



Caso N° 13371-2020-00039 Impugnación de Visto Bueno seguido por María Auxiliadora Reynoso en contra del Consorcio Ecuatoriano de Telecomunicaciones S.A. CONECEL “Análisis probatorio al informe de visto bueno y su efecto jurídico en sede judicial.”

Frank Renan Loor Menéndez y Grace Adriana Zambrano Peñarrieta

Universidad San Gregorio de Portoviejo, Carrera Derecho

Semestre de titulación: Informe Final de Estudio de Caso

Ab. Carlos Alberto Chavarría, Mgs.

Portoviejo, Manabí

30 de septiembre de 2022

Cesión de derechos de autor

Frank Renán Loor Menéndez y Grace Adriana Zambrano Peñarrieta, de manera expresa hacen la cesión de los derechos de autor y propiedad intelectual del presente trabajo de investigativo: Caso N° 13371-2020-00039 Impugnación de Visto Bueno seguido por María Auxiliadora Reynoso en contra del Consorcio Ecuatoriano de Telecomunicaciones S.A. CONECEL “Análisis probatorio al informe de visto bueno y su efecto jurídico en sede judicial.”, a favor de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, por haber sido realizada bajo su patrocinio institucional.

Portoviejo, 30 de septiembre de 2022



Frank Loor Menéndez

C. C 1313257923



Grace Zambrano Peñarrieta

C.C 1350769350

Índice

Cesión de derechos de autor.....	2
Índice.....	3
INTRODUCCION	4
Marco Teórico.....	6
Contrato individual del trabajo.....	6
Clases de Contrato.....	7
Obligaciones Del Trabajador.....	9
Reglamento Interno Del Trabajo.....	11
Causas por las cuales puede darse por terminada la relación laboral.....	12
EL VISTO BUENO.....	14
Impugnación de visto bueno.....	16
La prueba.....	17
Valoración de la prueba.....	18
Análisis del caso.....	21
Conclusión.....	48
Bibliografía.....	49

INTRODUCCION

Dentro del presente trabajo nos enfocaremos a examinar la Impugnación de Visto Bueno seguido por María Auxiliadora Reynoso en contra del Consorcio Ecuatoriano de Telecomunicaciones S.A. CONECEL, con la intención de exponer las razones por la cual se concedió, esto se realizará en base a la evaluación minuciosa de la resolución dictada por los Jueces de primera y segunda instancia de la Corte Provincial de Justicia de Manabí.

Es importante indicar que dentro del presente análisis de caso se apoyará con el método inductivo y de manera cronológica en las sentencias dictadas dentro del proceso y de cada una de sus instancias, esto con la intención de conocer donde reside el problema; debido a que se va a determinar en qué se basó la autoridad competente para dictar la resolución en la cual se admitía el visto bueno y de igual manera conocer y exponer las razones por las cual se admitió la impugnación de visto bueno.

Una vez que hemos expuesto las intenciones del presente ensayo, consideramos que este análisis se basa en torno a aquellas situaciones donde el trabajador ha sido despedido de forma inadecuada por parte del empleador, como lo es el caso actual en el que se ve involucrada la señora María Auxiliadora Reynoso que su despido se da por acción de visto bueno presentada por su empleador, es importante mencionar que el visto bueno es una de las formas de darle fin a la relación laboral, que fue la acción que decidió tomar su empleador, basándose en la señora Reynoso no acataba el reglamento interno de trabajo, acogiéndose del artículo 172 numeral 2; estos sucesos son los cuales vamos a investigar y exponer en el presente proyecto.

En este estudio se utilizaron métodos de investigación, tales como el método inductivo ya que se apoyó en la recolección de información; aparte también se utilizó el método cualitativo por

lo cual podemos exponer nuestras propias teorías sobre el caso; y por último utilizamos el método descriptivo y explicativo que se muestran en nuestro marco teórico que se basó en la recolección de información de varias fuentes lo cual nos ha ayudado a poder tener mejor comprensión sobre el caso que se está estudiando.

Por último, abordaremos dentro de este estudio un contenido rigurosamente doctrinal basado en contrato individual, también se hablará de temas tales como la prueba y su valoración y sobre la impugnación de visto bueno que son temas que son de gran importancia y aportan un gran valor a nuestro trabajo.

Marco Teórico

Contrato individual del trabajo.

El (Código del Trabajo, 2012) menciona lo siguiente:

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.

Como vemos la ley ampara tanto al trabajador como al empleador, dándole así una obligación contractual, que es vinculante a ambas partes para que así exista armonía y respeto entre ambos y de esta manera poder llevar un buen ambiente laboral.

El Instituto Nacional de Educación Laboral (Instituto Nacional de Educación Laboral, 1986), lo define de la siguiente manera:

Un contrato individual de trabajo es una relación personalizada (individual) entre un individuo que entrega su fuerza de trabajo a otra u otras a cambio del pago de una determinada cantidad de dinero. La denominación de individual del contrato se refiere a la posición del trabajador que es uno en la relación laboral.

El concepto se apega a lo que menciona el Código de Trabajo, ya que este contrato sirve para proteger los intereses del trabajador tanto como para el empleador, estipulando todo lo que ambos desean que se lleve a cabo dentro del lugar de trabajo, sus funciones y remuneración, esto con el motivo de que, si alguna de las dos partes en un futuro incumple alguna de las pautas plasmadas dentro del contrato, estos puedan reclamar sus obligaciones y derechos.

El autor (López, 2017) nos comparte en su artículo lo siguiente:

Al iniciar una relación laboral con una empresa, debes de firmar un contrato de trabajo. El cuál debe de contener los detalles de la relación entre empresa y trabajador. Como duración, responsabilidades y sueldo. El tener un contrato de trabajo debe darte tranquilidad porque indica que la empresa con la que vas a laborar es formal y se compromete a cumplir con el acuerdo que establecieron.

Clases de Contrato.

El contrato de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito
- b) A sueldo, a jornal, participación y mixto
- c) Por tiempo fijo, tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional
- d) A prueba
- e) Por obra cierta, por tarea y destajo
- f) Por enganche
- g) Individual, grupo o por equipo. (Código del Trabajo, 2012, p. 8)

La variantes que nos expresa el derecho positivo nos deja ver como existen varios tipos de contratos de trabajo, la razón por la que existen estas distintas formas es porque concurren trabajos en los cuales se amerita una diferente forma de llegar a un acuerdo a establecerse una relación laboral, por estos motivos el Código de Trabajo nos extiende todas estas clases de contratos.

El autor (Awad, 2020) nos menciona lo siguiente:

El Contrato Expreso puede ser verbal o escrito; el contrato expreso es verbal cuando por

medio de la palabra se traduce la voluntad de las partes para celebrar un contrato de trabajo; el contrato expreso es escrito cuando se consignan por escrito, ya sea como instrumento público, documento privado o ante una Autoridad del Trabajo. Un contrato de trabajo es tácito, cuando entre un empleador y el trabajador no se ha pactado cláusula alguna, pero persiste por las condiciones y modalidades que están dados por el Código del Trabajo, pactos colectivos, los usos y costumbres.

Cuando hablamos del contrato a sueldo podemos entender que hay expresas disposiciones sobre el trabajo a sueldo y por lo tanto debemos referirnos a la costumbre por lo que generalmente el sueldo se fija por un mes, o sea que en base a la jornada que se realizará, se pactará un sueldo.

Nuevamente el autor (Awad, 2020) nos explica sobre el contrato en partición y explica “que torna como base la remuneración que el trabajador debe percibir en parte de las utilidades del patrono como pago de su trabajo o servicio, siendo por tanto esta participación reemplaza al sueldo o salario que le corresponde al trabajador”.

El Código también menciona el Contrato Mixto y en esto quiere decir que en esta clase de contratos una parte del pago al trabajador se realiza en dinero en una cantidad fija y determinada recibiendo también otra parte, lo cual lo convierte en mixto ya que el trabajador esta percibiendo un sueldo y aparte está participando.

Se hace referencia del Contrato fijo cuando el trabajador permanecerá por un periodo extenso y preciso, además este puede ser renovado si así lo desean las partes, cuando se habla del indefinido es cuando ni el empleador, ni el trabajador saben en qué momento puede acabar la relación laboral; temporal es aquel que se realizar por temporadas, un ejemplo de este puede ser cuando en una empresa se contrata algún servicio de mantenimiento, no se lo va requerir siempre

pero si cada cierto tiempo o cuando se lo amerite; el contrato eventual no se aleja mucho de este concepto este también tiene un tiempo determinado y por un corto periodo de tiempo; los ocasionales se realizan por lo general en caso emergentes, son cortos y tratan de atender necesidades extraordinarias de la empresa.

Obligaciones Del Trabajador.

Las obligaciones son un conjunto de deberes contractuales que recaen sobre el trabajador en la relación laboral, así como existen los derechos, los trabajadores tienen obligaciones que deben cumplir para poder llevar su trabajo de una manera eficiente, de manera que pueda satisfacer al empleador.

El (Código del Trabajo, 2012) menciona las siguientes obligaciones:

- a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmeros apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;
- c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;
- d) Observar buena conducta durante el trabajo;

- e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;
- f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;
- g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;
- h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;
- i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y,
- j) Las demás establecidas en este Código.

Estas obligaciones deben cumplirse con el objetivo de cumplir con su labor y además para su seguridad, tanto para cuidar su trabajo y salud, o sea estas obligaciones como tal deben ser cumplidas por el trabajador, así como existen obligaciones para ellos, existen las obligaciones para el empleador.

La autora (Jaramillo, 2015) explica en su artículo lo siguiente:

El incumplimiento de las obligaciones laborales puede acarrear multas de hasta 20 remuneraciones básicas por trabajador afectado (USD 7.080 en 2015). Para evitar sanciones, hay que conocer el alcance de las inspecciones que el Ministerio de Trabajo puede realizar. El Ministerio, a través de sus inspectores de trabajo, puede realizar inspecciones integrales para verificar que los empleadores cumplan con las normas laborales. Los inspectores pueden ingresar al centro de trabajo y revisar documentos de soporte, verificar las condiciones físicas del sitio y

entrevistar a los trabajadores.

Ella nos muestra la importancia de exigirnos a cumplir con las obligaciones dentro de nuestro trabajo ya que además de las afectaciones que mencionamos antes, también nos veremos afectados de manera monetaria lo cual no le conviene a ningún trabajador.

Reglamento Interno Del Trabajo.

(Jaime & Haydee, 2022) comentan que:

El objetivo de un reglamento al interior de las empresas es poder mantener una relación laboral cordial, estructurada y ordenada que facilite las relaciones y el trabajo en equipo, evite malentendidos y, por ende, procure la productividad y el logro de los objetivos de la empresa.

El reglamento interno es un conjunto de normas obligatorias que deben ser cumplidas por el empleado y el empleador simultáneamente. Este se refiere a un acuerdo bilateral, dentro del cual los trabajadores y los patrones deben cumplir ciertas disposiciones al laborar en una empresa o establecimiento. Esto con el fin de llevar una relación laboral cordial, respetuosa, organizada y disciplinada entre el empleador y los trabajadores.

¿Qué información debe contener el reglamento interno?

(Jaime & Haydee, 2022) mencionan que “este documento enlista los acuerdos y reglas a seguir mientras se labora para una empresa, exceptuando las normas de orden técnico y administrativo para la ejecución de los trabajos”.

Es importante recalcar que estos reglamentos internos para que tengas validez tiene que tener la aprobación por el órgano correspondiente ya que sin esta legítima aprobación no surtirán

efecto, el ente que se encarga de realizar la aprobación de este es el Ministerio de Trabajo, el empleador debe presentarlo a la entidad y luego ellos determinaran si cumple para ser aprobada o no.

El doctor (Fiallos, 2019) menciona:

En efecto, el Reglamento Interno de Trabajo, debe ser algo más que contar con un simple requisito, más aún cuando existen normas y garantías mucho más enfocadas en el bienestar de los trabajadores que en el de los Patronos. Sólo como un reglamento de trabajo vigente el Patrono puede aplicar multas, tal como lo exige el artículo 44 literal a) del código de trabajo. Pero más importante aún es que la empresa o negocio puedan determinar en dicho Reglamento las faltas graves que pueden acarrear terminación de la relación de trabajo de manera legal a través de la tramitación de un Visto Bueno.

Causas por las cuales puede darse por terminada la relación laboral.

Art. 169.- Causas para la terminación de contrato individual, se termina por:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;

6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto no se pudo evitar;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio. (Código del Trabajo , 2012, p. 57)

La autora (Peñañiel, 2020) nos menciona lo siguiente:

La terminación del contrato por cualquiera de las causales previstas en este artículo obliga al empleador al pago del finiquito por terminación de la relación laboral que debe contemplar todas las remuneraciones que se deben al trabajador y los demás beneficios legales, entiéndase por estos, al pago de los valores por décimos, vacaciones, desahucio, entre otras a que tenga derecho el trabajador pero en ningún caso da derecho alguno al pago de bonificación por despido ya que ninguna de estas causales constituye despido.

El Código de Trabajo ecuatoriano regula las causas y formas para la terminación del contrato de trabajo. La regulación existente busca proteger en gran medida al trabajador con el objetivo de evitar prácticas abusivas por parte del empleador, sea este persona natural o jurídica. En consecuencia, se limitan las acciones que pueden tomar los empleadores cuando estos buscan terminar una relación laboral, estableciéndose, por un lado, causales de terminación y, por otro, indemnizaciones en caso de que dicha terminación no se ajuste a las condiciones legalmente establecidas.

Cuando se da la situación en la que el empleador hace un despido justificado por la ley bajo la presente cita este no está obligado a indemnizar y solo deberá pagar las prestaciones proporcionales según lo establece la ley.

En el sitio (HANZE ALVEAR & ASOCIADOS, 2022) nos comentan un poco de la terminación laboral por desahucio:

Los trabajadores pueden dar por terminada la relación laboral en cualquier momento, sin embargo, éste deberá notificar su decisión por escrito haciéndole saber a su empleador su voluntad de dar por terminado su contrato de trabajo. La notificación del trabajador se denomina desahucio y podrá realizarse tanto por medios físicos como electrónicos, no obstante, deberá hacerse con al menos quince días de anticipación al cese definitivo de labores, aunque el plazo podrá reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso. El trabajador que sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador, abandonare intempestivamente el trabajo, es decir sin previo desahucio, deberá indemnizarlo con una suma equivalente a quince días de la remuneración.

