trabajo de Bolívar, en el literal e del considerando cuarto de la resolución que impugno mediante esta demanda sostiene: “ A fs. 15 del expediente consta el Oficio Nro. 730 DTH-COA-CJPM de fecha 15 de marzo del 2018, suscrito por la Ing. Mariuxi Gaibor, Jefe de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda. En el cual dispone el traslado de la Ing. Jenny Fierro a fin de prestar sus servicios como Jefe de la Agencia en el cantón Chillanes, disposición que hasta la fecha en la que se llevó a cabo la diligencia de investigación de los fundamentos de la solicitud de visto bueno no ha sido acatada por la trabajadora, incumpliendo con lo previsto en el artículo 5 del Reglamento Interno de Trabajo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora Ltda. Con el ánimo de reprobear mi conducta, la Inspectora de trabajo transcribe el

contenido del art. 5 del referido reglamento interno, que prescribe: “ordenes legítimas .- Con Apego a la ley y dentro de las jerarquías establecidas en el organigrama de la Cooperativa, los trabajadores deben obediencia y respeto a sus superiores a más de las obligaciones que correspondan a su puesto de trabajo , deberán ceñirse a las instrucciones y disposiciones legítimas, sea verbales o por escrito que reciban de sus jefes inmediatos”. Al respecto, cabe dejar constancia de lo siguiente: En el mismo oficio de traslado se reproducen textualmente lo estipulado en el Art. 70 del Reglamento Interno de la Cooperativa en el que taxativamente expresa: “ La Cooperativa y el trabajador podrá acordar el traslado temporal a su personal a cualquier sitio del territorio nacional, según lo estime conveniente y según las funciones que el puesto lo requieran con el fin de cumplir los objetivos de la Cooperativa”. De lo anotado, fácilmente se puede colegir que esta posibilidad de traslado tiene que ser acordada entre la entidad empleadora y sus trabajadores, de ninguna manera constituye una imposición, más aún, cuando mediante comunicación dirigida al señor Gerente el 16 de marzo de 2018, le exprese documentadamente las razones por las cuales no aceptaba dicho traslado, razones que tienen que ver con mi estado actual de salud principalmente, lo cual está previsto en los principios constitucionales(Art. 326.5). Como usted puede observar señor Juez, la Inspectoría de trabajo, solo se limita a reproducir el contenido del art. 5 y no la disposición del Art. 70 del Reglamento Interno de la Cooperativa, violando de esta manera el Art. 199 del Código Orgánico General de Procesos, que tiene relación con la indivisibilidad de la prueba documental. Esto sin considerar, lo previsto en el art. 326.3 de la Constitución de la República y el Art. 7 del Código de Trabajo. Más allá de aquello, la funcionaria administrativa del trabajo, soslayó no sé si por ignorancia o mala fe, el contenido del art. 636 b del Código ibídem; esto es que la supuesta y no consentida falta se encontraba prescrita y que además, por esta misma razón ya fui amonestado por escrito como consta a fs. 12 o 13 del expediente administrativo, vulnerándose de esta forma las garantías básicas establecidas en los numerales 1 y 3 del art. 76 de la norma suprema. Por otra parte, la causal establecida en el art. 172.2 del Código Obrero, se refiere a la indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos de prevención, seguridad e higiene, según lo contemplado en el segundo inciso del art. 410 del mismo cuerpo legal. Por lo que cabe preguntarse: ¿Qué indisciplina o desobediencia grave he cometido, al negarme fundamentadamente a ser trasladada a otro lugar distinto a mi nombramiento otorgado por la misma institución? Y por razones estrictamente de salud. ¿Qué conmoción o riesgo ocasioné a la Cooperativa? Para ser catalogada como grave mi negativa a ese traslado y que además tiene sustento en el art. 70 del mismo reglamento interno. Ningún juez más allá del afán persecutorio de mi empleador que primeramente se trasladó a mi oposición a la Agencia de la ciudad de Chimbo y posteriormente intentó hacerlo a la Agencia de la ciudad de Chillanes. En cuanto a la otra causal invocada por mi ex empleador, misma que se encuentra prevista en el Art. 172.5 del Código de Trabajo, esto es: Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto a la ocupación o labor a la cual se comprometió. Para sostener su resolución la Inspectoría de Trabajo, señala: “A fs. 9 del expediente figura el Oficio Nro. 0807. DTH-COAC-CJPM de fecha 04 de mayo de 2018, suscrito por la Ing. Mariuxi Gaibor, Jefe de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda., en el cual pone en conocimiento el incumplimiento de metas presupuestadas en los primeros meses del año 2018 de parte de la Ing. Jenny Fierro Saltos. “A efecto debo señalar lo siguiente: En el mismo oficio aludido, en la página 10 del expediente administrativo, la remitente dice: “ Informo y adjunto copias de las sanciones pertinentes por incumplimiento a la Normativa Interna y por no acatar

órdenes de sus superior jerárquico”. Es decir, por esta supuesta y eventual falta ya fui sancionada como puede apreciarse de la comunicación referida, en la que constan los oficios Nro. 756-DTH y 781 DTH de 10 de Abril del 2018 y 02 de Mayo del 2018. Adicionalmente en el art. 84 del Reglamento Interno de la Cooperativa accionada se encuentran tipificadas como faltas graves una serie de conductas en las que se me procura encuadrar con el fin de justificar esta mal dada resolución; así en el literal p) del título de Faltas graves, expresamente se estipula: “Por ineptitud en el desempeño de las funciones para las cuales haya sido contratado, el mismo que se determinará en la evaluación de desempeño”. Es decir que para la aplicación de esta sanción previamente se debe existir la evaluación del desempeño. Además haberse demostrado la reincidencia en un período mensual de labores, conforme lo señalado en el literal b, del título de sanciones, de referido art. 84 del Reglamento Interno. Cuestión que en el presente caso no se ha evidenciado tal evaluación, sin embargo la Inspectoría del Trabajo concedió el Visto bueno. Fundamenta el ejercicio de la acción en los artículos 325, 326 numerales 2, 3 y 4; 327 y 328 inciso quinto de la Constitución de la República del Ecuador; 5,183 y 188 del Código del Trabajo, y artículos 1454, 1573 y 1575. 4 del Código Civil, y art. 332 de la disposición reformatoria sexta numeral 6 del Código Orgánico General de Procesos; anuncia los medios de prueba documental, testimonial y material que ofrece para acreditar; su pretensión clara y precisa es el pago de los rubros correspondientes USD \$ 12.000 dólares por despido intempestivo, tomando en consideración que mi última remuneración fue de 1200 y al haber trabajado 9 años, un mes, 29 días . Indemnización prevista en el art. 188 de Código de Trabajo; USD 2.700 por concepto de bonificación por desahucio, esto es, $1200 \times 25\% = 300 \times 9 \text{ años} = 2700$ conforme el artículo 185 del Código Laboral; 600,00 dólares por concepto de vacaciones correspondiente al último período art. 71 del Código Obrero; USD 664,00 por concepto de movilización Guaranda- Chimbo, al haber prestado mis servicios en ese lugar desde el 2 de febrero de 2017 hasta el 12 de junio de 2018, Art. 42.22 del Código de Trabajo; USD 639,99 por concepto de décimo tercer sueldo, Art. 111 del Código de trabajo; USD 334,52 por décimo cuarto sueldo art. 113 del Código Trabajo; USD 480.00 por 12 días de remuneración de junio 2018. USD 228,00 por concepto de ropa de trabajo que en forma ilegalmente mi ex empleador me descontó a razón de USD 19,00 mensuales por todo el año 2017, no obstante que por mandato del art. 42.29 del Código de Trabajo estaba obligado a proporcionarme. Igualmente demandando el pago de las costas procesales entre las que se incluirán los honorarios de mi defensa técnica y, se cite al demandado en las calles Bolívar y Pichincha esquina, frente al Parque Central del cantón San Miguel, lugar de las oficinas, mediante atento deprecatorio remitido a uno de los jueces de la Unidad Judicial Multicompetente del cantón San Miguel.”. SEGUNDO.- JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA: El Tribunal de la Corte Provincial de Justicia de Bolívar es competente para conocer y resolver el recurso planteado, por así disponer el artículo 76 número 7 letra m) de la Constitución de la República que establece: “Recurrir del fallo o resolución en todos los procedimientos en los que se decida sobre sus derechos”, y bajo el precepto constitucional el Art. 260 del Código Orgánico General de Procesos, en concordancia con el Art. 208.1 del Código Orgánico de la Función Judicial. TERCERO.- VALIDEZ PROCESAL: La presente causa se ha tramitado observando el debido proceso, base esencial de la Tutela Judicial Efectiva y la Seguridad Jurídica, reglas constantes en los artículos 75, 76 y 82 de la Constitución de la República, que son acogidas por la Corte Constitucional, constando en sus sentencias el siguiente texto: “... en todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso

este derecho se compone de algunas garantías básicas, mismas que constituyen presupuestos esenciales para la validez de los procesos; las garantías del debido proceso, entre las que se cuenta con el derecho de defensa, la contradicción, la legalidad, entre otras, son mandatos de observancia obligatoria en la tramitación de las causas; en consecuencia, cualquier norma procedimental de categoría inferior a la Constitución de la República que impida su ejercicio es manifiestamente inconstitucional. Esta garantía constituye un blindaje ciudadano ante la arbitrariedad en la sustanciación de las causas, y una herramienta fundamental para legitimar la actuación de los administradores de justicia. El derecho a la defensa es el que tiene toda persona contra quien se ha instaurado un proceso, ya sea judicial, administrativo o de cualquier índole, para acceder al sistema y hacer valer sus derechos frente a él; en este sentido, el derecho a la defensa busca garantizar la contradicción ante la acción, permitiendo que el accionado pueda ser oído, hacer valer sus razones, ofrecer y controlar la prueba e intervenir en la causa en pie de igualdad con la parte actora (Corte Constitucional del Ecuador, para el periodo de transición, sentencia No. 212-12-SEP-CC, caso No. 1259-11-EP.)” (Recurso Extraordinario de Protección No. 45, Registro Oficial Suplemento No. 247 de 16 de Mayo del 2014. Sentencia No. 045-14-SEP-CC. Caso No. 0748-12-EP.). De manera que al no haberse omitido solemnidad sustancial alguna que pueda influir en la decisión de la causa, se lo declara válido. CUARTO: IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES: ACTORA: Jenny Marilu fierro Saltos. DEMANDADO: Ingeniero Pedro Pablo Lucio Quintana, por lo derechos que representa en calidad de Gerente de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio De Mora Ltda.. QUINTO: BASE CONSTITUCIONAL, LEGAL Y JURISPRUDENCIAL. Constitución de la República del Ecuador. Art. 1.- El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada. Art. 169.- El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, intermediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3. 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. Código Orgánico de la Función Judicial. Art. 18.- SISTEMA - MEDIO DE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.- El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, intermediación, oralidad, dispositivo, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades. Art. 23.- PRINCIPIO DE TUTELA JUDICIAL EFECTIVA DE LOS DERECHOS.- La Función Judicial, por intermedio de las juezas y jueces, tiene el deber fundamental de garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos declarados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos o establecidos en las leyes, cuando sean reclamados por sus titulares o quienes invoquen esa calidad, cualquiera sea la materia, el derecho o la garantía exigido. Deberán resolver siempre las pretensiones y excepciones que hayan deducido los litigantes sobre la única base de la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado, la ley, y los méritos del proceso. La desestimación por vicios de forma únicamente podrá producirse cuando los mismos hayan

ocasionado nulidad insanable o provocado indefensión en el proceso. Código del Trabajo. Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario. Art. 7.- 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. Art. 8.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. SEXTO: DE LA PRUEBA: El onus probandi o carga de la prueba, está a cargo de quien propone la acción, siendo su obligación demostrar en forma testimonial, documental o material la pretensión plasmada en el libelo inicial; esta prueba debe ser presentada en el momento procesal que la ley lo exige, así como judicializarla para que surta efectos legales y no quede como simple enunciado. El objeto inmediato de la prueba es acreditar los hechos expuestos por la parte actora, pruebas que pueden ser contradichas o enervadas por la parte accionada, con el fin de producir certeza en el Juez respecto de todos los puntos controvertidos y fundamentar su decisión; y, el objeto mediato de la prueba es llegar a la verdad de los hechos. El primer inciso del Art. 169 del Código Orgánico General de Procesos, establece que "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.". En uso del derecho constitucional y legal, las partes procesales han anunciado y practicado las pruebas de que se creyeron asistidas, las que serán analizadas en los siguientes considerandos. SÉPTIMO: Conforme consta en el acta resumen que obra de fojas 344 a 345 vuelta del proceso en primer nivel, la prueba pedida y practicada por la parte actora es la siguiente: prueba documental copias certificadas del expediente de visto bueno, un rol de pagos, la certificación de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, oficio No. 92COACGJPM de 9 de marzo del 2016. La prueba practicada por la parte demandada es: documental, reglamento interno de trabajo, acta de finiquito No. 7458124ACF, comprobante de egreso No. 001024, oficio No. 910.DTH-COAP-CJPM, acta de consignación del valor del acta de finiquito, comprobante de transacción del Banco el Pacífico, rol de pagos del mes de junio, tabla de pagos de planillas con No. 0000000105742828 del IESS, print de pantalla donde se hace constar el valor depositado a la cuenta de la Ingeniera Fierro Saltos Jenny Marilu, oficio No. 757.DTH-COAC-CJPM de fecha 10 de abril, oficio No. 756.DTH-COAC-CJPM de fecha 10 de abril, oficio No. 782.DTH-COA-CJPM de fecha 2 de mayo, oficio No. 807.DTH-COA-CJPM de fecha 4 de mayo. OCTAVO.- ANÁLISIS. La actora Jenny Marilu Fierro Saltos, en lo principal manifiesta en la demanda, que en su contra se ha presentado una solicitud de visto bueno con el objeto de dar por terminada la relación laboral que desde el 7 de abril del 2009, en forma ininterrumpida mantuvo hasta el 6 de junio de 2018, en que la señora Inspectora del Trabajo de la provincia Bolívar, aceptó tal solicitud, trayendo como consecuencia la terminación de la relación laboral, aduciendo que he incurrido en las causales señaladas en los números 2 y 5 del artículo 172 del Código del Trabajo; por lo que, al amparo de lo que establece el artículo 183 del Código del Trabajo, demanda la impugnación del visto bueno y solicita el pago de los valores correspondientes ha despido intempestivo, bonificación por desahucio, vacaciones, movilización, décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo, doce días de remuneración de junio del 2018, ropa de trabajo, costas procesales y honorarios de la defensa técnica. La parte demandada al tiempo de contestar la demanda, en lo principal ha señalado que la Ingeniera Jenny