Existen otras formas como el visto bueno, que es la cual el empleador solicita aquel por motivos estipulados en las causales del artículo 172 del Código de Trabajo, esto se presenta ante el Ministerio de Trabajo y luego un inspector de trabajo determinara su debida procedencia, para esto deben cumplirse con el artículo antes mencionado.

EL VISTO BUENO.

Una forma de terminar el contrato de trabajo es mediante una solicitud de Visto Bueno.

El empleador que decida presentar la solicitud de visto bueno deberá de fundamentar su solicitud

en alguna de las causales previstas en el artículo 172 del Código de Trabajo, entre las cuales se encuentran:

- 1) Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o asistencia al trabajo o por abandono de este por más de tres días consecutivos (...);
- 2) Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
- 3) Por injurias graves irrogadas al empleador (...), entre otras. Este artículo recoge ocho causales que deberán ser probadas con su solicitud. (Código del Trabajo, 2012)

Por su parte, el trabajador cuenta con la facultad, sin embargo, este deberá alegar y probar que su empleador ha incurrido en alguna de las causales previstas en el artículo 173 del mismo código, como son:

- 1) Injurias graves inferidas por el empleador (...);
- 2) Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada;
- 3) Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida (...), entre otras. (Código del Trabajo, 2012)

Como bien sabemos el visto bueno es una de las formas de dar por terminada la relación laboral, esto de manera unilateral, esto se plantea ante un inspector de trabajo el cual considerará si procede o no el visto bueno.

El autor (Álvarez, 2015)¹ menciona lo que ya habíamos mencionado, lo cual “es una forma

¹Álvarez, B. J. (26 de junio de 2015). *PBP*. Obtenido de <https://www.pbplaw.com/es/visto-bueno-terminacionrelacioneslaborales/#:~:text=Una%20forma%20de%20terminar%20la,causales%20que%20determina%20la%20ley.>

de terminar la relación laboral es a través de un procedimiento administrativo denominado visto bueno. Tanto empleador como trabajador pueden tramitarlo ante el Inspector de Trabajo si se ajustan a las causales que determina la ley”. En cualquier caso, una vez presentada una solicitud de visto bueno, el Inspector de Trabajo notificará a la otra parte correspondiente para que, en el término de dos días conteste, de igual manera con patrocinio de un abogado.

Con o sin la contestación, el inspector debe o fijará una audiencia en donde recibirá las pruebas para que verifiquen las imputaciones. Al tercer día la autoridad del trabajo tiene la obligación de resolver motivadamente la concesión o la negativa del visto bueno; dicha resolución puede ser impugnada ante el Juez de trabajo. Es decir que esta es la forma legal y correcta de despedir a un trabajador sin vulnerarle algún derecho.

En el sitio (HANZE ALVEAR & ASOCIADOS, 2022) nos menciona lo siguiente:

Si se cumplen las condiciones indicadas, se dará por terminada la relación laboral sin indemnización alguna. Bastará que se pague liquidación correspondiente al empleado. Sin embargo, se debe tener presente que la resolución adoptada por el inspector de trabajo no quita el derecho de acudir al Juez del Trabajo, pues, la misma sólo tendrá valor de informe que será apreciado por el Juez junto con el resto de las pruebas que sean aportadas durante el juicio.

Impugnación de visto bueno

El autor (Alvarado, 2017), nos dice que la impugnación es “objeción, refutación, contradicción, de los actos y escritos de la parte contraria, cuando puede ser objeto de discusión ante los tribunales, como las resoluciones judiciales, que no sean firmes y contra las cuales cabe algún recurso”

El portal la (JUSTICIA, 1990) nos explica lo siguiente:

Para la Resolución 52 de la Corte Suprema de Justicia de marzo 8 de 1990, publicada en el RO N.º 412 de abril 6 de 1990, se puede acudir ante el Juez de Trabajo para que éste deje sin efecto el Visto Bueno emitido por el Inspector del Trabajo, circunstancia que impone acreditar que la decisión del Inspector carece de respaldo legal.

Si la relación laboral se termina por visto bueno concedido por el inspector del trabajo a favor del empleador; la trabajadora o trabajador que es afectado puede concurrir con su demanda ante el juez de trabajo, en la que este obligatoriamente deberá impugnar la resolución de visto bueno. Aportando pruebas que lo desvirtúen.

La prueba

El (COGEP, 2019), nos dice que “la prueba tiene por finalidad llevar a la o al juzgador al convencimiento de los hechos y circunstancias controvertidos”.

La prueba es aquella que se utiliza para mostrar la veracidad de los hechos, estos se presentan en el proceso y permiten que el juez pueda resolver la litis, ya que estos ayudan a mostrar la verdad o falsedad de los enunciados facticos.

El sitio web (Almaabogados, 2019) define la prueba de la siguiente manera:

Se puede definir la prueba como “la actividad de las partes procesales dirigida a ocasionar la evidencia necesaria para obtener convicción del Juez o Tribunal decisor sobre los hechos por ellas afirmados, intervenida por el órgano jurisdiccional bajo la vigencia de los principios de contradicción, igualdad y de las garantías constitucionales tendentes a asegurar su espontaneidad e introducida en el juicio oral a través de medios lícitos de

prueba.

La prueba es esencialmente un acto de parte, es decir en efecto, a las partes procesales a las que incumbe no sólo introducir en el proceso unos hechos determinados, sino también su ulterior acreditación mediante el uso de unos medios de prueba previamente propuestos.

El objeto esencial de la prueba no es otro que formar el convencimiento del Juez o Tribunal en lo que respecta a la verdadera existencia de los hechos introducidos en el debate a través de los escritos de acusación, así como en lo referente a la participación del acusado en tales hechos.

Podemos determinar que la prueba es una actividad procesal que es encaminada a la demostración de un hecho o de un acto, o de su inexistencia. Así pues, podemos decir que la acción de probar es aquella mediante la cual se produce un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia o inexistencia de un hecho concreto.

Para ser admitida, la prueba debe reunir los requisitos de pertinencia, utilidad, conducencia y se practicará, con lealtad y veracidad, en donde la o el juzgador dirigirá el debate probatorio con imparcialidad y estará orientado a esclarecer la verdad procesal.

El Código Orgánico General de Procesos nos menciona que existen tres tipos de pruebas que son la testimonial, documental y pericial, todas estas serán valoradas por un juez, el cual determinará la veracidad de cada una de ellas y si llega a su convencimiento será favorable para la persona que la presentó.

Valoración de la prueba

El (COGEP, 2019) en su artículo 164 establece que “Para que las pruebas sean apreciadas por la o el juzgador deberán solicitarse, practicarse e incorporarse dentro de los términos señalados

en ley”, cabe indicar que el juez no lograra valorar prueba que no hayan pasado el filtro de admisibilidad, es decir no determinadas por la Ley.

Los hermanos (Cárdenas & Cárdenas, 2022) mencionan lo siguiente al respecto:

La valoración de la prueba es un elemento importante en el derecho procesal del que se nutre el juzgador para dictar una sentencia razonable, lógica y comprensible; pero, sobre todo, motivada por los jueces, quienes aplican la sana crítica y actúan conforme a la Ley y el Derecho, con el propósito de aceptar aquellas.

El autor (Ramírez, S/F) nos menciona que el juez debe realizar juicio de derecho o jurídico: en este juicio el juez evalúa que cada medio de prueba cumpla con los siguientes requisitos:

1.1. Conducencia: que las partes hayan utilizado el medio de prueba exigido por la ley para probar un hecho determinado.

1.2. Pertinencia: que lo que se busque probar sea importante dentro del caso.

1.3. Utilidad: que las pruebas sean necesarias para convencer al juez sobre un hecho que aún no se ha probado, es decir, que no se utilicen varias pruebas para demostrar un hecho que ya quedó demostrado claramente.

1.4. Licitud: que la prueba no afecte algún derecho fundamental de la otra parte.

1.5. Oportunidad: que las pruebas se hayan presentado dentro de los momentos indicados por la ley.

1.6. Formalidad: que cumpla con la forma predeterminada por la norma.

1.7. Legitimación: que la persona esté facultada por la ley para aportar la prueba al proceso.

1.8. Los demás requisitos propios de cada prueba: según la normatividad, como aquellos relacionados con la existencia, validez y eficacia de cada uno.

La prueba debe ser valorada por un Juez con un sentido estricto de la lógica y de la razón, de conformidad con los principios de la sana crítica, mismos que deben estar integrados por las reglas o normas de la lógica y la experiencia de los jueces.

Es decir, que cuando se han presentados las pruebas correspondientes dentro del proceso de forma lícita el juez deberá valorar la misma a través de la sana crítica y así se llegue a la conclusión.

Análisis del caso

Acción: Impugnación de Visto Bueno, artículo 172, numeral 2. Código del trabajo.

No. de proceso: 13371-2020-00039.

Actor: María Auxiliadora Reynoso.

Demandado: Consorcio Ecuatoriano de Telecomunicaciones S.A. CONECEL.

Antecedentes.

La demanda incoada por la señora MARÍA AUXILIADORA REYNOSO en contra del señor ALFREDO ESCOBAR SAN LUCAS, por sus propios derechos y por los que representa en calidad de Presidente Ejecutivo de la compañía CONSORCIO ECUATORIANO DE TELECOMUNICACIONES S.A. CONECEL, fue sustanciada en primera instancia por la jueza de la Unidad Judicial Laboral de Portoviejo, quien en sentencia de fecha 12 de febrero de 2021, las 15h32, declara parcialmente con lugar la demanda, misma que fue apelada por la parte demandada.

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, con fecha 20 de agosto de 2021, las 16h55, dicta sentencia que desestima el recurso de apelación interpuesto por el demandado y confirma la sentencia subida en grado; notificada a las partes procesales el 23 de agosto de 2021.

CONSORCIO ECUATORIANO DE TELECOMUNICACIONES S.A. CONECEL, parte actora en la presente causa, interpone recurso de casación mediante escrito de fecha 1 de octubre de 2021, las 15h30. Con providencias de fechas 14 de octubre de 2021, las 13h25 y 28 de octubre de 2021, las 16h28, el recurso de casación fue admitido a trámite por el Tribunal ad quem y

remitido a la Corte Nacional, previo a la consignación de caución.

Causal de visto bueno

La causal la cual se basó la empresa CONECEL, fue el artículo 172 numeral 2 del código del trabajo la cual establece que el incumplimiento del reglamento o desobediencia del mismo será causal para el proceso de visto bueno solicitado por el empleador. La causal es adecuada a la conducta realizada por la señora María Auxiliadora Reynoso ya que por más de 3 consecutivos ella incumplió con el reglamento interno de la empresa.

Resolución del visto bueno en sede administrativa

El inspector del trabajo en instancia administrativa procedió a resolver lo siguiente:

Por tal motivo, por las consideraciones expuestas y no existiendo otros elementos de convicción que desdigan o se justifiquen del por qué no cumplió las metas impuestas por la empresa y eran de su conocimiento y aceptación; así como por las pruebas agregadas al expediente, en ha hecho un análisis objetivo, prolijo y legal a cada una de las mismas, valorándolas de conjunto, en uso de las atribuciones que me confiere la causal 5 del Art. 545 del Código de trabajo; en estricta aplicación con lo dispuesto en el literal 1) del numeral 7 del Artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador.

RESUELVO: CONCEDER el Visto Bueno, solicitado por el señor SEGUNDO OSWALDO SEGOVIA MEDINA, PROCURADOR JUDICIAL DEL CONSORCIO ECUATORIANO DE TELECOMUNICACIONES S.A.-CONECEL, en contra de la trabajadora señora MARIA AUXILIADORA REYNOSO MONTUFAR, por haber probado los fundamentos de hecho y de derecho de conformidad con lo dispuesto en los Numerales 2, del Art. 172 del Código del Trabajo.- Dispóngase conforme lo estipula el Art. 622 del Código del Trabajo, la devolución de los valores consignados, mediante comprobante número

POR000186451-MIDT, de fecha jueves 28 de octubre del 2019, las 10:11, al señor SEGUNDO OSWALDO SEGOVIA MEDINA, PROCURADOR JUDICIAL DEL CONSORCIO ECUATORIANO DE TELECOMUNICACIONES S.A.-CONECEL, por la cantidad de UN MIL CIENTO OCHO 91/100 DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA (USD.\$1.108.76).se deja constancia a salvo los derechos que pueden asistir a las partes la conformidad con lo dispuesto en el artículo 183 del código del trabajo.

El inspector del trabajo resuelve conceder el visto bueno solicitado por el señor SEGUNDO OSWALDO SEGOVIA MEDINA quien fue nombrado procurador judicial de la compañía CONECEL, en contra de la trabajadora María Auxiliadora Reynoso, ya que el afirma que si se probaron en el proceso administrativo lo que dispone el artículo 172 numeral 2 del código del trabajo. Para lo cual lo consiguiente la señora María Auxiliadora Reynoso se va la sede judicial para impugnar el visto bueno previamente aprobado.

Decisión emitida por el juez del Trabajo en primera instancia

Para poder realizar un concreto análisis de sentencia se debe desglosar cada punto comentado y sustentado en derecho por el juez, a continuación, podremos ver que resuelve punto por punto referente a las pretensiones de las partes en este proceso.

Motivación

MOTIVACION y DECISIÓN DE FONDO CON DETERMINACIÓN DE LA COSA, CANTIDAD o HECHO QUE SE CONDENA.- Habiéndose cumplido con la ritualidad que se requiere en esta clase de audiencias así como las formalidades propias del juicio sumario y analizando con detenimiento y responsabilidad cada una de las constancias procesales con sujeción al objeto de la controversia aceptado en esta audiencia, procedo a resolver la causa y para el efecto, se considera: En cumplimiento del Art. 76, numeral 7, literal 1) de la Carta Magna,

toda sentencia debe ser motivada, 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 que constan en el proceso.