Marilu Fierro Saltos, ha sido contratada como Jefe de Agencia de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda., quien tenía varias funciones entre ellas colocación de cartera, aplicar el reglamento interno de personal, ejecutar su labor de acuerdo con las instrucciones y normas técnicas impartidas, que respecto de la funcionaria se ha detectado el incumplimiento a los procesos determinados por la institución y que pese a los continuos llamados de atención, no se ha dado las medidas correctivas por parte de la trabajadora, que en lo principal solicitan se ratifique la resolución de fecha 6 de junio del 2018, emitida por la Inspectoría Provincial del Trabajo de Bolívar, Abogada Karina Carrasco Bayas, en la cual aceptó la solicitud de Visto Bueno y se rechace la demanda planteada. El Código Orgánico General de Procesos, en el artículo 164 al referirse a la valoración de la prueba, establece: "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 todas las pruebas que le hayan servido para justificar su decisión"; la jurisprudencia de la ex Corte Suprema, hoy Corte Nacional de Justicia en la Gaceta Judicial. Año CIV. Serie XVII. No. 13. Página 4110. Quito, 2 de mayo de 2003: "Considerando "SÉPTIMO". "(...) 4) Como dijo esta Sala en la Resolución No. 127 de 14 de junio del 2002, publicada en el Registro Oficial No. 360 de 31 de julio del mismo año, "la sana crítica no está definida en ningún Código y que tampoco se podrán encontrar sus reglas en ningún texto legal. ... Al determinar la ley que el juez apreciará la prueba con las reglas de la sana crítica, se consagra en definitiva su libertad para examinarla, ponderarla, comparar las pruebas producidas unas con otras, y preferir aquellas que su juicio tienen mayor credibilidad en relación al asunto que se discute en el proceso. Operación intelectual que el juez realiza con todo el acervo de su experiencia humana, que es variable y contingente, pues depende de circunstancias locales y temporales, pero que deberá hacerlo dentro de la racionalidad y aplicando las reglas de la lógica, que son estables y permanentes. (...). ". Corresponde precisar que el artículo 172 del Código del Trabajo establece que el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo previo visto bueno, para el efecto establece causales que al reproducirse en la relación laboral harían viable el visto bueno, en la causa en estudio y conforme a las copias certificadas del trámite de visto bueno realizado en la Inspectoría del Trabajo de Bolívar, el actor del procedimiento administrativo de visto bueno Ingeniero Pedro Pablo Lucio Quintana, en su calidad de Gerente y representante legal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda., ha fundamentado su petición de visto bueno en los números 2 y 5 del artículo 172 del enunciado Código del Trabajo, esto es: 2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados; y, 5. Por ineptitud manifiesta del trabajador respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió. En la copia certificada de la resolución dictada por la Inspectoría Provincial del Trabajo de Bolívar de fecha 6 de junio del 2018, las 08H58, resuelve aceptar la solicitud de visto bueno propuesta por el Ingeniero Pedro Pablo Lucio Quintana, Gerente General y Representante Legal de la Cooperativo de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda., en contra de la señora Jenny Marilu Fierro Saltos. Es pertinente señalar que de conformidad con el último inciso del artículo 183 del Código del Trabajo, 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. La actora Jenny Marilu Fierro Saltos, ha demandado la impugnación del visto bueno en procedimiento sumario; por lo que, la litis se ha trabado, entre las partes procesales, en razón de lo que corresponde analizar las pruebas actuadas por


las partes procesales, habida cuenta que la resolución del visto bueno, para todos los efectos sólo tiene el valor de un informe, y habiéndose practicado como prueba las copias certificadas del trámite administrativo de visto bueno y su resolución, corresponde analizar la certeza jurídica de los fundamentos del visto bueno y su resolución, al efecto el número 2 del artículo 172 del Código del Trabajo, se refiere a la indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados, por lo que en primer lugar no referiremos a la indisciplina y hemos de concluir que ni en las copias certificadas del expediente administrativo ni en el presente proceso se ha justificado actos de indisciplina por parte de Jenny Marilu Fierro Saltos, en el desarrollo de sus actividades como funcionaria de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda., de tal manera que el fundamento fáctico, al carecer de sustento probatorio deviene en un mero enunciado sin valor legal; en relación con la desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados, es necesario puntualizar que si bien la parte demandada recurrente ha manifestado en la audiencia de apelación que la Ingeniera Jenny Marilu Fierro Saltos, ha incurrido en desobediencia al no trasladarse a cumplir sus funciones como Gerente de la Cooperativa Juan Pio de Mora Ltda. Agencia del cantón Chillanes, habiendo sido tal decisión instruida por el Gerente de la Cooperativa Ingeniero Pedro Pablo Lucio, quien ha dispuesto a la Directora de Talento Humano de la Cooperativa que se notifique con tal traslado, al efecto debemos puntualizar que el artículo 70 del Reglamento Interno de Trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio De Mora Ltda., establece: “La Cooperativa y el trabajador podrá acordar el traslado temporal a su personal a cualquier sitio del territorio nacional, según lo estime conveniente y según las funciones que el puesto lo requieran con el fin de cumplir los objetivos de la Cooperativa.”, de la disposición reglamentaria transcrita, es de observar que, tanto la Cooperativa como el trabajador podrá acordar el traslado temporal, de lo que se colige que para que se dé un traslado es menester que exista un acuerdo, el acuerdo implica el concurso de las voluntades tanto del empleador la Cooperativa accionada y el trabajador en este caso la Ingeniera Jenny Marilu Fierro Saltos, de las pruebas actuadas en este proceso no existe constancia de la existencia del acuerdo, lo único que existe son las copias certificadas de los oficios signados con los números 238COACGGJPM de fecha 15 de marzo del 2018, suscrito por el Ingeniero Pedro Pablo Lucio Quintana, 730.DTH-COA-CJPM de fecha 15 de marzo del 2018, 410COACGJPM de fecha 27 de abril del 2018, 296COACGGJPM de fecha 4 de abril del 2018, 310COACGGJPM de fecha 9 de abril del 2018, de los documentos en referencia se colige que la disposición de que la Ingeniera Jenny Marilu Fierro Saltos, se traslade a cumplir sus funciones como gerente de la Agencia Chillanes de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora, fue una decisión unilateral del Ingeniero Pedro Pablo Lucio Quintana, Gerente de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora Ltda., orden en la cual no existió el acuerdo que establece el artículo 70 del Reglamento Interno de Trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio De Mora Ltda., al no existir el acuerdo la decisión unilateral del Gerente de la Cooperativa, violenta el reglamento interno de los trabajadores de dicha institución que está obligado a cumplir, es menester señalar que la Ingeniera Jenny Marilu Fierro Saltos, remitió dos comunicaciones con fecha 4 de abril del 2018 y 16 de marzo del 2018, como consta en copias certificadas a fojas 35 y vuelta, 37, 38, 39 del proceso en primer nivel en las que señala respecto de su situación de salud y de la no existencia del acuerdo que establece el referido artículo 70 del reglamento interno de trabajadores, la circunstancia fáctica narrada no encuadra en la circunstancia jurídica del número 2 del artículo 172 del Código del Trabajo, esto es, desobediencia graves a los