La motivación a que hace referencia la disposición constitucional citada, en términos generales, representa un elemento fundamental dentro de todo acto que emane de la administración pública, es así como constituye el elemento en donde se relacionan las razones de hecho y de derecho que le dan origen, sustento y validez al acto.

Es un imperativo dejar sentado de forma clara que el principio constitucional de la Intangibilidad ha estado presente tanto en la Constitución Política (1998), como en la actual Constitución de la República, principio que muchas veces es confundido con el de irrenunciabilidad, siendo como tales principios con alcances distintos, pero complementarios entre sí. Por un lado, la irrenunciabilidad se refiere a derechos subjetivos de los trabajadores, de este modo se previene que se atente o desconozca derechos establecidos en la ley, ya sea por voluntad propia o por terceros, razón por la cual, aun queriendo el trabajador no puede renunciar subjetivamente a sus derechos reconocidos por la ley, pero la Ley por sí sola si puede cambiarlos.

Mientras que la intangibilidad va mucho más allá, pues su protección abarca no solo a los derechos de una forma subjetiva, sino desde una óptica objetiva, enfatizando que ni aún la ley puede menoscabar o contrariar derechos que han sido conferidos o reconocidos a los trabajadores, éstos son los llamados derechos adquiridos, que nacen de la ley, de la costumbre o del pacto colectivo laboral.

Sobre la estabilidad laboral

La ESTABILIDAD LABORAL constituye uno de los principios desarrollados ampliamente por el Derecho del Trabajo, el que es acogido en los artículos 325 y siguientes de la

actual Constitución de la República del Ecuador.

Es que el trabajador que ingresa a prestar sus servicios a la empresa o institución, luego de pasado el período de prueba o una vez concluido el plazo estipulado en los casos de contratación escrita, tiene derecho a conservar su empleo mientras tenga capacidad para hacerlo y no puede terminar sino cuando el trabajador se incapacita para el trabajo, o incurre en faltas sancionadas por la ley o el convenio colectivo, así como también cuando cualquiera de las partes incumple el contrato.

Garantizar la estabilidad laboral de los empleados ha sido una de las consignas más importantes en la historia que han enarbolado juristas, laboristas, sindicalistas y políticos desde que se comprendió la importancia social que posee y se otorga el trabajo como fuente de ingresos de la economía familiar e individual.

Legislaron ecuatoriana sobre el visto bueno en el derecho laboral.

En la legislación ecuatoriana, el visto bueno es reconocido como una forma de terminar el nexo laboral, tanto a petición de la parte empleadora o trabajadora, estableciendo una lista taxativa de las causales, permitiendo en ejercicio del derecho a la impugnación, que quien considere injustamente otorgado el visto bueno, pueda acudir ante el Juez laboral, conforme así efectivamente lo ordena el inciso 2 del Art. 183 del Código del Trabajo dicta que la resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas que son rendidas en el juicio.

Resolución de la ex corte suprema referente al informe del inspector del trabajo en un proceso laboral judicial

Al respecto, la jurisprudencia de la ex Corte Suprema de Justicia, estableció: “No hay

duda de que por lo dispuesto en el 2o. inciso del Art. 183 del Código del Trabajo, la resolución del Inspector del Trabajo en el trámite del visto bueno "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 que son rendidas en el juicio"; sin embargo, para que tal opción pueda ventilarse, es indispensable impugnar específica y concretamente la resolución que se hubiere dictado dentro de la sustanciación del visto bueno, en el mismo libelo de demanda” -Gaceta Judicial. Año CI. Serie XVII. No. 3. Pág. 852, Quito, 5 de junio de 2000.

En consecuencia, se concluye que la resolución del Inspector de Trabajo en instancia administrativa no impide acudir en sede judicial ante un Juez de Trabajo, ya que la resolución sólo tiene el valor de informe, que deberá ser apreciado con criterio judicial en relación con las pruebas que aporten en el proceso judicial, siempre y cuando se impugne la resolución.

El Visto Bueno solo tiene valor de informe y está contradicho con la prueba vertida en el juicio constatándose contradicciones sustanciales en la prueba del Visto Bueno, por lo mismo, se reconoce haberse producido el despido intempestivo" - G.J.S. XIV No. 4 Pág. 874; 8) Con fundamento en los artículos 1561, 1562 y 1454 del Código Civil.

Contrato de trabajo en el derecho positivo del Ecuador

El CONTRATO DE TRABAJO determinado en el Art. 8 del Código de la materia, es un CONVENIO que implica en forma insoslayable el ejercicio de derechos y el cumplimiento de obligaciones recíproca. En este orden de ideas, la obligatoriedad que la ley laboral en su Art. 64 impone a los empleadores para adoptar un REGLAMENTO INTERNO debidamente aprobado por las autoridades respectivas, permite a las partes conocer con exactitud los derechos y obligaciones adquiridos, convirtiéndose en norma reguladora de las situaciones jurídicas que se presenten, buscando de esta manera evitar la presencia de abusos o arbitrariedades de los sujetos

de la contratación.

El REGLAMENTO INTERNO aprobado por la Dirección General del Trabajo en el Art. 5° contraría por lo mismo, lo dispuesto en la Constitución Política del Estado, así como en el Art. 193 del Código del Trabajo..., de tal manera que con todos los puntos examinados sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo, es obvio que se produjo el despido intempestivo.

¿Verdaderamente se incumplió el principio de inmediación en proceso de visto bueno?

El principio de INMEDIACIÓN en el sistema procesal oral implica la interacción del juez en la recepción de la prueba, las partes, testigos y peritos, permitiendo una decisión judicial, con la información de calidad obtenida en la audiencia.

La inmediación hace relación con el derecho a ser oído, previsto en el artículo 8.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos, con tales antecedentes, me ratifico en la VALIDEZ del proceso cuya declaratoria ha merecido la aceptación de los sujetos procesales.

Como ya se indicó anteriormente, la existencia de la relación sinalagmática de labores entre los justiciables e índole de la prestación de servicios ASESORA DE SERVICIOS AL CLIENTE y REMUNERACIÓN MENSUAL percibida en el mes de septiembre del 2019 \$ 1,108.76 han sido admitidos por los accionados en el curso de la secuencia procesal.

Con el detalle de las APORTACIONES al I.E.S.S. visible desde fs. 4 a fs. 17, ha quedado acreditado que la actora labora para la empresa demandada desde el mes de febrero de 2009 hasta noviembre del 2019, iniciando su trabajo con antelación a la celebración del CONTRATO de TRABAJO fechado 03 de agosto del 2011 –fs. 164-. En tal virtud, valorando la prueba acorde a la SANA CRITICA Art. 164 inciso segundo COGEP y analizando con detenimiento y responsabilidad las pruebas aportadas por la accionante confrontadas con las que aportaran el accionado.

Sobre el despido intempestivo

con relación al DESPIDO INTEMPESTIVO alegado, se formulan las siguientes consideraciones: A) Desde fs. 18 a fs. 121 y desde fs. 179 a fs. 285 consta el VISTO BUENO No. 287104-2019 iniciado el 25 de octubre de 2019 según petición presentada por el demandado fs. 23 a fs. 29 vta., fs. 186 a fs. 192 vta.

Quien aduce que la actora incurrió en faltas graves, concretamente de las establecidas en el Art. 172 numeral dos del Código Laboral Ecuatoriano, en concordancia con la cláusula segunda del Contrato Individual de Trabajo, artículos 2, 3, 8 y 45 del mismo cuerpo de leyes y lo preceptuado en el Reglamento Interno de Trabajo legalmente aprobado por la Dirección Regional del Trabajo, en sus artículos vigésimo quinto numeral 25, vigésimo octavo numeral 63, trigésimo cuarto y vigésimo noveno literal d.

Con la RESOLUCIÓN concedida en favor del demandado por la autoridad administrativa de trabajo el 25 de noviembre de 2019; las 09h040 -fs. 119 a fs. 121- y fs. 281 a fs. 283, se colige que la RELACIÓN LABORAL fue concluida por el empleador por VISTO BUENO dictado por el Ab. Richard Martin Guillén Garzón, Inspector Provincial del Trabajo de Manabí quien consideró que el empleador probó los fundamentos de hecho y de derecho.

La RESOLUCIÓN de la autoridad administrativa de trabajo sólo tiene valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en juicio; B) Del análisis detenido del expediente de VISTO BUENO No. 287104-2019 iniciado el 25 de octubre de 2019 visible desde fs. 18 a fs. 121 y desde fs. 179 a fs. 285.

En este punto, es necesario considerar que asegurando el cumplimiento del relevante PRINCIPIO de INMEDIACIÓN, el Pleno de la Corte Nacional de Justicia, en lo relacionado a materias no penales y penales, expidió la Resolución No. 18-2017 el 22 de noviembre del 2017,

mediante la cual, estableció el procedimiento a observarse para el caso de ausencia del juez actuante, y que el Art. 81 del COGEP fuente supletoria del Derecho del Trabajo permite la actuación de un juzgador distinto cuando se demuestre la existencia de caso fortuito o fuerza mayor, lo cual no ha acontecido en la especie.

La vulneración del principio de inmediación en el trámite de visto bueno según lo que determina la sentencia de primera instancia en el presente caso

En consecuencia, se consideró que en la tramitación del VISTO BUENO se vulneró el PRINCIPIO de INMEDIACIÓN consagrado en el Art. 169 de la Constitución de la República, Artículo 19 del Código Orgánico de la Función Judicial y Artículo 6 del COGEP.

Lo anterior aplica a metas por ventas, metas administrativas, así como a las metas de cualquiera de los indicadores de gestión de cada empleado determinadas por la EMPRESA”. En este punto, es relevante enfatizar que procesalmente, no se ha demostrado que en el Reglamento ni en documento alguno se determinen en forma clara, previa y difundida con antelación.

los parámetros, metas o estándares mensuales de rendimiento, metas que no han sido definidas con indicación del mínimo y máximo de rendimiento, a fin de que el trabajador pueda adoptar correctivos y conseguir los resultados requeridos y esperados.

En cumplimiento a la obligatoriedad del Art. 5 del Estatuto Obrero y al criterio eminentemente social que se debe observar en la aplicación de la legislación laboral, la autoridad de trabajo debió analizar el incumplimiento proclamado por el empleador, en función a parámetros uniformes para con todos los trabajadores de la empresa, considerando para el efecto, que la fijación de las metas no puede realizársela en forma arbitraria, variable y sin motivación alguna, sino en forma razonada, técnica, objetiva, proporcional, clara y comprensible entre los empleados.

Lo que establece el contrato de trabajo de la empedada especificada para que será contratada.

Por último, es importante señalar que según la cláusula PRIMERA del CONTRATO de TRABAJO de fs. 164, la actora fue contratada para cumplir las funciones de ASESORA DE SERVICIOS AL CLIENTE y que, de acuerdo a lo estipulado en la cláusula QUINTA, cumplía su labor en el Centro de Atención al Cliente de la empresa demandada. De lo anotado se colige, que su función se constreñía a ilustrar o aconsejar al cliente sobre las bondades de los servicios ofrecidos y equipos comercializados por CONECEL S.A.

dentro de un limitado tiempo, mediante atención al público por turnos y dentro de los locales de su ex empleadora; razón por la cual, la petición de VISTO BUENO y el incumplimiento reseñado, carece de presupuestos fácticos y contractuales.

Resolución final

En mérito de lo expuesto, se considera que el VISTO BUENO concedido amén de que la resolución carece de la suficiente motivación, no tiene suficientes fundamentos procesales y legales para su procedencia; por lo que, se ACEPTA LA IMPUGNACION DE VISTO BUENO, y de conformidad con la la Resolución de la Corte Suprema de Justicia publicada en el R.O. 412, 6-IV-1990, es procedente el pago de indemnizaciones reclamadas por DESPIDO INTEMPESTIVO, determinándose acorde a lo prescrito en el Art. 94.2 y a la obligatoriedad del Art. 371 inciso segundo del COGEP, en consideración al tiempo de servicios y última remuneración percibida aceptada en este fallo, las siguientes cantidades: Indemnización por despido intempestivo -Art. 188 del Código del Trabajo- solicitada en la letra A)...\$12,196,36; por el derecho reclamado y prescrito por el Art. 185 ibidem en razón de lo que taxativa y meridianamente prevé el quinto inciso del Art. 188 del cuerpo de leyes invocado, reclamado en

la letra B)...\$2,771.90; accogiéndose la petición de aclaración formulada por la accionante con observancia del trámite previsto en el Art. 255 del COGEP.

La juez resuelve que; se declara parcialmente con lugar la demanda y se ordena que el señor ALFREDO VIRGILIO ESCOBAR SAN LUCAS, por sus propios derechos y por los que representa en su calidad de presidente ejecutivo del CONSORCIO ECUATORIANO DE TELECOMUNICACIONES S.A. CONECEL que pague a la actora señora MARÍA AUXILIADORA REYNOSO, los valores por los derechos que se determinan en la presente SENTENCIA.

Recurso de apelación

Se CONCEDIÓ con efecto suspensivo el RECURSO de APELACIÓN a la sentencia dictada, interpuesto en forma oral por el accionado; debiendo elevarse los autos a los señores jueces de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, quienes además deben pronunciarse sobre el recurso de apelación al auto interlocutorio de admisión de pruebas, formulado por el demandado en la fase respectiva de la AUDIENCIA ÚNICA.

Decisión de la corte provincial de Manabí

Con la contestación, datos y motivos en que se funde”. Dicha normative establece que el mismo inspector que reciba una solicitud de visto bueno, deberá realizar la investigación correspondiente y dictar la resolución otorgando o negando el visto bueno.

Responsabilidad de los inspectores respecto a al informe del visto bueno y aplicando principio de inmediatez.

En la especie, la inspectora Abg. Ángela Gabriela Villacreses Viteri avocó conocimiento de la causa, el inspector Abg. José Luis Véliz Mero sustanció y realizó la audiencia de investigación el 13 de noviembre del 2019, y, finalmente, quien resolvió la presente causa fue el

inspector Abg. Richard Guillén Garzón, por lo que quien conoció la causa no fue la misma persona que realizó la investigación ni mucho menos la persona que resolvió, violándose así la Inmediación que es un principio primordial para establecer la verdad procesal en la causa, trayendo como resultado que se acepte el visto bueno en su contra.