reglamentos internos; por lo que, la petición de visto bueno y su resolución, no cumplen con esta circunstancia jurídica. En relación con el número 5 del artículo 172 del Código del Trabajo; esto es, ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió, se tiene que tomar en cuenta que la relación laboral inició el 7 de abril 2009, hasta el 6 de julio del 2018; es decir, duró nueve años, y es después de tal tiempo que el actor concluye, que la Ingeniera Jenny Marilu Fierro Saltos, es inepta para el trabajo, lo que resulta un contrasentido dado el extenso lapso de trabajo, ahora bien, es pertinente señalar respecto de los oficios que hacer relación a la recuperación de la cartera vencida en índices más bajo a los de la expectativa de la Cooperativa, así también, lo que tiene que ver a la colocación de valores como créditos, respecto de estos aspectos no se podría acreditar a ineptitud de la Ingeniera Jenny Marilu Fierro Saltos, sino a factores propios de las circunstancias económicas que ameritan otro análisis y no precisamente el pertinente al visto bueno, luego debemos tener en cuenta que la Constitución de la República establece en el número 3 del artículo 326: “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicaran en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.”, disposición que es concordante con lo que establece el artículo 7 del Código del Trabajo: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicaran en el sentido más favorable a los trabajadores.”. Desvirtuadas que han sido las circunstancias jurídicas del visto bueno es menester observar lo que establece la jurisprudencia de aplicación obligatoria, al efecto el fallo de “casación 3-II-1999 (Res. 244-98, Primera Sala, R.O. 169, 14-V-1999) SEXTO.- De conformidad con lo establecido en el Art. 183 del cuerpo de leyes de la materia la resolución del Inspector del Trabajo; no impide el derecho para acudir ante el Juez de Trabajo, pues sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará, con criterio judicial, en relación con las pruebas aportadas en el juicio; además, la Corte Suprema de Justicia, mediante resolución de 8 de marzo de 1990, publicada en Registro Oficial No. 412 de 6 de abril del mismo año, establece que en los casos en los cuales el Juez de Trabajo, desechare el fallo del visto bueno concedido por el Inspector, es procedente el pago de indemnizaciones por despido o abandono en favor de quien lo hubiere reclamado, previa impugnación de lo resuelto por el funcionario administrativo.”. OCTAVO.- Revisada que ha sido la liquidación constante en la sentencia en estudio, se hace las siguientes observaciones: en lo relacionado: a.- La liquidación por el despido intempestivo, en nada hay que pronunciarse; b.- De igual forma respecto de la bonificación por desahucio prevista en el artículo 185 del Código del Trabajo, tampoco hay nada que pronunciarse; c.- En lo que respecta al rubro de vacaciones este valor esta cancelado como consta a fojas 260 vuelta del proceso en primer nivel; d.- La liquidación por el décimo tercer sueldo, es la siguiente: $1200 \times 12 = 14,400.00 / 12 = 12,000.00 / 12 = 100 \times 6$ meses (enero a junio del 2018) = 600, como consta del acta de finiquito fojas 260 vuelta que le han cancelado la cantidad de USD \$ 334,53 restado de los USD \$ 600 nos da USD \$ 265,47 que es el valor al que tiene derecho por el décimo tercer sueldo; e.- Tiene derecho al décimo cuarto sueldo bajo la siguiente operación matemática año 2017 $RBU 375,00 / 12 = 31,25 \times 5$ meses = 156,25, año 2018 $RBU 386,00 / 12 = 31,16 \times 6$ mese = 193,00 sumados los dos valores de los dos años esto USD \$ 156,25 + USD \$ 193,00 = USD \$ 349, 25 de este valor se le resta la cantidad de 200 dólares que ya le fueron cancelados según el acta de finiquito ya mencionada, esto es $349,25 - 200,00 = USD \$ 149, 25$; f.- En relación con los uniformes no tiene derecho esto de conformidad con la Resolución de la

Corte Suprema de Justicia de ese entonces No. 195-97, publicada en el R.O. No. 51 de 21 de octubre de 1998. NOVENO.- DECISIÓN: por la argumentación jurídica expuesta el Tribunal de la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Bolívar, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LEYES DE LA REPÚBLICA 1.- Rechaza el recurso de apelación planteado por el demandado. 2.- Confirma la sentencia subida en grado con la modificación establecida en el considerando que antecede; por lo que, queda de la siguiente manera: 1.- Despido intempestivo 12,000.00; 2.- Bonificación por desahucio 2,700.00. 3.- Décimo Tercero Sueldo 265,47; y, 4.- Décimo Cuarto Sueldo 149,25. Sumados todos estos valores nos da el total de (USD \$ 15,114.72) Quince mil ciento catorce con 72/100 Dólares de los Estados Unidos de Norte América. Ejecutoriada que se encuentre esta sentencia la señora Secretaria Relatora, remita el proceso a la Unidad Judicial de origen. Notifíquese.

f).- **ASTUDILLO SOLANO RANCES FABRIZIO, JUEZ; BALLESTEROS VITERI ALVARO MAURICIO, JUEZ; CHERRES ANDAGOYA HERNAN ALEXANDER, JUEZ**

Lo que comunico a usted para los fines de ley.


MONAR VERDEZOTO BEATRIZ EUGENIA
SECRETARIO RELATOR

14/5/2019

Gmail - Juicio No: 02331201800677 Nombre Litigante: FIERRO SALTOS JENNY MARILU

21



Mesias Mora Monar <mesiasmora@gmail.com>

Juicio No: 02331201800677 Nombre Litigante: FIERRO SALTOS JENNY MARILU

1 mensaje

satje.pichincha@funcionjudicial.gob.ec <satje.pichincha@funcionjudicial.gob.ec>
Para: mesiasmora@gmail.com

13 de mayo de 2019, 18:06

Usted ha recibido una notificación en su casillero electrónico del proceso número 02331201800677

**REPÚBLICA DEL ECUADOR
FUNCIÓN JUDICIAL**

**Juicio No: 02331201800677, CORTE NACIONAL, número de ingreso 1
Casillero Judicial No: 0
Casillero Judicial Electrónico No: 0200576551
Fecha de Notificación: 13 de mayo de 2019
A: FIERRO SALTOS JENNY MARILU
Dr / Ab: MANUEL MESIAS MORA MONAR**

SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL

En el Juicio No. 02331201800677, hay lo siguiente:

Quito, lunes 13 de mayo del 2019, las 14h41, VISTOS: ANTECEDENTES Relación de la causa impugnada: En el juicio laboral seguido por JENNY MARILU FIERRO SALTOS en contra del INGENIERO PEDRO PABLO LUCIO QUINTANA, POR LOS DERECHOS QUE REPRESENTA EN CALIDAD DE GERENTE DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO JUAN PIO DE MORA LTDA; el Tribunal de la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Bolívar, dictó sentencia el 20 de diciembre de 2018, las 10h06 y resolvió: "[...] 1.- Rechaza el recurso de apelación planteado por el demandado. 2.- Confirma la sentencia subida en grado con la modificación establecida en el considerando que antecede; por lo que, queda de la siguiente manera: 1.- Despido intempestivo 12,000.00. 2.- Bonificación por desahucio 2,700.00. 3.- Décimo Tercero Sueldo 265,47; y, 4.- Décimo Cuarto Sueldo 149,25. Sumados todos estos valores nos da el total de (USD \$ 15,114.72) Quince mil ciento catorce con 72/100 Dólares de los Estados Unidos de Norte América. [...]". Inconforme con esta decisión, la parte demandada interpone recurso de casación amparada en los presupuestos de los casos uno y dos del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos. Actos de sustanciación del recurso: En auto, de fecha 26 de febrero de 2019, las 15h50 se admite a trámite el recurso de casación propuesto, únicamente por el caso DOS del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos. PRIMERO: JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA El Pleno de la Corte Nacional de Justicia en Resolución Nro. 01-2018, de 26 de enero de 2018, integró las seis Salas Especializadas de la Corte Nacional de Justicia, conforme lo dispone el artículo 183 del Código Orgánico de la Función Judicial. La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia tiene competencia para conocer y resolver los recursos de casación en los procesos laborales según lo dispuesto en el numeral primero del artículo 184 de la Constitución de la República del Ecuador; numeral primero del artículo 191 del Código Orgánico de la Función Judicial; y, artículo 1 de la Ley de Casación. Por lo que, radicada la competencia de este tribunal de casación en mérito al sorteo realizado de conformidad a lo dispuesto en el tercer inciso del artículo 182 del Código Orgánico de la Función Judicial; y penúltimo inciso del artículo 183 ibídem, corresponde dictar la resolución del recurso de casación. El Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral para conocer y resolver la presente causa, se encuentra integrado por: Dra. Consuelo Heredia Yerovi Jueza Nacional; Dr. Merck Benavides Benalcázar- Juez Nacional; y, Dra. Rosa Jacqueline Álvarez Ulloa - Jueza Nacional (E), quien actúa en atención al Oficio No. 691-SG-CNJ de 26 de abril de 2018. SEGUNDO: VALIDEZ PROCESAL No se observa omisión de solemnidad sustancial alguna o violación de trámite legal por lo que se declara la validez de todo lo actuado. TERCERO: ARGUMENTACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN DEL RECURSO EN LA AUDIENCIA PÚBLICA CORRESPONDIENTE. Según lo dispuesto en el artículo 272 del Código Orgánico General de Procesos, la audiencia para conocer y resolver el recurso de casación se llevó a cabo el día 2 de mayo de 2019, a las 08h30, en la Sala de Audiencias ubicada en el primer piso de la Corte Nacional de Justicia. Constituida la audiencia, la parte recurrente solicitó se case la sentencia por el caso dos del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos, y en lo principal alegó los vicios y yerros en los que a su parecer ha incurrido la sentencia de segunda instancia, en los términos constantes en la grabación de la diligencia que consta del proceso. En uso de su derecho a réplica, la parte accionante manifestó que estima no existen indicios suficientes para que el tribunal de casación case la sentencia de alzada. Una vez escuchadas las partes, este tribunal de casación se pronunció en forma oral al tenor de lo dispuesto en el artículo 93 del Código Orgánico General de Procesos; y, con

<https://mail.google.com/mail/u/0?ik=705ca05725&view=pt&search=all&permthid=thread-f%3A1633459910718978087&siml=msg-f%3A1633459...> 1/5