Procedimiento utilizado para la impugnación en segunda instancia

En segunda Instancia, en cumplimiento de la norma expresa, de conformidad con lo establecido en el Art 260 del Código Orgánico General de Procesos COGEP se procedió a convocar a la Audiencia de Apelación y se llevó a efecto el inicio de la audiencia única

Comparecencia de las partes procesales en segunda instancia

La parte actora señora MARÍA AUXILIADORA REYNOSO, en compañía de su defensa técnica la señorita Abogada Silvia Alcívar Aveiga.

Por la parte demandada de CONSORCIO ECUATORIANO DE TELECOMUNICACIONES S.A. CONECEL, su Procurador Judicial el señor Doctor Oswaldo Segovia Medina. Evacuada la audiencia en su totalidad conforme con las reglas generales previstas en el Capítulo V del Libro II del COGEP, se calificó la admisibilidad de la alzada y se resolvieron los fundamentos del recurso de apelación con efecto suspensivo de la resolución final del sujeto procesal demandado, confirmándose la sentencia de primer nivel que declaró con lugar parcialmente la demanda laboral, tal cual obra en el audio del Cd, las razones actuariales y Acta de Resumen de la Audiencia que obran en los autos de esta instancia.

Calificación de la alzada

De conformidad con los derechos de protección le corresponde en esta instancia, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes, por lo tanto, en atención a lo dispuesto en los Arts. 12, 256 y siguientes del Código Orgánico General de Procesos COGEP, se procede a

dejar establecido la competencia, la validez procesal, así como la procedencia y admisibilidad de la alzada; de conformidad con lo siguiente.

Competencia para resolver el caso en segunda instancia.

Con respecto a la competencia de la Sala Especializada de lo Laboral en razón de la materia, para conocer el recurso vertical de apelación con efecto suspensivo presentado por la parte procesal demandada, se establece, que las decisiones de primera instancia impugnadas en alzada han sido dictadas dentro de un juicio sumario, que resuelve pretensiones de derechos laborales al amparo del Código del Trabajo, por lo tanto, la misma se la verifica de lo establecido en los en el Art. 566 del Código del Trabajo y Arts. 163 Numeral 3. y 208 Numerales 1. y 4. del Código Orgánico de la Función Judicial; así mismo, en lo que tiene que ver con la debida conformación del Tribunal que debe resolver la presente causa y determinación de la Jueza Ponente, la misma se configuró por el sorteo de ley correspondiente, tal cual se observa del acta de fs. 1 de los autos de esta instancia, en cumplimiento de lo dispuesto en los Arts. 160 Numeral 1. y 160.1.- del Código Orgánico de la Función Judicial. Por lo antes expuesto, al tener competencia y estar debidamente conformado este Único Tribunal Fijo de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí le corresponde conocer, tramitar y resolver la presente causa en segunda instancia.

Cumplimiento u omisión de solemnidades sustanciales

Se deja expresa constancia, que en cumplimiento de lo dispuesto en el Numeral 1. del Art. 110 del Código Orgánico General de Procesos COGEP, no se observa de los autos, la existencia de omisión de solemnidad sustancial común a todos los procesos, que cause indefensión o que haya influido o pudiera influir en la decisión de la causa; y así mismo se deja fijado, que en atención a lo establecido en el Art. 111 del COGEP, revisado el escrito en el cual se fundamenta la apelación

de la parte procesal accionada en alzada, dentro del contenido del mismo, este Tribunal no observó, que se haya reclamado y fundamentado la nulidad procesal.

Análisis de hechos facticos en el proceso que se tomaron en cuenta para poder dar una decisión final por parte de la corte provincial de Manabí

En atención a lo que es materia del recurso de apelación de fondo con efecto suspensivo, este Único Tribunal Fijo de la Sala Especializada de lo Laboral procede a establecer previamente lo que sigue.

Probar implica demostrar la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho; o es todo aquello que nos sirve para darnos certeza acerca de la verdad de una proposición. Podemos determinar que la prueba es una actividad procesal encaminada a la demostración de un hecho o de un acto, o de su inexistencia.

Así pues, la acción de probar es aquella por medio de la cual se produce un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia o inexistencia de un hecho determinado.

Prueba en materia laboral

Respecto de la prueba en materia de trabajo se resalta, que en atención al principio de “justicia social”, que sustenta el criterio con el que deben apreciarse las pruebas que se aporten en un juicio laboral, criterio que no es ajeno a las reglas de la sana crítica tal como lo ha definido Couture, en tanto y en cuanto, dentro de esta materia se debe siempre tener en cuenta las disposiciones plasmadas en nuestra Constitución según lo establecido en la primera parte del Art. 325 al establecer que “ El Estado garantizará el derecho al trabajo...” y en consecuencia el Art.326 respecto de los principios que sustenta el derecho al trabajo en el numeral 2 del presente artículo tenemos que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles.

Será nula toda estipulación en contrario, en el numeral 3 nos dice que toda duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se deberán aplicar en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

Elementos constitutivos de una vinculación jurídica laboral

Se desprenden del contenido del Artículo 8 del Código del Trabajo, que al nos habla del contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra persona a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia para una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Hechos que se resaltan sobre el expediente administrativo antes de dar la decisión final

El ex empleador y actual parte demandada CONSORCIO ECUATORIANO DE TELECOMUNICACIONES S.A. CONECEL, presentó con fecha 25 de octubre del 2019, tal como se observa del traspaso de documento físico del Ministerio del Trabajo de fs. 21 y 22 y de 184 y 185, la solicitud de Visto Bueno en contra de la ex trabajadora y actual parte actora señora María Auxiliadora Reynoso, de conformidad con los argumentos expuestos de fs. 23 a 29 vta. y de 186 a 192 vta. y con sustento en el Numeral 2 del Art. 172 del Código del Trabajo; adjuntando en lo principal la siguiente documentación: De fs. 51 a 59 y 214 a 222 el Reglamento Interno de Trabajo de la compañía CONSORCIO ECUATORIANO DE TELECOMUNICACIONES S.A. CONECEL; A fs. 66 y 229 corre el Contrato de Trabajo suscrito entre los litigantes; De fs. 75 a 92 y de 238 a 255 el Detalle de Metas a Cumplir por venta de productos y equipos; De fs. 108 a 112 y de 271 a 275 el acta de diligencia de investigación . 6.2.6. En lo que tiene que ver con la causal de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados, por la cual se puede dar por terminado el contrato de trabajo, prevista en el Numeral 2. del Art.

172 del Código del Trabajo. se establecen los siguientes criterios:

En principio, es la falta de sometimiento a las disposiciones legales o reglamentarias que norman las relaciones laborales en los centros o lugares de trabajo; como también la falta de acatamiento a las disposiciones superiores.

En cuanto a lo que se entiende por Indisciplina, en el Diccionario jurídico, 2001, Distribuidora Jurídica Nacional, se establece que es la “Desobediencia a una disposición u ordenado. Falta de autoridad de un régimen”, y como ejemplo diríamos que: el trabajador que no acata las medidas de prevención contra riesgos; las medidas de prevención, seguridad e higiene, según lo que determina el Art. 410 Inciso Segundo del Código del Trabajo.

El trabajador tiene virtudes que rigen su comportamiento o conducta, y la indisciplina del trabajador es la falta de respeto al ciudadano y de aprecio de sí mismo; buenos modales y costumbres, por eso se deberá observar las disposiciones legales o los reglamentos que regulan las relaciones laborales en la empresa. En cuanto a las obligaciones con respecto de la prevención de riesgos, los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos de la empresa facilitadas por el empleador.

En lo que tiene que ver con la desobediencia tenemos, que es uno de los elementos del contrato individual de trabajo, es la dependencia del trabajador respecto del empleador y que se traduce a la facultad de dar órdenes y disposiciones relativas al trabajo, a su forma de ejecutarlo dentro de los límites de la jornada de laboral, de conformidad con el reglamento interno de la empresa, legalmente aprobado. La desobediencia es la falta de acatamiento o cumplimiento de ambas partes, estas disposiciones que deben ser relativas al trabajo.

Toda indisciplina o desobediencia tiene una graduación susceptible de apreciación por la autoridad y que bien puede ser calificada como leve o grave, atentos también a los resultados de

esa falta de obediencia.

La gravedad del hecho constitutivo de la indisciplina o de la desobediencia le toca calificar al Inspector de Trabajo, en mérito al trámite de Visto Bueno que se ha solicitado al momento de emitir su resolución; y si es impugnada, el Juez del Trabajo mediante sentencia decidirá.

Opinión jurídica sobre las metas mensuales aplicadas a la trabajadora

Las metas mensuales o anuales establecidas y los estándares o indicadores de gestión que la empleadora determine para el cargo.

Teniendo en cuenta todo lo anteriormente expuesto, en cuanto a los hechos en que sustenta la procedencia del visto bueno, por el cual, el empleador dio por terminado el vínculo jurídico laboral con el trabajador, según la causal establecida en el Numeral 2 del Art 172 del Código del Trabajo, se realiza el siguiente análisis.

La parte procesal accionante fue contratada para desempeñar la labor de Asesora de Servicio al Cliente, y teniendo en cuenta el contenido del contrato de trabajo antes aludido, solo se especifica, además de que la clase de trabajo u objeto del contrato es para cumplir las funciones de ASESOR DE SERVICIOS AL CLIENTE y el cumplimiento de metas mensuales o anuales para el cargo, ya antes determinado, el horario de trabajo de doble jornada, la remuneración de \$336,00, el tiempo de duración de un año del contrato, el lugar donde desempeñará su labor, con la opción de traslado más viáticos y los cuerpos legales que rigen el contrato.

De lo antes expuesto se resalta, que no se determina ni se especifica, cuáles eran las actividades que debía realizar la ex empleadora y actual parte procesal accionante como Asesora de Servicio al Cliente por la remuneración de \$336,00 mensual.

En cuanto a la normativa legal que rige el contrato de trabajo tenemos que el Artículo 8 del Código del Trabajo como ya hemos mencionado es el contrato individual en donde por

convenio de 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, lo cual guarda concordancias con lo expuestos dentro del Libro IV del Código Civil, del que resalta la primera parte del Art. 1453 que las obligaciones nacen, ya del concurso real de las voluntades de dos o más personas, es decir de los contratos o convenciones, y en el Art. 1454 Ibidem donde dice que el contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga con otra a dar, hacer o no hacer.

Cada parte puede ser una o muchas personas, así mismo tenemos que el Art. 1461 prevé que para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad es necesario;

que sea legalmente capaz, que consienta en dicho acto o declaración, y su consentimiento no adolezca de vicio, que recaiga sobre un objeto lícito y que tenga una causa lícita.

La capacidad legal de una persona consiste en poderse obligar por sí misma, y sin el ministerio o la autorización de otra., y el Art. 1462 dispone que toda persona es legalmente capaz, excepto las que la ley declara incapaces; teniendo en cuenta la normatividad expuesta y en atención a lo determinado en los Art. 11, 12, 13 y 18 del Código Laboral, el contrato de trabajo suscrito entre los debatientes es expreso y escrito, y en el mismo se han determinado, la labor a desempeñar de la parte legitimada activa, que es de Asesora de Servicios al Cliente, las condiciones laborales, y la forma de remuneración pactada es por unidad de tiempo, desde las 10h00 hasta las 19h00, pero no consta determinado que la actividad de Asesora conlleve la venta de equipos y productos, ni otro tipo de remuneración como el de participación.

En cuanto a que se debe entender por Asesor de Servicios al Cliente y en vista que no se encuentra especificado en el contrato de trabajo, tenemos lo que nos menciona el autor (Ossorio, S/F) que nos menciona que Asesor es:

Responsable de la relación con los clientes en el departamento de servicios, encargado de analizar las inquietudes, comentarios, preguntas, dudas y asesoramiento de los clientes dirigidos al técnico, para que este pueda diagnosticar de manera correcta los problemas. Traducir las conclusiones del técnico, a un idioma que el cliente comprenda. Atender clientes y explicar detalladamente las solicitudes de servicio deseado.

El autor (Navas, 2022) menciona que “un asesor de servicio al cliente es un empleado cuyas responsabilidades principales se relacionan con el manejo de preguntas, inquietudes y quejas de los clientes. Los trabajos de asesor de servicio al cliente son comunes en los sectores minorista y de telecomunicaciones.”

Los problemas complejos que el asesor no puede manejar se transfieren al personal técnico especializado para su resolución.

De los argumentos expuestos se desprende, que la actividad para la que fue contratada la parte actora, en atención a lo establecido en el Art. 8 del Código del Trabajo, fue para realizar actividades de asesoramiento administrativas de atención al público, por lo tanto, teniendo en cuenta lo antes señalado y de conformidad con lo determinado en el Literal a) del Art. 45 del Código Obrero Patronal, se desprende, que la obligación de todo trabajador, es la de ejecutar el trabajo en los términos del contrato, y que el Asesor de Servicios al Cliente tiene como finalidad primaria la de asesorar a los clientes o usuarios de los productos de la compañía, y en el caso de la parte actora, sus labores en la de atención al público es para absolver inquietudes, comentarios, preguntas, dudas y problemas técnicos menores; más no venta de los servicios y productos que ofrezca el empleador o la actual parte procesal demandada.

Observado el contenido del contrato de trabajo expreso y escrito, suscrito entre la parte actora y demandada, tal como ya se lo ha detallado anteriormente, no se aprecia que se haya

determinado dentro del mismo, que la parte accionante debe desempeñar las labores de venta de servicios o productos; por lo tanto, al haberse realizado dicha actividad, es un acuerdo extracontractual entre las partes ahora en litigio y esto no ha sido materia del contrato de trabajo en análisis. f. El Art. 28.63.- del Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía CONSORCIO ECUATORIANO DE TELECOMUNICACIONES S.A. CONECEL, textualmente dice: “No cumplir durante tres meses consecutivos a lo largo de un semestre con las metas o estándares mensuales de rendimiento, metas que han sido definidas y hechas conocer a los trabajadores por los medios electrónicos que cuenta la empresa para comunicación interna

Que, como fundamento para aplicar las metas de productividad de venta de equipos, productos y servicios, se manifiesta, que las mismas son de exclusiva responsabilidad de la trabajadora en aplicación de su contrato de trabajo y lo que determina los Reglamentos y Políticas Internas de la empresa; pero dentro del contenido del contrato de trabajo no se establece metas de productividad de venta de equipos, productos y servicios, tal como ya se lo ha dejado determinado; y además, de la secuencia procesal no obran los Reglamentos y Políticas Internas de la empresa.

Por lo tanto, la aceptación de las metas de productividad que realiza la parte actora en las mismas, no depende de su contrato de trabajo debidamente aceptado por las partes procesales, el cual es el sustento contractual para exigir, a criterio del sujeto procesal pasivo su cumplimiento.

En cuanto a la alegación de la parte demandada, de que la parte actora no impugnó el visto bueno, y que existe la falta de impugnación previa según lo establecido en el Art. 183 del Código de Trabajo y en la Resolución de la Ex Corte Suprema de Justicia publicada en el Registro Oficial 412 del 6 de abril de 1990, se establece.

Que el hecho de la impugnación formal del visto bueno, se observa a fs. 125 vta. del contenido del libelo inicial de la demandada, donde en forma expresa establece que lo **IMPUGNA**.

En cuanto a la norma y resolución antes aludidas se procede a transcribir textualmente las mismas, el Inciso Segundo del Art. 183 del Código Laboral expresa que La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el juez, y que tendrá valor de informe que se lo apreciará con el criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio y la Resolución Generalmente Obligatoria de la Ex Corte Suprema de Justicia publicada en el Registro Oficial 412 del 6 de abril de 1990, que obra en la página 19 se habla que en los casos en que el Juez de Trabajo desechare en su fallo el visto bueno concedido por el inspector, será procedente el pago de indemnizaciones por despido o abandono, según sea el caso, a favor de quien las hubiere reclamado, previa la impugnación de lo resuelto por el funcionario administrativo de trabajo y del texto expreso de las normas transcritas.

Realizadas las confrontaciones que se corresponden y luego del análisis minucioso de los autos, se deduce que la cuestión esencial sometida a la resolución de este Tribunal está referida a la resolución de visto bueno que emitió una Inspectora del Trabajo del Guayas, contra el actor, a solicitud de la empresa demandada, por lo que proceden al respecto las siguientes reflexiones.

El inciso segundo del Artículo 183 del Código Laboral dispone que la resolución del Inspector del Trabajo, no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues solo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio.

Bajo el amparo de esta norma, el actor formula su demanda, impugnando la resolución de la funcionaria administrativa y reclamando indemnizaciones por despido, exigencia que tendría asidero, para el caso en que se desechare la resolución de visto bueno, en la resolución de carácter obligatoria adoptada por la Corte Suprema de Justicia y publicada en el R.O. 412 del 6 de abril de 1990”.

Este se encuentra plasmado dentro del derecho de protección establecido en el Art. 75 de la Constitución de la República del Ecuador donde se dice que las persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de los derechos e intereses, con sujeción a principios de inmediación y celeridad, así mismo lo observamos inmerso en el Art. 169 Ibídem: “El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia.

Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación y a este respecto se resalta, que dentro del derecho de protección constitucional al debido proceso previsto en el Art. 76 que se aplica según el texto del mismo “En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, el cual incluso incluye entre otras las siguientes garantías básicas, según lo expuesto dentro de los Numerales 1. y 3. lo siguiente: “1. Corresponde a todas las autoridades administrativas o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de ambas partes.

Sólo se podrá juzgar a una persona ante un juez o autoridad competente y con observancia en los trámites propio de cada procedimiento.”.

Si bien la institución del Visto bueno, se encuentra plasmada en el Código el Trabajo, cuerpo legal que tiene como normas supletorias según su Art. 6, el Código Civil y el Código Orgánico General de Procesos, sobre el principio de inmediación este último cuerpo legal en su Art. 6 establece que la o el juzgador celebrará las audiencias en conjunto con las partes procesales que deberán estar presentes para la evacuación de la prueba y demás actos procesales.

Solo podrán delegarse las diligencias que deban celebrarse en territorio distinto al de su competencia. Las audiencias que no sean conducidas por la o el juzgador serán nulas, lo cual guara concordancia con lo previsto en el Inciso Tercero del Art. 19 del Código Orgánico de la Función Judicial sobre el principio de inmediación, por el cual “Los procesos se sustanciarán con la

intervención directa de las juezas y jueces que conozcan de la causa...”.

Se observa en el expediente del visto bueno que la petición inicial fue aceptada a trámite por la Ab. Ángela Gabriela Villacreses Viteri en calidad de Inspectora Provincial del Trabajo de Manabí, fs. 96 a 98, 259 a 261; Las diligencias de investigación de fs. 108 a 112 y de 271 a 275, en la cual se obtienen los elementos cognoscitivos requeridos para emitir la resolución posterior, fue realizada por el Ab. José Luis Véliz Mero en su calidad de Inspector del Trabajo; Y la Resolución que admitió el Visto Bueno de fs. 119 a 121 y de 281 a 283, fue dictada por el Ab. Richard Martín Guillén Garzón. Del detalle expuesto se desprende, que han intervenido tres personas diferentes en la tramitación del Visto Bueno, en calidad de Inspectores del Trabajo, sin que ni siquiera se haya indicado dentro de la secuencia del expediente administrativo las razones, circunstancias o motivos de aquello.

de lo antes expuesto también se observa a criterio de este Tribunal que, en la tramitación y resolución de la petición de visto bueno, también se han infringido, los derechos de protección constitucionales a la tutela judicial efectiva y debido proceso, por lo que se dispone Oficiar por medio de secretaría al ministro del Trabajo dándole a conocer estos hechos.

Por todo lo analizado y en mérito de los argumentos expuestos, este Tribunal considera que el expediente y la Resolución de Visto Bueno, no se ha sustentado en una investigación prolija, en constancias y más elementos de convicción suficientes como para concederlo, habiéndose desvirtuado los razonamientos que determinaban la legalidad de dicha resolución, ya que los mismos no tienen suficientes fundamentos probatorios procesales y legales, pues no se ha justificado la causal invocada, consiguientemente, hay derecho para impugnarlo en la vía jurisdiccional; por lo tanto, se confirma la procedencia de la Impugnación del Visto Bueno formulada por la parte procesal actora, por lo que se ratifica la decisión de la juzgadora de

instancia, quien ha procedido de acuerdo con la ley, sin infringir las normas de la Constitución de la República ni el Código del Trabajo señaladas por el apelante, y, por ende, se ha configurado el despido intempestivo por terminación unilateral de la relación laboral.

De esta manera se deja debidamente atendidos los fundamentos de apelación de la parte procesal demandada en alzada.

Decisión final en segunda instancia

Es obligación del juez, en el ejercicio de la potestad soberana que emanada de la Constitución y de la Ley, determinar conforme a derecho, si una pretensión, halla o no amparo en el ordenamiento jurídico, pues esto significa en esencia con independencia de que sea o no titular del derecho en disputa que el órgano judicial ha de otorgar una respuesta que se favorable o desfavorable, pero en ambos casos motivada, a la controversia llevada ante su sede, esta actividad del juez no vulnera el derecho a la seguridad jurídica ni viola el derecho a la tutela judicial efectiva de los justiciables; si en la aplicación de la norma jurídica pertinente, el juez encuentra que una pretensión es inviable, es decir porque su ejercicio ha caducado o prescrito, o más bien porque no reúne las condiciones necesarias para declararla con lugar, no viola el derecho de acceso a la justicia ni deja en indefensión a quien requiere tal respuesta.

De lo contrario, se llegaría al absurdo de identificar derecho material con derecho de acción, discusión que desde antiguo ya ha sido solucionada por la doctrina y la jurisprudencia.

En atención a los amplios argumentos y motivación propia expuestas en las consideraciones que constan a lo largo de la presente decisión, han quedado debidamente analizados y resueltos las alegaciones de la parte procesal apelante, y este juzgador pluripersonal concluye, que en el caso sub examine, corresponde inadmitir el recurso de apelación de la parte procesal demandada. Por todo lo expuesto, en estricta aplicación de los Derechos de Protección

establecidos en el Capítulo Octavo del Título II de la Constitución de la República del Ecuador, habiéndose cumplido con lo dispuesto en el literal l) del Numeral 7 del Art. 76, atentos a los Principios Rectores, Deberes y Facultades de los jueces constantes en el Código Orgánico de la Función Judicial, y valorados los elementos probatorios en conjunto de acuerdo con las reglas de la sana crítica según lo consignado en el Código Orgánico General de Procesos, cumpliendo y haciendo cumplir la normativa propia para cada caso, este Único Tribunal Fijo de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, sin más consideraciones que realizar.

Se resolvió

Se desestima el recurso de apelación del sujeto procesal pasivo, y, por ende, se confirma la sentencia venida en grado en la que se declara con lugar parcialmente la demanda laboral de impugnación de visto bueno propuesto por la señora MARÍA AUXILIADORA REYNOSO en contra del señor ALFREDO VIRGILIO ESCOBAR SAN LUCAS, por sus propios derechos y por los que representa en su calidad de presidente ejecutivo del CONSORCIO ECUATORIANO DE TELECOMUNICACIONES S.A. CONECEL. De esta manera se ha dejado debidamente atendidos y resueltos los fundamentos materia de la alzada. - Con costas en esta instancia. Ejecutoriada esta decisión se dispone devolver el proceso a la Unidad Judicial de origen para los fines legales consiguientes.- Intervenga la Abg. Andrea Cedeño Cedeño, quien subroga a la Abg. Karen Rocío Molina Salazar, quien se encuentra con licencia por maternidad, de acuerdo a la Acción de Personal Nro. 04474-DP13-2021-KP, desde el 18/08/2021 hasta el 23/08/2021, en calidad de Secretaria Relatora Encargada.- Toda vez que el Palacio de Justicia de esta ciudad se encuentra afectado por el fenómeno natural ocurrido el día sábado 16 de abril del 2016 y por ende no se encuentran operativas en las Casillas Judiciales ubicadas dentro del mismo, por lo que al no

poderse realizar la notificación en físico en las casillas judiciales señaladas en autos y para poder evitar retardo procesal de las partes procesales que intervienen en el proceso, corresponde a la Administración de Justicia de conformidad con los principios, derechos, Garantías Constitucionales, principalmente los de Concentración, Celeridad y Debida Diligencia y teniendo como referencia el correo institucional por el Coordinador de la Unidad Provincial de Gestión Procesal del Consejo de la Judicatura de Manabí, de fecha 17 de Mayo del 2016, se dispone: Que la Secretaria Relatora actuante, proceda a notificar a las ambas partes procesales solamente en los correos electrónicos que deben ser señalados en el presente proceso, los defensores técnicos deberán, estar atentos a los correos electrónicos en los cuales recibirán notificaciones, garantizándole los derechos de sus representados y así poder seguir sustanciando cada uno de los procesos a su cargo.- Notifíquese y Cúmplase.-

Se CONCEDIÓ con efecto suspensivo el RECURSO de APELACIÓN a la sentencia dictada, interpuesto en forma oral por el accionado; debiendo elevarse los autos a los señores jueces de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, quienes además deben pronunciarse sobre el recurso de apelación al auto interlocutorio de admisión de pruebas, formulado por el demandado en la fase respectiva de la AUDIENCIA ÚNICA.

Luego se desestima el recurso de apelación y la corte resuelve confirmar la esencia venida en grado.

Decisión de la corte nacional de justicia

Por las consideraciones que anteceden y en virtud del análisis minucioso de los requisitos exigidos por el Código Orgánico General de Procesos para que el recurso deducido proceda con el respectivo escrito de fundamentación, se inadmite el recurso de casación presentado por la

parte recurrente, por cuanto la forma del escrito de fundamentación no tiene la estructura señalada en el artículo 267 numeral 4 Código Orgánico General de Procesos; y se ordena devolver el proceso al órgano judicial respectivo. Al amparo de lo dispuesto en el artículo 271 del Código Orgánico General de Procesos, entréguese la caución a la parte perjudicada por la demora.

El recurso de apelación no fue admitido ya que no cumplía con las formalidades establecidas en la ley, pero si no analizamos bien el recurso tal vez tenías mucha razón en ser solicitado ya que la forma en la que lo hicieron no cumplió con las formalidades de la ley de todas formas no está fuera de contexto todo lo que se solicita ahí, lamentablemente no se lo admite y ahí es final de este proceso el cual termina ordenándose a pagar todo lo resuelto antes el juez de primera y segunda instancia.

Conclusión

El visto bueno es la forma legal del terminar la relación laboral y es contemplada en la ley específicamente hablando el código del trabajo, este se lo puede solicitar mediante sede administrativa tanto el empleador como el trabajador teniendo, así como objetivo que exista una forma correcta y legal de mantener el orden y el respeto a los derechos tanto del empleador como del trabajador.

El director regional del trabajo y servicio público es quien tiene la potestad de negar o aprobar un reglamento interno del trabajo, en este caso vemos como un reglamento que esta previamente aprobado que se supone que cumple con todos los estándares del derecho laboral es menoscabado por el principio de inmediación en cual tiene una fuerte influencia en este proceso, mucha veces esos vacíos y contradicciones del derecho positivo requieren una minuciosa investigación en un proceso para llegar a la verdad procesal la cual en este caso y de manera subjetiva podemos afirmar no se ha logrado.

El derecho contractual también es un punto a tener en cuenta, como es de conocimiento general el contrato es un pacto entre dos parte en las que una se ofrece a realizar una acción y otra a pagar por ella siendo así uno acreedor y el otro deudor por un tiempo determinado con condiciones si así lo desean las partes, este pacto en el derecho laboral es conocido como el contrato de trabajo, aquí en presente caso analizado podemos apreciar como los derecho y los principios constitucionales tienen superioridad ante un contrato que por más legítimo que fue no respeta cierto derecho constitucionales y laborales los cuales son innegociables.