base en las disposiciones legales pertinentes, corresponde emitir la sentencia escrita en los términos siguientes: CUARTO: CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL DE CASACION DE LA SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA a) Del recurso de casación: La casación es un medio de impugnación extraordinario, público y de estricto derecho; “[...] según señala DE LA PLAZA, el objeto de la casación, en palabras de CARAVANTES, no es tanto, principalmente, enmendar el perjuicio o agravio a los particulares con las sentencias ejecutoriadas, o el remediar la vulneración del interés privado, cuanto el atender a la recta, verdadera, general y uniforme aplicación de las leyes o doctrinas legales; idea que, en épocas más próximas a nosotros, reitera Manresa, cuando atribuye al recurso la misión de «enmendar el abuso, exceso o agravio inferido por las sentencias firmes de los Tribunales de apelación cuando han sido dictadas contra ley o doctrina legal, o con infracción de las formas más esenciales y trámites más esenciales del juicio [...]» (Andrade Ubidia, La Casación Civil en el Ecuador, 2005, pág. 221). A través de este recurso, se cumple, en los casos que la ley específicamente lo determina, con un fin público, al vigilar que las sentencias emitidas en niveles de instancia se ajusten a la normativa existente, al derecho vigente; permitiendo de esta manera, una verdadera seguridad jurídica al unificar la interpretación de las leyes; y, un fin privado, buscado por la parte que lo interpuso para alcanzar la defensa del derecho que considera vulnerado. El cumplimiento del primer fin, no acarrea implícitamente el del segundo, sin embargo el fin privado, de haber lugar, permite consecuentemente, el cumplimiento del fin público. b) De la motivación: Al tenor de lo dispuesto en el literal l) del numeral 7 del artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador, 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, o no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho establecidos en el proceso. La inobservancia de esta norma constitucional ocasiona la nulidad de la resolución. En materia de casación la motivación se circunscribe a presentar un razonamiento jurídico con base en la normativa legal y en principios del derecho, de ser el caso, que justifiquen porqué la sentencia recurrida por este recurso extraordinario ha infringido normas legales y contempla alguno de los errores presentados al amparo de los casos alegados o porqué los fundamentos de quien interpuso el recurso carecen de sustento suficiente para casar la sentencia; en resumen, la motivación en casación debe contemplar los fundamentos para casar o no la sentencia recurrida, siendo: “[...] el conjunto de razones y fundamentos jurídicos que sustentan el pronunciamiento [...]” (Tolosa Villabona, Teoría y Técnica de la Casación, 2008, pág. 126). La motivación se constituye así en un derecho y un deber de obligatorio cumplimiento y observancia en todas las resoluciones administrativas o judiciales, convirtiéndose en el eje diferenciador entre la racionalidad y la arbitrariedad. “[...] El deber de motivar las resoluciones es una garantía vinculada con la correcta administración de justicia, que protege el derecho de los ciudadanos a ser juzgados por las razones que el Derecho suministra, y otorga credibilidad de las decisiones jurídicas en el marco de una sociedad democrática [...]” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, Apitz Barbera y otros Vs. Venezuela, 2007). La motivación será considerada entonces como uno de los derechos de la tutela judicial efectiva y el debido proceso, en este sentido, la Corte Constitucional ha manifestado que: “[...] Para que determinada resolución se halle correctamente motivada 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, así como mostrar cómo los enunciados normativos se adecúan a los deseos de solucionar los conflictos presentados. Una decisión razonable es aquella fundada en los principios constitucionales. La decisión lógica, por su lado, implica coherencia entre las premisas y la conclusión, así como entre esta y la decisión. Una decisión comprensible, por último, debe gozar de claridad en el lenguaje, con miras a su fiscalización por parte del gran auditorio social, más allá de las partes en conflicto [...]” (Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia Nro. 075-15-SEP-CC, 2015, pág. 8). Por otra parte, el artículo 89 del Código Orgánico General de Procesos, hace referencia a que una sentencia motivada es aquella que enuncia las normas o principios jurídicos en que se funda y explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho, explicando los razonamientos fácticos y jurídicos que conducen a la apreciación y valoración de las pruebas como a la interpretación y aplicación del derecho. La motivación es el requisito principal, básico y fundamental que debe contener toda resolución, se compone del conjunto de razonamientos expuestos por el juzgador sobre el asunto a resolver, que enlazados de tal manera, guardan sindéresis y coherencia entre sí, permitiendo arribar a una decisión, en apego a la Constitución, tratados internacionales y leyes existentes, que genere seguridad y certeza a las partes. Cumpliendo con la obligación constitucional de motivación antes señalada, este Tribunal fundamenta su resolución en el análisis que se expresa a continuación. c) De la acusación presentada: La parte accionada acusa a la sentencia de segundo nivel de incurrir en el caso dos del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos, esto es, “[...] Cuando la sentencia o auto no contenga los requisitos exigidos por la ley o en su parte dispositiva se adopten decisiones contradictorias o incompatibles así como, cuando no cumplan el requisito de motivación [...]”. Este caso considera dos supuestos: el primero, que configura el vicio, “[...] cuando la sentencia o auto no contuvieren los requisitos exigidos por la ley [...]”; es decir, cuando la sentencia no contenga las partes: expositiva, considerativa y dispositiva o resolutive, o cualquier otro requisito que exige la ley; pues la falta de una de estas partes lo vuelve susceptible de impugnación, vía recurso de casación en la forma. La segunda parte cuando “[...] en su parte dispositiva se adoptan decisiones contradictorias o incompatibles [...]”, vicio que la doctrina lo llama incongruencia del fallo; así, la causal prevé defectos en la estructura del fallo, que pueden ser: por vicios de inconsistencia o incongruencia, y por vicios de contradicción o incompatibilidad en su parte dispositiva, vicios que deben ser perceptibles al analizar el fallo impugnado. Es preciso entender que el fallo será incongruente cuando se contradiga a sí mismo; pues, las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes entre sus partes; de ser las disposiciones del fallo contradictorias indudablemente que la sentencia no cumple con la misión de ser clara y precisa, provocando su inejecutabilidad; la característica del fallo contradictorio de hecho, es en el cual sus declaraciones se excluyen mutuamente, de modo tal, que lo previsto en la parte considerativa descarta lo dispuesto en la resolutive, destruyendo la relación causa efecto. En cambio será inconsistente cuando la conclusión del silogismo no esté debidamente respaldada por las premisas del mismo. Otro vicio imputable a la sentencia por medio de este caso, es la falta de motivación, que no puede ser considerada únicamente cuando en ella “[...] 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 [...]", existe falta de motivación también cuando hay una fundamentación absurda; que de ocurrir, al Tribunal de casación le corresponde examinar el proceso para así determinar si efectivamente se han violado las reglas de la sana crítica, e incurrido en este vicio, (Primera Sala de lo Civil y Mercantil, Resolución No. 112 de 21 de abril de 2003, a las 11h30, juicio No. 127-2002, R.O. No. 100 de 10 de junio de 2003). El Código Orgánico de la Función Judicial, en el Art. 130 le asigna al Juez la facultad de ejercer las atribuciones jurisdiccionales al unísono con la Constitución, instrumentos internacionales de derechos humanos y leyes; y el numeral 4 del mismo artículo, le impone el deber de motivar apropiadamente sus resoluciones, cuando manifiesta: "[...] 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. Las resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados serán nulos [...]". En esta misma línea, Fernando de la Rúa, en Teoría General del Proceso, Depalma, Buenos Aires, 1991, Págs. 150 y Ss., ha señalado: "[...] La motivación debe ser completa, para lo cual tiene que abarcar los hechos y el derecho. Respecto de los hechos, debe contener las razones que llevan a una conclusión afirmativa o negativa sobre la existencia de los episodios de la vida real con influencia en la solución de la causa. Para ello, tiene que emplear las pruebas incorporadas al proceso, mencionándolas y sometiénolas a valoración crítica. No es suficiente que el juez se expida sobre el sentido del fallo, sino que debe exponer las razones y fundamentos que lo determinan. Por eso no puede dejar de indicar las pruebas utilizadas, ni soslayar su análisis crítico mediante alusiones globales a los elementos probatorios reunidos, o por un resumen meramente descriptivo de ellos, sin explicar el valor que les atribuye, el criterio selectivo empleado y las conclusiones que extrae. El juez debe consignar las conclusiones de hecho a que llega, y esta exigencia atañe ya a la fundamentación en derecho de la sentencia, porque constituirá la base de aplicación de la norma jurídica. La motivación en los hechos está constituida por la valoración probatoria: la fundamentación en derecho tiene como punto de partida la fijación de esos hechos [...]", por lo tanto, le corresponde al juzgador expresar de manera clara, completa, legítima y lógica los razonamientos con argumentos elocuentes, de modo tal que el hecho fáctico se subsuma en el hipotético de la norma jurídica que enlace a las partes con el proceso y le lleven a concluir afirmativa o negativamente. d) De los cargos formulados por la parte accionada: La impugnación efectuada por la parte recurrente, y la única por la cual se aceptó a trámite el recurso de casación propuesto, se refiere a: falta de aplicación del artículo 76 número 7 literal l) de la Constitución de República del Ecuador; y, artículos 89, 90 número 5; y, 95 números 6 y 7 del Código Orgánico General de Procesos. e) Del problema jurídico: Con sustento en el cargo formulado y expresado en el literal que antecede, este tribunal de casación considera como problema jurídico a dilucidar: Establecer si la sentencia recurrida cumple con el requisito constitucional e indispensable de motivación. Determinar si existe contradicción en lo expuesto en el considerando octavo-análisis y siguientes de la sentencia emitida. f). Del examen circunstanciado: i) En razón del principio de supremacía de la Constitución, es inadmisibles negar la función esencial que cumple la motivación en las resoluciones judiciales, desde que su fundamento radica en la articulación de un razonamiento que no solo explique, sino justifique con argumentos jurídicos sólidos la decisión tomada en sentencia, con base en el análisis y valoración completa y razonada de los hechos y el derecho aplicable al caso, sujeta al examen casacional a través del control del razonamiento probatorio. Esta garantía procesal de carácter político-social y de control democrático, actúa como límite frente al arbitrio en el ejercicio del poder jurisdiccional; se traduce en un deber-deber, un requisito sine qua non de las decisiones judiciales, que vincula al juez/a o tribunal en quien radica esta carga, frente a los ciudadanos como titulares de este derecho. ii) La parte casacionista al fundamentar el recurso de casación manifiesta que la sentencia de instancia carece de motivación y que por tanto infringe los artículos 89, 90 número 5, 95 números 6 y 7 del Código Orgánico General de Procesos; y, el artículo 76 número 7 letra l) de la Constitución de la República del Ecuador pues a su criterio "[...] El tribunal a-quo viola la ley, al emitir una sentencia carente de toda explicación que justifiquen el dispositivo del fallo, como el producto de la construcción de la premisa menor y mayor del silogismo judicial y de la actividad de subsumir los hechos (relación de dependencia laboral, obligaciones del empleador) concretos en el supuesto abstracto de la norma, actividades intelectuales éstas que deben constar en el cuerpo de la decisión o sea la sentencia debe estar motivada, y ello se realiza a través de las argumentaciones de hecho y de derecho que explican las razones que tuvo el juzgador para acoger o no la pretensión [...]", Corresponde entonces, a este Tribunal de casación, el análisis del cumplimiento de la resolución de segunda instancia de los parámetros o criterios determinados por la Corte Constitucional del Ecuador para establecer la existencia y la debida motivación de un fallo, esto es: razonabilidad, lógica y comprensibilidad, tomando en cuenta que la motivación: "[...] se inserta en el sistema de garantías que la Constituciones democráticas crean para tutelar las situaciones jurídicas de los individuos ante el poder estatal y, en particular, ante las manifestaciones del mismo en el ámbito de la jurisdicción [...]. Si observamos el principio en cuestión desde la perspectiva de sus conexiones con los otros principios constitucionales inherentes a la jurisdicción, tenemos que presenta un carácter esencial de instrumentalidad, en el sentido de que su aplicación constituye una condición de efectividad de esos principios en la concreta administración de justicia [...]". (Michele Taruffo, La motivación de la sentencia civil, La obligación de motivación de la sentencia civil, editorial Trotta, 2011, p. 354 y 355). Al efecto, la razonabilidad es: "[...] una decisión se considera razonable cuando la misma se fundamenta en fuentes del ordenamiento jurídico que guarden relación con la naturaleza y objeto del caso concreto. De esta manera, la identificación de las fuentes de derecho en las que la autoridad jurisdiccional funda su competencia, razonamiento y decisión, en la medida que guarden relación con la naturaleza de la acción o recurso puesto a su conocimiento, son elementos fundamentales para que el criterio de razonabilidad sea efectivo [...]". (Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia Nro. 277-18-SEP-CC, Caso Nro. 1046-15-EP, 2018, pág. 14), restringiendo a los juzgadores sus decisiones al ordenamiento jurídico vigente en relación al caso en estudio. Al respecto, la sentencia recurrida cumple con este requisito al fundamentar su decisión en normativa pertinente al caso alusivo a los hechos puestos en su conocimiento. Por otro lado, la Corte Constitucional establece que para que sea motivada la sentencia debe cumplir con el requisito de lógica, mismo que "[...] implica la debida coherencia entre los argumentos expuestos y la decisión final adoptada por la autoridad judicial, así como el cumplimiento del mínimo de carga argumentativa que el derecho exige para adoptar la decisión de la que se trate [...]" (Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia Nro. 277-18-SEP-CC, Caso Nro.