Bibliografía

- Almaabogados. (06 de septiembre de 2019). *Almaabogados*. Recuperado el 12 de septiembre de 2022, de <https://almaabogados.com/la-prueba-concepto-objeto-y-medios-de-prueba>
- Alvarado, J. (2017). *Etapas de impugnación*. Quito: Derecho Ecuador.
- Álvarez, B. J. (26 de junio de 2015). *PBP*. Obtenido de <https://www.pbplaw.com/es/visto-bueno-terminacion-relaciones-laborales/#:~:text=Una%20forma%20de%20terminar%20la,causales%20que%20determina%20la%20ley>.
- Amaya, L. (08 de 07 de 2022). *Contifico*. Recuperado el 2022, de <https://contifico.com/contrato-individual-de-trabajo/>
- Awad, O. (4 de 06 de 2020). *Omar Awad*. Recuperado el 15 de 09 de 2022, de <https://omarawadyepej.jimdofree.com/tipos-de-contrato/contrato-expereso-y-t%C3%A1cito/>
- Cárdenas & Cárdenas. (18 de junio de 2022). *Instituto Jubones*. Recuperado el 20 de septiembre de 2022, de <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/230#:~:text=La%20valoraci%C3%B3n%20de%20la%20prueba,el%20prop%C3%B3sito%20de%20aceptar%20aquellas>
- Código del Trabajo. (2012). *Causas para la terminación del contrato individual*. Quito: lexis.
- COGEP. (2019). *Código Orgánico General de Procesos*. Quito.
- Fiallos, B. (12 de diciembre de 2019). *FA LEGAL*. Recuperado el 13 de octubre de 2022, de <https://falegal.ec/2019/12/12/para-que-sirve-el-reglamento-de-trabajo/>
- HANZE ALVEAR & ASOCIADOS. (18 de febrero de 2022). Recuperado el 13 de octubre de

2022, de <https://hanze-alvear.com/terminacion-contrato-trabajo/>

Instituto Nacional de Educación Laboral. (1986). *El Contrato Individual de Trabajo*. Quito:

INEL.

Jaime & Haydee. (2022). *HOLMESHR*. Obtenido de

<https://www.holmeshr.com/blog/reglamento-interno-de-trabajo/>

Jaramillo, B. (20 de febrero de 2015). *Pérez Bustamante & Ponce*. Recuperado el 12 de octubre

de 2022, de [https://www.pbplaw.com/es/consecuencias-no-cumplir-obligaciones-](https://www.pbplaw.com/es/consecuencias-no-cumplir-obligaciones-laborales/#:~:text=El%20incumplimiento%20de%20las%20obligaciones,Ministerio%20de%20Trabajo%20puede%20realizar.)

[laborales/#:~:text=El%20incumplimiento%20de%20las%20obligaciones,Ministerio%20de%20Trabajo%20puede%20realizar.](https://www.pbplaw.com/es/consecuencias-no-cumplir-obligaciones-laborales/#:~:text=El%20incumplimiento%20de%20las%20obligaciones,Ministerio%20de%20Trabajo%20puede%20realizar.)

JUSTICIA, C. S. (1990). *RESOLUCION 52* . QUITO.

López, A. (07 de enero de 2017). Recuperado el 05 de octubre de 2022, de

<https://hireline.io/blog/9-cosas-debes-saber-contrato-trabajo-firmarlo/>

Navas, F. (24 de marzo de 2022). Recuperado el 20 de 10 de 2022, de

<https://es.helpleft.com/education/what-does-a-customer-service-advisor-do.html>

Ossorio, M. (S/F). Recuperado el 20 de 10 de 2022, de

<http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Politica/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Diccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Politicasy%20Sociales.pdf>

Peñañiel, G. (08 de abril de 2020). *GVN*. Recuperado el 19 de septiembre de 2022, de

<https://gvn.com.ec/2020/04/08/contrato-caso-fortuito-gvn/>

Ramírez, C. (S/F). Recuperado el 14 de octubre de 2022, de

<https://federaciondecafeteros.org/wp/blog/la-valoracion-de-la-prueba/>

MINISTERIO DEL TRABAJO
REPUBLICA DEL ECUADOR



EL GOBIERNO
DE MANABÍ

Veintiocho ochenta y uno 7
(281)

Dentro del trámite de Visto Bueno presentado por el señor el señor **SEGUNDO OSWALDO SEGOVIA MEDINA**, PROCURADOR JUDICIAL DEL CONSORCIO ECUATORIANO DE TELECOMUNICACIONES S.A.-CONECEL, en contra de la trabajadora señora **MARIA AUXILIADORA REYNOSO MONTUFAR**, se ha dictado lo que sigue:

INSPECTORÍA PROVINCIAL DEL TRABAJO DE MANABÍ.- Portoviejo, lunes 25 de noviembre del 2019.- siendo las 09h:40.- A fojas 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9 del expediente, comparece el señor **SEGUNDO OSWALDO SEGOVIA MEDINA**, PROCURADOR JUDICIAL DEL CONSORCIO ECUATORIANO DE TELECOMUNICACIONES S.A.-CONECEL, en contra de la trabajadora señora **MARIA AUXILIADORA REYNOSO MONTUFAR.**- La parte Actora en su solicitud sostiene los siguientes **FUNDAMENTOS DE HECHOS:** 1.- Que la citada trabajadora ingreso a trabajar el 03 de agosto del 2011, en calidad de asesor de servicios al cliente, 2.- que la trabajadora no ha cumplido con la mayor parte de sus obligaciones que adquirió a través de su contrato de trabajo, 3.- que las partes dejan establecido el cumplimiento de la jornada laboral por turnos rotativos si este fuera el caso, 4.- Que la trabajadora se comprometió a cumplir su labor atendiendo instrucciones y políticas impartidas por el CONSORCIO ECUATORIANO DE TELECOMUNICACIONES S.A. CONECEL, así como las metas mensuales o anuales establecidas, y los estándares o indicadores de gestión que se determine para el cargo, 5.- Que no ha cumplido con el reglamento interno de trabajo legalmente aprobado por la Dirección Regional del Trabajo, en los artículos 25, numerales 25.25 y veintiocho, numeral 28.63. 6.- Que la trabajadora **REYNOSO MONTUFAR** queda inmersa en las sanciones establecidas en los artículos 29, literal (d), y 34 del reglamento interno de trabajo. 7.- Que no demostró el desempeño idóneo demostrado en los últimos meses, violando los artículos 2, 3, 8 y 45 del Código de Trabajo. 8.- Que las metas de productividad determinadas por la parte empleadora no fueron cumplidas por la parte trabajadora. 9.- Que en consecuencia su jefa superior, en vista de su incumplimiento se lo hizo conocer formalmente, y que la trabajadora estampo firma y rubrica, además la señora **MARIA AUXILIADORA REYNOSO MONTUFAR** señalo que efectivamente no cumplió las metas de productividad establecidas. **FUNDAMENTOS DE DERECHO:** El señor **SEGUNDO OSWALDO SEGOVIA MEDINA**, PROCURADOR JUDICIAL DEL CONSORCIO ECUATORIANO DE TELECOMUNICACIONES S.A.-CONECEL, se fundamenta en derecho en el contenido del artículo 172 numeral 2 del Código del Trabajo en concordancia con lo previsto como falta grave en el Reglamento Interno de su representada, especialmente en los artículos 25, numeral 25.25, 28.- Consta en autos haberse notificado a la trabajadora, señora **MARIA AUXILIADORA REYNOSO MONTUFAR**, en legal y debida forma; la cual por tal efecto, alega las excepciones siguientes: 1.- Negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de derecho de la petición de visto bueno.-2.- Falta de derecho y de causa del accionante para presentar dicha acción de visto bueno. Encontrándose el proceso en estado de resolver; para hacerlo este Inspector Provincial de Trabajo de Manabí, considera: **PRIMERO: JURISDICCION Y COMPETENCIA:** Este Inspector Provincial de Trabajo de Portoviejo, ~~tiene jurisdicción y competencia con lo que~~ **tiene jurisdicción y competencia con lo que** **COMUNIDAD REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PUBLICO PORTOVIEJO** para conocer y resolver la presente causa, de

COPIA DEL ORIGINAL

Dieciocho ochenta y dos 1882

MINISTERIO DEL TRABAJO



EL GOBIERNO
DE ECUADOR

bueno es la autorización que concede el Inspector de Trabajo para dar por terminada una relación laboral cuando una de las partes han incurrido en las causas previstas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo. Para el jurista Ecuatoriano Anibal Guzmán Lara, el visto bueno: "es una forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo y que puede ser utilizado por el empleador o por el trabajador y prevista en la misma Ley para normalizar el desenvolvimiento de la empresa o negocio". - La Institución Jurídica del Visto Bueno laboral es la resolución (autorización) que dicta la autoridad administrativa de Trabajo, en este caso el Inspector de Trabajo o quien haga sus veces, mediante la cual expresa que son legales las causas alegadas unilateralmente por el empleador y / o trabajador, para dar por terminado legalmente el contrato individual de trabajo previo trámite de Ley.-

OCTAVO: ASPECTO DOCTRINARIO DEL VISTO BUENO.- La terminación unilateral con justa causa por parte del empleador ha sido entendida por la doctrina como aquella hipótesis en virtud de la cual, el empleador dispone la separación del trabajador de su lugar de trabajo por haber éste incurrido en una falta laboral que impide la continuación del vínculo jurídico. Esta forma de terminación, a diferencia del despido intempestivo, no brinda un derecho al trabajador ser indemnizado por este modo. Con una visión un poco más civilista Molero Mangano, define a esta forma de terminación, como un acto jurídico supeditado al contrato de trabajo principal, por el cual el empleador, de manera unilateral, demuestra su intención de terminar el contrato de trabajo a consecuencia de un previo incumplimiento contractual, legal o reglamentario grave y culpable del trabajador. En este sentido, se puede considerar a esta forma de terminación como una resolución del contrato, a semejanza de lo que se conoce como las obligaciones recíprocas de las partes en un contrato civil y por ende la justa causa equivaldría al incumplimiento del trabajador que le permitiría solicitar la resolución del acto jurídico.- Para Bogliano, la terminación unilateral por justa causa es la excepción al principio de estabilidad y permanencia del trabajador en el empleo, habida cuenta de que estos principios ceden ante la infracción del trabajador en sus obligaciones contractuales, que tiene como contrapartida a los derechos igualmente respetables del empleador. Lo cual demuestra que las causales de justificación como motivación de la terminación unilateral del vínculo contractual por parte del empleador funcionan como una verdadera limitación a la potestad unilateral del mismo; DE LA CUEVA, analizando el Derecho Comparado, señala que la terminación por causas justificadas puede darse de dos maneras, con dos procedimientos distintos. El primer sistema consiste en subordinar la decisión de separación del trabajo al análisis previo de la autoridad competente, mediante una acción de terminación, alegando la causa que justifique la separación. Mientras se resuelve la petición, la relación de trabajo continúa y consecuentemente las respectivas obligaciones.- El Segundo Sistema, aprobado por el sistema alemán, permite al patrono separar inmediatamente al trabajador, quedando por supuesto, subordinado a la posterior acción que ejerza el trabajador que se considere injustamente separado.- Por un lado, observamos que legislaciones laborales, como la ecuatoriana, se han apegado al primer sistema mencionado por DE LA CUEVA y en tal virtud, requieren al empleador que desee terminar unilateralmente el vínculo contractual, la realización de un trámite administrativo previo, en el cual será la autoridad administrativa denominada Inspector del Trabajo, la que califique la existencia o no de una causa de justificación reflejada en un incumplimiento contractual, legal o reglamentario, del trabajador.- Sólo si la resolución administrativa es afirmativa, el empleador podrá dar por terminada la relación laboral sin ningún tipo de responsabilidad. Si concurriera la desobediencia de dicha resolución, estaríamos ante un despido intempestivo.

COPIA DEL ORIGINAL


 MINISTERIO DEL TRABAJO

que da lugar al respectivo pago de las indemnizaciones establecidas en la Ley.- En sentido contrario, otras legislaciones como la colombiana, mexicana, argentina, venezolana o dominicana, entre otras, no prevén la exigencia de trámites administrativos o jurisdiccionales previos, recayendo la responsabilidad de calificar el daño e incumplimiento en manos del empleador, quien deberá interpretar la conducta del trabajador y resolver a priori, si es o no causa de despido. A esta forma de terminación unilateral por justa causa es a la que la doctrina ha denominado como despido justificado, legal o disciplinario. Vemos como las legislaciones de estos países han permanecido apegadas a la teoría general de las obligaciones, estableciendo que sea el propio agraviado del incumplimiento contractual quien califique el daño. Claro está que en este caso, a diferencia del Derecho Civil, la sola decisión del empleador, en virtud de las características antes expuestas con respecto al despido, extingue el vínculo contractual sin necesidad de declaración judicial alguna.- La justa causa de terminación: En Derecho comparado no es uniforme con respecto a cómo debe establecerse las causas justas de rompimiento del vínculo contrato laboral y como deben calificarlas, sea el empleador o la autoridad administrativa competente. Por ejemplo, algunas legislaciones laborales, como la ecuatoriana y la mexicana establecen listas taxativas de las causales de despido, dejando en la mayoría de casos espacios a la subjetividad en su interpretación. Otras legislaciones como la argentina y uruguaya han optado por no fijar causales únicas, estableciendo fórmulas amplias, en las que se permite superar al trabajador por cometer "injurias graves" o en razón de "su notoria mala conducta" respectivamente.- En por esto que cada país, de acuerdo a sus necesidades ha tomado una u otra fórmula para poder calificar el incumplimiento del trabajador y así consolidar una terminación justificada de la relación laboral.- NOVENO: ARGUMENTACION JURIDICA: Sobre la base de los antecedentes expuestos y conforme lo determina el mandato contenido en el Art. 76, numeral 7, letra 1) de la Constitución de la República, que señala que 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; que la falta de motivación y por lo mismo de aplicación de la norma constitucional en referencia ocasiona la nulidad de la resolución.- Cumpliendo con la obligación coesistencial de motivación antes señalada, esta Autoridad Administrativa, realiza las siguientes puntualizaciones: A).- Dentro de la indisciplina o desobediencia grave a los reglamentos internos, MONTOYA MELGAR señala que esta causal muestra un quebrantamiento de la disciplina que un trabajador debe tener en su lugar de trabajo.- B.- En el mismo sentido se establece que la razón de ser de esta causal es principalmente el incumplimiento del trabajador de su obligación principal, esto es, la de permanecer en su lugar de trabajo durante su horario de trabajo y desempeñando las funciones y metas que le fueron señaladas.- C.- Como elemento de la causal 2 del art. 172 del Código de Trabajo, se desprende principalmente dos, esta es: La indisciplina y desobediencia grave al reglamento interno legalmente aprobado. Cabe entonces la aclaración a fin de que no existan ambigüedades, que el trámite de visto bueno se ejecutoria, en razón de que tiene el carácter de informe al conceder o negar el visto bueno. Jurisprudencia: "Valor de informe.- El visto bueno tiene simple valor de informe que se apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas medidas en el juicio, según el artículo 183, inciso segundo" GUZMAN LARA, Anibal: Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador", Segunda Parte, LV, Pág. 364; por consiguiente es imperativo que las partes se asistan de todos los elementos de convicción. CONSIDERACIONES: En este sentido la parte accionante, el CONSORCIO SERVICIOS DE

COPIA DEL ORIGINAL

Doscientos ochenta y tres (283)

MINISTERIO DEL TRABAJO



SECRETARÍA DE LEGISLACIÓN

TELECOMUNICACIONES S.A. CONECEL incorpora en la petición del Visto Bueno no.287104, presentado en fecha 25 de noviembre del 2019, a las 10h17 minutos la petición de visto bueno en contra de su trabajadora, señora MARIA AUXILIADORA REYNOSO MONTUFAR, amparado en el artículo 172, numeral 2 del Código de Trabajo, en concordancia con los artículos, 25 numeral 25.25, y 28 numeral 28.63 del reglamento interno, a fojas 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38 y 39 el Reglamento Interno de Trabajo del CONSORCIO ECUATORIANO DE TELECOMUNICACIONES S.A. CONECEL, legalmente aprobado, y a fojas fojas 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71 y 72, memorandos con fechas de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre del 2019, en que la empresa comunico que las metas de productividad de estos meses no fueron cumplidas por la trabajadora MARIA AUXILIADORA REYNOSO MONTUFAR, en estos memorandos se le formula amonestaciones escritas, y consta la aceptación de la trabajadora de no haber cumplido las metas impuestas y que conoca que esto era considerado una falta grave al reglamento interno de trabajo, en los cuales la parte accionante pretende con este instrumento objetivar la gravedad de la falta cometida por la trabajadora, así ajustándose al elemento de que la trabajadora dio contestación, aceptando la falta grave y firmando los mismos, además, sin justificar sus constantes incumplimientos a las metas establecidas por la empresa, no es menos cierto, que hubo una violación al reglamento interno legalmente aprobado, lo que significa que la trabajadora implícitamente lo desobedeció, es decir que existió el cometimiento de faltas graves, detalladas en el mismo. **CONCLUSIONES:** Por tal motivo, por las consideraciones expuestas y no existiendo otros elementos de convicción que desdigan o justifiquen del por qué no cumplió las metas impuestas por la empresa y que eran de su conocimiento y aceptación; así como por las pruebas agregadas al expediente; se ha hecho un análisis objetivo, prolijo y legal a cada una de las mismas, valorándolas en conjunto, en uso de las atribuciones que me confiere la causal 5 del Art. 545 del Código del Trabajo; en estricta aplicación con lo dispuesto en el literal l) del numeral 7 del Artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador. **RESUELVO: CONCEDER el Visto Bueno** solicitado por el señor SEGUNDO OSWALDO SEGOVIA MEDINA, PROCURADOR JUDICIAL DEL CONSORCIO ECUATORIANO DE TELECOMUNICACIONES S.A.-CONECEL, en contra de la trabajadora señora MARIA AUXILIADORA REYNOSO MONTUFAR, **por haber probado los fundamentos de hecho y de derecho de conformidad** con lo dispuesto en los Numerales 2, del Art. 172 del Código del Trabajo.- Dispóngase conforme lo estipula el Art. 622 del Código del Trabajo, la devolución de los valores consignados, mediante comprobante número POR000186451-MDT, de fecha jueves 28 de octubre del 2019, las 10:11, al señor SEGUNDO OSWALDO SEGOVIA MEDINA, PROCURADOR JUDICIAL DEL CONSORCIO ECUATORIANO DE TELECOMUNICACIONES S.A.-CONECEL, por la cantidad de UN MIL CIENTO OCHO 91/100 DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA (USD. \$1.108,76).- Se deja a salvo los derechos que les pueden asistir a las partes procesales de conformidad con lo dispuesto en el inciso segundo del Art. 183 del Código del Trabajo.

RECIBIDO
 2019 OCT 28 10:11
 DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO
 Y SERVICIO PÚBLICO PORTUQUEJO
 COPIA DEL ORIGINAL

AB. RICHARD MARTIN GUILLEN GARZÓN
 INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO DE MANABI

FUNCIÓN JUDICIAL

Juicio No. 13371-2020-00039

UNIDAD JUDICIAL LABORAL DE PORTOVIEJO. Portoviejo, viernes 12 de febrero del 2021, a las 15h32.

V I S T O S: Actúe como secretaria encargada del despacho la Ab. MÓNICA CEDEÑO GARCÍA, según acción de personal 00697-DP13-2021-KP quien reemplaza la secretaria del Ab. REYNA BOWEN ANA el día de hoy viernes 12/02/2021. La señora secretaria encargada SIENTE RAZÓN indicando los lapsos de duración de los problemas e intermitencias presentados a nivel nacional en el funcionamiento del sistema informático E SATJE utilizado por la institución para la tramitación de los procesos judiciales, admitidos por la planta central y que obstaron el normal despacho de causa, así como el lapso de duración de la vacancia judicial con indicación de fechas de inicio y de conclusión. En lo principal, Ab. VILMA MARISOL CEDEÑO LOOR, en mi calidad de Jueza de la Unidad Judicial Laboral con sede en el cantón Portoviejo, provincia de Manabí, por cuanto me he acogido al teletrabajo previsto en la letra a) del Art. 6 del Decreto Ejecutivo No. 1017 dictado por el Presidente de la República el 16 de marzo de 2020, dicto la presente SENTENCIA de conformidad con el Art. 95 del Código Orgánico General de Procesos, en adelante COGEP, en relación con el Art. 93 ibídem, en los siguientes términos: **P R I M E R O: DE LOS LITIGANTES:** Actora ingeniera en sistema informático MARÍA AUXILIADORA REYNOSO, portadora de la cédula de ciudadanía No 130741647-7 -fs. 1, quien propone demanda en contra del señor ALFREDO VIRGILIO ESCOBAR SAN LUCAS, con cédula de ciudadanía No. 0908234743 -fs. 155- por sus propios derechos y por los que representa en su calidad de Presidente Ejecutivo del CONSORCIO ECUATORIANO DE TELECOMUNICACIONES S.A. CONECEL cuyo R.U.C. es el # 1791251237001 -fs. 257.- **S E G U N D O: DE LOS HECHOS OBJETO DE LA DEMANDA y DE LA DEFENSA DE LA PARTE DEMANDADA:** La actora comparece con su demanda desde fs. 124 a fs. 129 vta., fs. 131 a fs. 132 vta., manifestando: Que desde el 10 de febrero del 2009 comenzó a prestar sus servicios lícitos y personales en calidad de ASESORA DE SERVICIOS AL CLIENTE, bajo la dependencia de la compañía CONSORCIO ECUATORIANO DE TELECOMUNICACIONES S.A. CONECEL con número de RUC 1791251237001, debidamente representado por el señor ALFREDO VIRGILIO ESCOBAR SAN LUCAS en su calidad de Presidente Ejecutivo, prestando sus servicios temporalmente en el Centro de Atención al Cliente situado en la Av. Metropolitana Eloy Alfaro y Jorge Washington dentro del centro Comercial Paseo Shopping, local 38, y en forma ininterrumpida desde el 3 de agosto del 2011 en la calle Pedro Gual y Olmedo del cantón Portoviejo hasta diciembre del 2013, puesto que después de ello retornó nuevamente al centro Comercial Paseo Shopping hasta el 25 de noviembre del 2019, en el cual a través del IMPROCEDENTE, ILEGAL E INCONSTITUCIONAL visto bueno se dio por terminada la relación laboral, siendo su horario de trabajo desde las 10:00 hasta las 19:00 con el intervalo de una hora para almorzar, en turnos rotativos. Que durante la relación laboral percibió las remuneraciones mensuales que determina en el escrito inicial -# 2, fs. 131, 131 vta., 132, 132 vta.-. Que el día jueves 28

de octubre del 2019, alrededor de las 14:20, fue notificada con la resolución de visto bueno Nro. 287104-2019 seguido en su contra por parte de la compañía CONSORCIO ECUATORIANO DE TELECOMUNICACIONES S.A. CONECEL, por supuestamente haber incurrido en "faltas graves, concretamente de las establecidas en el art. 172 numeral 2 del código del trabajo, en concordancia con la cláusula segunda del contrato de trabajo, art. 2, 3, 8 y 45 del mismo cuerpo de leyes y lo preceptuado en el reglamento interno de trabajo, numeral 63, 34 y 29 literal d)", el mismo que fue concedido por el inspector Abg. Richard Guillén Garzón, resolución de visto bueno de fecha 25 de noviembre del 2019, a las 09:40, la misma que IMPUGNA, por lo siguiente: La Constitución de la República consagra en sus artículos 75 y 169 el principio de INMEDIACIÓN, siendo este principio la intervención directa de los administradores de justicia que conozca la causa con las partes procesales. En aras de la aplicación del principio de inmediatez, el Art. 621 del Código del Trabajo establece que el mismo inspector que reciba una solicitud de visto bueno, deberá realizar la investigación correspondiente y dictar la resolución otorgando o negando el visto bueno. En la especie, la inspectora Abg. Ángela Gabriela Villacreses Viteri avocó conocimiento de la causa, el inspector Abg. José Luis Véliz Mero sustanció y realizó la audiencia de investigación el 13 de noviembre del 2019, y, finalmente, quien resolvió la presente causa fue el inspector Abg. Richard Guillén Garzón, por lo que quien conoció la causa no fue la misma persona que realizó la investigación ni mucho menos la persona que resolvió, violándose así la INMEDIACIÓN que es un principio primordial para establecer la verdad procesal en la causa, trayendo como resultado que se acepte el visto bueno en su contra. Que tal como se demostró en la audiencia de investigación, las metas planteadas por la parte accionante SON METAS INCALCANZABLES FÍSICAMENTE, sin parámetros ni motivación alguna que justifiquen por qué son variables cada mes y sin que se especifique el mínimo y máximo a cumplirse mensualmente, tanto es así que en el año 2019 subieron con el fin de dar por terminada la relación laboral. Adicionalmente, es menester indicar que estas metas tenían que alcanzarse en HORAS NO LABORABLES, pues en horarios laborables su labor era atender a los clientes. Que dichas notificaciones de metas y supuestos incumplimientos le fueron notificadas de manera inconsistente, pues de la propia documentación presentada por el empleador en el expediente de visto bueno, remitiéndose a los últimos tres meses, se puede evidenciar que las metas a cumplirse en el mes de JULIO fueron notificadas a las trabajadoras el 8 de agosto, teniendo solo 17 días para cumplir con dicho cometido; en el mes de AGOSTO le fueron notificadas el 12 de agosto, teniendo solo 14 días para cumplir con dicho cometido; así mismo, las metas a cumplirse en el mes de SEPTIEMBRE fueron notificadas el 12 de SEPTIEMBRE, teniendo solo 12 días para cumplir con dicho cometido, siendo esto una evidente SIMULACIÓN DE HECHOS por la parte accionada para dar por terminada la relación laboral sin que se le cancele el rubro de despido intempestivo. Que si bien es cierto se aceptaba el incumplimiento de las metas, sin embargo, lo hizo por cuanto se le manifestó que en el caso de no hacerlo, ESTARÍA EN DESACATO A LAS POLÍTICAS DE LA EMPRESA y, por tanto, la SANCIONARÍAN; tanto es así, que casi TODOS los trabajadores