1046-15-EP, 2018, pág. 16). Para verificar este requisito se observa que la sentencia censurada se encuentra estructurada del modo que sigue: PRIMERO.- ANTECEDENTES, relación de la causal laboral propuesta; indicación de las partes procesales, referencia de la decisión adoptada por el juzgador de primer nivel; SEGUNDO.- señalamiento de competencia de los juzgadores de segundo nivel para conocer y resolver la causa; TERCERO.- declaración de validez procesal; CUARTO.- identificación de las partes procesales; QUINTO.- base constitucional, legal y jurisprudencia; SEXTO y SÉPTIMO.- determinación de la carga de la prueba y presentación de la prueba pedida y practicada por las partes. A partir del considerando OCTAVO de la sentencia en estudio, los juzgadores de apelación una vez valorado el aporte probatorio en correlación con las normas legales aplicables al caso analizan la procedencia del visto bueno y en mérito a los argumentos ahí expuesto dictan la resolución pertinente señalando: "[...] La actora Jenny Marilu Fierro Saltos, ha demandado la impugnación del visto bueno en procedimiento sumario; por lo que, la litis se ha trabado, entre las partes procesales, en razón de lo que corresponde analizar las pruebas actuadas por las partes procesales, habida cuenta que la resolución del visto bueno, para todos los efectos sólo tiene el valor de un informe, y habiéndose practicado como prueba las copias certificadas del trámite administrativo de visto bueno y su resolución, corresponde analizar la certeza jurídica de los fundamentos del visto bueno y su resolución, al efecto el número 2 del artículo 172 del Código del Trabajo, se refiere a la indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados, por lo que en primer lugar nos referiremos a la indisciplina y hemos de concluir que ni en las copias certificadas del expediente administrativo ni en el presente proceso se ha justificado actos de indisciplina por parte de Jenny Marilu Fierro Saltos, en el desarrollo de sus actividades como funcionaria de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda., de tal manera que el fundamento fáctico, al carecer de sustento probatorio deviene en un mero enunciado sin valor legal; en relación con la desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados, es necesario puntualizar que si bien la parte demandada recurrente ha manifestado en la audiencia de apelación que la Ingeniera Jenny Marilu Fierro Saltos, ha incurrido en desobediencia al no trasladarse a cumplir sus funciones como Gerente de la Cooperativa Juan Pío de Mora Ltda. Agencia del cantón Chillanes, habiendo sido tal decisión instruida por el Gerente de la Cooperativa Ingeniero Pedro Pablo Lucio, quien ha dispuesto a la Directora de Talento Humano de la Cooperativa que se notifique con tal traslado, al efecto debemos puntualizar [...] para que se dé un traslado es menester que exista un acuerdo, el acuerdo implica el concurso de las voluntades tanto del empleador la Cooperativa accionada y el trabajador en este caso la Ingeniera Jenny Marilu Fierro Saltos, de las pruebas actuadas en este proceso no existe constancia de la existencia del acuerdo, lo único que existe son las copias certificadas de los oficios signados con los números [...], de los documentos en referencia se colige que la disposición de que la Ingeniera Jenny Marilu Fierro Saltos, se traslade a cumplir sus funciones como gerente de la Agencia Chillanes de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora, fue una decisión unilateral del Ingeniero Pedro Pablo Lucio Quintana, Gerente de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda [...] es menester señalar que la Ingeniera Jenny Marilu Fierro Saltos, remitió dos comunicaciones con fecha 4 de abril del 2018 y 16 de marzo del 2018, como consta en copias certificadas a fojas 35 y vuelta, 37, 38, 39 del proceso en primer nivel en las que señala respecto de su situación de salud y de la no existencia del acuerdo [...] la circunstancia fáctica narrada no encuadra en la circunstancia jurídica del número 2 del artículo 172 del Código del Trabajo, esto es, desobediencia graves a los reglamentos internos; por lo que, la petición de visto bueno y su resolución, no cumplen con esta circunstancia jurídica. En relación con el número 5 del artículo 172 del Código del Trabajo; esto es, ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió, se tiene que tomar en cuenta que la relación laboral inició el 7 de abril 2009, hasta el 6 de julio del 2018; es decir, duró nueve años, y es después de tal tiempo que el actor concluye, que la Ingeniera Jenny Marilu Fierro Saltos, es inepta para el trabajo, lo que resulta un contrasentido dado el extenso lapso de trabajo, ahora bien, es pertinente señalar respecto de los oficios que hacer relación a la recuperación de la cartera vencida en índices más bajo a los de la expectativa de la Cooperativa, así también, lo que tiene que ver a la colocación de valores como créditos, respecto de estos aspectos no se podría acreditar la ineptitud de la Ingeniera Jenny Marilu Fierro Saltos, sino a factores propios de las circunstancias económicas que ameritan otro análisis y no precisamente el pertinente al visto bueno [...]" (la negrita y el subrayado pertenece a este Tribunal de Casación); y, DECIDE rechazar el recurso de apelación planteado por la parte demandada y confirmar la sentencia subida en grado con la modificación del pago de los siguientes rubros "[...] 1.- Despido intempestivo 12,000.00. 2.- Bonificación por desahucio 2,700.00. 3.- Décimo Tercero Sueldo 265,47; y, 4.- Décimo Cuarto Sueldo 149,25. Sumados todos estos valores nos da el total de (USD \$ 15,114,72) [...]". De todo lo cual se colige que, la resolución impugnada vía casación es motivada y las conclusiones a las que arriba son producto del análisis realizado por parte del tribunal quienes en base a los antecedentes expuestos, la prueba presentada y en uso de la sana crítica que les otorga la ley, determinan los motivos que le sirvieron de base para establecer que la forma de terminación de la relación es mediante despido intempestivo. Por último, en cuanto al requisito de comprensibilidad "[...] elemento hace referencia al uso de un lenguaje claro por parte de los jueces; a la construcción de una redacción concreta, inteligible, que incluya las cuestiones de hecho y de derecho planteadas; y, al razonamiento seguido para adoptar determinada decisión, a fin de garantizar a las partes procesales y al conglomerado social, una comprensión efectiva del contenido de las decisiones judiciales [...]" (Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia Nro. 277-18-SEP-CC, Caso Nro. 1046-15-EP, 2018, pág. 21), se observa que el texto de la sentencia impugnada es inteligible y claro, de fácil comprensión tanto para las partes procesales como para terceros. Hay que considerar que para que una resolución adolezca del vicio de falta de motivación, debe carecer de sustento jurídico y fáctico y su contenido no debe ser concreto, sino general e ininteligible, ilógico, irracional y abstracto, es decir evidenciar que no exista armonía entre las partes que la componen, que no sea claro en lo que expone ni coherente con la normativa jurídica y la jurisprudencia; mas, de lo expuesto se colige que el fallo del tribunal de alzada cumple con los criterios de razonabilidad, lógica y comprensibilidad, y consecuentemente, este tribunal de casación, sostiene que el mismo está motivado. En este caso, la sentencia de alzada procede como ya se indicó a realizar un análisis de las actuaciones procesales estableciendo puntualmente las razones de la aceptación o negación del peso de las pruebas actuadas; procediendo, en uso de la sana crítica a realizar un análisis que se evidencia claro y lógico de la misma, para arribar

a la conclusión de que al evidenciarse que la forma de terminación de la relación laboral fue por despido intempestivo, la parte demandada debe pagar al ex trabajador indemnización por despido intempestivo y bonificación por desahucio así como décimo tercer y cuarto sueldos. iii) En cuanto a la alegación presentada en base al caso dos del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos, referente a: "Al remitimos a la sentencia impugnada, encontramos que el tribunal de Apelación en el considerando octavo y siguientes, denominado análisis, es contradictoria en sus partes [...]", pese a no existir fundamentación que justifique la misma, este Tribunal de Casación, al respecto manifiesta lo siguiente: En el considerando Octavo - Análisis de la sentencia recurrida, la Sala de instancia en base a un estudio de la prueba actuada, desvanece las causas invocadas por la parte demandada en el Visto Bueno que presentó contra la actora, esto es indisciplina, desobediencia e ineptitud manifiesta; y, en mérito de la normativa pertinente, en uso de su sana crítica, y tomado en cuenta principios propios del derecho laboral, rechaza dicho Visto Bueno generando como efecto la concesión del despido intempestivo, situación que guarda armonía con el criterio manifestado en muchos fallos por la Corte Nacional de Justicia, ante la inadmisión del Visto Bueno, procediendo por tanto en los considerandos subsiguientes, en mérito a lo analizado, a liquidar lo que corresponde a la trabajadora y a disponer en base a lo decidido el pago pertinente, no encontrándose contradicción alguna en el análisis desarrollado por el Tribunal de instancia en estos considerandos en correlación con la decisión tomada. De lo manifestado y tomando en cuenta que el hecho que la decisión sea contraria a las pretensiones del recurrente, no se constituye en falta de motivación de la misma, no proceden los cargos alegados por el caso dos del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos. DECISIÓN: Por todo lo expuesto este tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, **no casa la sentencia dictada por el tribunal de la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Bolívar, de 20 de diciembre de 2018, las 10h06. Sin costas. Notifíquese y devuélvase.-**

f: DRA. MARIA CONSUELO HEREDIA YEROVI, JUEZA NACIONAL; DR. MERCK BENAVIDES BENALCAZAR, JUEZ NACIONAL; DRA. ROSA JACQUELINE ALVAREZ ULLOA, JUEZA NACIONAL

Lo que comunico a usted para los fines de ley.

AB. CRISTINA PILAR VALENZUELA ROSERO
SECRETARIA RELATORA

Link para descarga de documentos.

Descarga documentos

La información contenida en este mensaje es confidencial y reservada, prevista solamente para el uso de la persona o la entidad a quienes se dirige y no puede ser usada, reproducida o divulgada por otras personas.

Si usted no es el destinatario de este mail, le rogamos se sirva eliminarlo.
***** UTILIDAD SÓLO PARA INFORMACIÓN *****

Document: [ESTUDIO DE CASO HARLA JOSEFINA AGUIRRE CALDERON.docx \(255699578\)](#)

Submitted: 2019-09-17 06:50 (+06:00)

Submitted by: [harla.jose@hotmail.com](#)

Receiver: bonilla.ueb@analysis.orkund.com

Message: [Show full message](#)

5% of this approx. 31 pages long document consists of text present in 11 sources.

Sources Highlights

Rank	Path/Filename
1	LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL ECUADOR Y SU SITUACION ACTUAL.doc
2	Suarez Bone Juan Urkund.docx
3	TESIS LABORAL-1.docx
4	TESIS INGRID DE JESUS VERA OLIVERA.docx
5	correccion del tutor tesis ULTIMA.docx
6	ESTUDIO DE CASO VISTO BUENO CISESPRO.docx

Navigation bar with icons for zoom, back, forward, and other document controls.

64% = 1 Active

PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA

DEL ECUADOR

TEMA: "LA

RESOLUCION DE VISTO BUENO EMITIDA POR LA INSPECTORIA DE TRABAJO DE BOLIVAR, VULNERA EL DERECHO AL TRABAJO Y CONTRAVIENE LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL EN EL CASO N° 02331-2019-00677"

AUTORA: HARLA JOSEFINA AGUIRRE CALDERON

TUTOR: DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCON

GUARANDA - ECUADOR 2019

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACION DE AUTORIA

DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCON, en calidad de Tutor de la modalidad de titulación: Estudio de Caso, designado por el Consejo Directivo de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, al tenor de lo previsto en el Reglamento de la Unidad de Titulación, tengo a bien INFORMAR: Que, la señorita HARLA JOSEFINA AGUIRRE CALDERON, ha desarrollado su proyecto de titulación cumpliendo con las sugerencias y observaciones realizadas por el suscrito a su trabajo de estudio de caso, que tiene como tema: "LA RESOLUCION DE VISTO BUENO EMITIDA POR LA INSPECTORIA DE TRABAJO DE BOLIVAR, VULNERA EL DERECHO AL TRABAJO Y CONTRAVIENE LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL EN EL CASO N° 02331-2019-00677", el mismo que cumple todos los requisitos exigidos por la Universidad, siendo de su propia autoría; por lo tanto, tengo a bien aprobar el mismo y se autoriza para su presentación y calificación por parte del tribunal de calificación. Esto todo cuento puedo certificar en honor a la verdad. Guaranda, 10 de julio de 2019. Aparentemente,