de la empresa firmaron esos memos. Que el buen desenvolvimiento de una relación laboral no puede depender de factores externos de la misma, tales como la crisis económica que vive el Ecuador o la voluntad de los clientes de la empresa empleadora, por lo que, si el empleador quiere dar por terminada la relación laboral en forma unilateral, deberá liquidarse a los trabajadores con las indemnizaciones de despido intempestivo. Que el Art. 28.63 del Reglamento Interno de trabajo de CONECEL S.A. VIOLA LA IRRENUNCIABILIDAD E INTANGIBILIDAD de los derechos de los trabajadores, toda vez que la parte empleadora pretende a través de este artículo, dar por terminada la relación laboral POR CIRCUNSTANCIAS IMPUTABLES A TERCERAS PERSONAS, COMO EL HECHO DE NO COMPRAR LOS ELEMENTOS QUE SE VENDEN, pues o depende del trabajador que por la crisis económica que se vive en el Ecuador, lo cual es un hecho PÚBLICO y NOTORIO y por tanto, NO REQUIERE SER PROBADO por mandato expreso de los Arts. 163.3 del COGEP y 27 del Código Orgánico de la Función Judicial. Que adicional a ello, el Reglamento Interno de la empresa jamás fue socializado ni se encuentra fijado permanentemente en lugares visibles del trabajo conforme lo EXIGE el cuarto inciso del Art. 64 del Código del Trabajo. Que en la especie, NO EXISTE PROPORCIONALIDAD ENTRE LA SANCIÓN QUE SE LE IMPUSO MEDIANTE LA TERMINACIÓN DE LA RELACION LABORAL A TRAVÉS DE VISTO BUENO, CUANDO SU FUNDAMENTO SE CONCRETA A LA VOLUNTAD AJENA DE QUE TERCERAS PERSONAS DESEEN ADQUIRIR O NO LOS SERVICIOS QUE LA EMPRESA VENDE, pues el desenvolvimiento realizado por su persona en su trabajo por el LAPSO DE DIEZ AÑOS, de manera alguna puede permitir que por la crisis económica que vive el Ecuador, tengan los trabajadores que pagar sus consecuencias, dejándosela sin trabajo, lo cual constituye UN FUNESTO PRECEDENTE. Que en consecuencia, amparada en las normas jurídicas invocadas, IMPUGNA EL VISTO BUENO concedido por el Inspector del Trabajo de Manabí abogado Richard Martín Guillén Garzón, a través de la resolución de fecha 25 de noviembre del 2019 a las 09:40, por ser ILEGAL, ARBITRARIA, PARCIALIZADA e INCONSTITUCIONAL, fundamentándose en el Art. 183 inciso segundo del Código del Trabajo. Que adicionalmente, el Reglamento Interno demuestra una ENORME DESVENTAJA para el trabajador, pues éste contiene disposiciones dilatadas y drásticas que ubican al trabajador en una posición de desventaja en el cumplimiento de sus actividades diarias frente a la parte patronal. Que por lo expuesto, al amparo de los artículos 1, 11.2, 66.4, 326 inciso segundo de la Constitución de la República; artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículo 26 del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, artículo 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; artículos 8, 36, 41, 575, 589 inciso primero del Código del Trabajo, artículo 163.3 del Código Orgánico General de Procesos, artículos 27, 333 del Código Orgánico de la Función Judicial, demanda en procedimiento sumario a su ex empleador el pago del derecho e indemnizaciones laborales que reclama a fs. 129, señalando como cuantía la cantidad de VEINTIOCHO MIL QUINIENTOS TREINTA y CINCO 47/100 DÓLARES de los ESTADOS UNIDOS de AMÉRICA (USD\$28,535.47).- Admitida la demanda al trámite mediante auto de jueves 12 de marzo del 2020, las 10h00 -fs. 135- al PROCEDIMIENTO SUMARIO previsto en los

artículos 332 y 333 del COGEP, se aprecia las diligencias de citación al accionado conforme se desprende de las constancias procesales visibles a fs. 141 y desde fs. 308 a fs. 318; observándose a fs. 136, 136 vta., 31 las RAZONES actuariales sentadas por la secretaria titular sobre los lapsos de suspensión de actividades judiciales provocadas por la declaratoria de emergencia nacional a consecuencia de la PANDEMIA por el COVID 19.- POR SU PARTE, el accionado al CONTESTAR la DEMANDA mediante escritos visibles desde fs. 286 a fs. 294, fs. 298, en el último inciso del numeral 5, deduce la única EXCEPCIÓN de negativa absoluta a los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda. Manifiesta que de la RESOLUCIÓN en referencia, la accionada no dedujo impugnación alguna ante el mismo Inspector de Trabajo que dictó ésta, en los términos del Art. 183 del Código del Trabajo, solo después de varios meses, es decir, extemporáneamente y dentro de la misma demanda de trabajo aduce que impugna la resolución de Visto Bueno, la que no tiene valor alguno, por ende, incumple este importante e imprescindible requisito establecido en la resolución dictada por la ex Corte Suprema de Justicia publicada en el R.O. No. 412 de 8 de marzo de 1990. Que la actora en este juicio, sin poder encontrar argumentos sólidos para obtener su pretensión económica laboral, simplemente porque su demanda NO procede por ningún concepto, se limita a insinuar que la resolución de Visto Bueno no tiene valor legal, porque la misma fue aceptada al trámite por la Inspectora de Trabajo Abg. Gabriela Villacreses Viteri; y, la resolución fue dictada por el Inspector del Trabajo Abg. Richard Guillén Garzón, sin que conste aquello en ninguna disposición legal; aparte de que la Inspectoría del Trabajo de Portoviejo es una sola y nada tiene que ver en tal o cual trámite intervengan dos o tres inspectores de trabajo, porque eso corresponde a decisiones internas de esa cartera de Estado y a la disponibilidad de sus Inspectores, sin que aquello afecte, ni pueda afectar la validez del trámite y su resolución; y en el caso que nos ocupa, antes resulta positivo la intervención de varios inspectores de trabajo en este trámite, porque refleja la transparencia y la incuestionable validez de dicha resolución. Que en las circunstancias anotadas, el trámite de Visto Bueno objetado por la actora de este juicio fue tramitado en estricta sujeción con los Arts. 172 inciso segundo, 621 y 622 del Código del Trabajo, en concordancia con los Arts. 75, 76 y 82 de la Constitución de la República, cumpliéndose estrictamente con el debido proceso y sin que exista la más mínima falla en su tramitación, investigación y resolución, más aún porque la accionada dentro de ese trámite, al comparecer a la Audiencia de Investigación, acompañada de sus abogados defensores, aceptó expresamente que incurrió en las faltas señaladas por su empleador en la petición de Visto Bueno y en este caso, en el incumplimiento de las metas de trabajo, claramente establecidas en el Contrato de Trabajo y Reglamento Interno de Trabajo, aclarando que las disposiciones de sus superiores respecto al cumplimiento de dichas metas, las recibió además de verbal, a través de varias comunicaciones en las cuales estampó su firma, de manera completamente libre y voluntaria, cumpliéndose con lo dispuesto en el Código Civil ecuatoriano en sus Arts. 1453, 1454 y 1461. Por último, los rubros reclamados despedido intempestivo no se ha cristalizado, dado que la terminación del Contrato de Trabajo tiene lugar por RESOLUCIÓN apegada a derecho dictada por el señor Inspector del Trabajo de esta ciudad de Portoviejo. Que aporta en su favor las pruebas documental y testimonial

veintidos treinta y nueve -3

solicitadas a fs. 292 vta., 293 del escrito de contestación. Que por lo expuesto, niega e impugna íntegramente la demanda de trabajo propuesta por la actora MARÍA AUXILIADORA REYNOSO MONTÚFAR, por ser falsa, improcedente, infundada e ilegal, solicitando en el numeral 9.- -fs. 293 vta.- que se la condene al pago de costas procesales y honorarios profesionales del abogado que patrocina la defensa de CONECEL, al amparo de lo que establecen los artículos 588 del Código del Trabajo, 284 del Código Orgánico General de Procesos y 12 del Código Orgánico de la Función Judicial.- Mediante auto de sustanciación de viernes 11 de septiembre del 2020, las 08h11 -fs. 301-, de conformidad con los artículos 151 y 156 del Código Orgánico General de Procesos, sustituidos por los artículos 22, 24 y 25 de la Ley s/n, R.O. 517S, 26-VI-2019, por reunir los requisitos legales, se admitió a trámite la CONTESTACIÓN a la DEMANDA. Con sustento en el primer inciso del Art. 333.4 del Código Orgánico General de Procesos, reformado por el Art. 56, Art. 57 y Art. 58 de la Ley s/n, R.O. 517-S, 26-VI-2019 y por cuanto me he acogido al teletrabajo previsto en la letra a) del Art. 6 del Decreto Ejecutivo No. 1017 dictado por el Presidente de la República el 16 de marzo de 2020, de conformidad con las directrices para la Realización de Audiencias Virtuales contenidas en la Resolución No. 074-2020 expedida por el Pleno del Consejo de la Judicatura, se convocó a los debatientes mediante auto de lunes 14 de septiembre del 2020, las 11h46 -fs. 9302- para las once horas del día miércoles 21 de octubre de 2020, a fin de que tenga lugar la AUDIENCIA ÚNICA a celebrarse en la SALA VIRTUAL POLYCOM 7701247, PIN 14998/salas físicas 7 y 9 de la Unidad Judicial Laboral de Portoviejo, sito en el edificio BECKER ubicado en las calles Rocafuerte entre 10 de Agosto y Pedro Gual, acto procesal que fue diferido según auto de sustanciación de miércoles 21 de octubre del 2020, las 13h42 -fs. 320- y que por las RAZONES actuariales de fs. 323, 325, 328, 331 fue suspendido por la ESCASA RESERVA VIRTUAL; culminándose este acto procesal a las 12h45 del día viernes 22 de enero del 2021, según ACTA RESUMEN y RAZÓN actuarial de fs. 334, 334 vta., 335, 336, con la intervención de la accionante acompañada de su defensora técnica Ab. Silvia Patricia Alcívar Aveiga, con matrícula N° 09-2015-3 FA -fs. 2-; y por otra parte, el procurador judicial del accionado -fs. 145 a fs. 152-, Dr. Segundo Oswaldo Segovia Medina, con matrícula N°13-2000-11 FA -fs. 142, 143-. **T E R C E R O: DECISIÓN SOBRE LA EXCEPCIÓN ÚNICA y VALIDEZ PROCESAL:** Iniciando la PRIMERA FASE se observa que al CONTESTAR la DEMANDA mediante escritos visibles desde fs. 286 a fs. 294, fs. 298, el ACCIONADO no plantea EXCEPCIONES PREVIAS determinadas en el Art. 153 del COGEP, sino únicamente la EXCEPCIÓN de NEGATIVA ABSOLUTA A LOS FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO DE LA DEMANDA -último inciso del numeral 5, fs. 292.-. Escuchado lo manifestado por accionado y actora, estimo que la EXCEPCIÓN ÚNICA planteada por el accionado amerita ser considerada por esta juzgadora en SENTENCIA de FONDO en base al análisis de las pruebas anunciadas, admitidas y producidas legalmente. En tal virtud y por cuanto de los recaudos procesales se aprecia que no existen vicios ni omisiones de solemnidad sustancial alguna, se declara la VALIDEZ de lo actuado; manifestando los sujetos procesales su total conformidad con el auto interlocutorio de validez procesal dictado por esta juzgadora. **C U A R T O: FIJACIÓN DE LOS PUNTOS EN DEBATE.-** Atendiendo lo manifestado en el ESCRITO INICIAL --fs. 124 a

fs. 129 vta., fs. 131 a fs. 132 vta.-, ESCRITOS de CONTESTACIÓN a la DEMANDA -fs. 286 a fs. 294, fs. 298.-, y considerando que la existencia de la relación sinalagmática de labores entre los justiciables e índole de la prestación de servicios -ASESORA DE SERVICIOS AL CLIENTE- y REMUNERACIÓN MENSUAL percibida en el mes de septiembre del 2019 -\$ 1,108.76- han sido admitidos por los accionados en el decurso de la secuencia procesal, elaboré el OBJETO de la CONTROVERSIA, el mismo que lo puse a consideración de los sujetos procesales en los siguientes términos: determinar si es procedente la IMPUGNACIÓN del VISTO BUENO concedido en favor del empleador, y por ende, establecer SI EXISTIÓ DESPIDO INTEMPESTIVO de labores acudido por la actora o si la contratación concluyó legalmente por VISTO BUENO conforme así lo sostiene la parte demandada, y determinar la procedencia en el pago de la indemnización y bonificación prescritas en los artículos 188 y 185 del Código de la materia, reclamadas por la actora en las letras A) y B) -fs. 129-; establecer si es procedente el pago de la MULTA determinada en el Art. 588 inciso primero del Código del Trabajo, y DAÑOS y PERJUICIO de conformidad al Art. 148 inciso primero del COFJ, solicitados por la accionante en las letras C) y D) -fs. 129; determinar si es procedente el pago de COSTAS PROCESALES y HONORARIOS solicitadas en la letra E), de conformidad con los artículos 588 inciso segundo del Código del Trabajo, Art. 42 de la Ley de Federación de Abogados del Ecuador, y artículos 284 inciso primero y 285 inciso segundo del COGEP -fs. 129-. Por último, establecer si es procedente la PRETENSION formulada por el accionado en el numeral 9.- de su escrito de CONTESTACIÓN -fs. 293 vta.- en la que solicita que se acepte la excepción deducida y que al declarar en SENTENCIA sin lugar la demanda, se condene a la accionante al pago de COSTAS PROCESALES, HONORARIOS de su defensor. Puesto a consideración de las partes, actora y accionados manifestaron su conformidad; razón por la cual, el OBJETO de la CONTROVERSIA quedó delimitado en los términos reseñados. Concluyendo la primera fase en que debe desarrollarse la AUDIENCIA ÚNICA -Art. 333.4 del COGEP- e invocando a los sujetos procesales la aplicación de métodos alternativos de la solución de conflictos CONCILIACIÓN- reconocidos en el inciso primero del Art. 190 de la Carta Magna en relación con las facultades que me concede el Art. 130.11 del Código Orgánico de la Función Judicial, y recordándole a las partes que cualquier intervención al respecto no incidirá en la resolución de la causa, los sujetos procesales no arribaron a un acuerdo conciliatorio que ponga fin a la contienda por los motivos señalado por el procurador judicial del accionado en el indicado acto procesal.- Prosiguiendo con la diligencia, se les concedió el uso de la palabra a los litigantes a fin de que anuncien el orden de las PRUEBAS solicitadas, insistiendo que ésta prueba debe ser pertinente con los puntos de debate que fueron fijados con antelación. Observando el principio de contradicción -Art. 76.7 letra h) de la CR- se concedió el uso de la palabra a la parte actora y demandada para que se pronuncien sobre las pruebas aportadas por cada uno de ellos, manifestando la demandante que no existe objeción alguna que formular a la misma, mientras que el accionado impugna la prueba documental y testimonial de historial del IESS y juramento deferido, en su orden. En cuanto a la prueba de la PARTE ACCIONANTE -# 3, fs. 129, 129 vta.- PRUEBA DOCUMENTAL que se ACEPTA por observar el Art. 159 en relación con el Art. 195 del COGEP: Documentación relacionada con

el historial del tiempo de trabajo del IESS -fs. 4 a fs. 17-; copias certificadas del VISTO BUENO No. 287104-2019 -fs. 18 a fs. 121-. **TESTIMONIALES:** Juramento deferido de la reclamante; recepción de las declaraciones juradas de los testigos: Manuel Iván Vélez Baquezea, Gary Fabricio Mieles Zambrano y Byron Alfredo Mendoza Macías, quienes declararán sobre los hechos relatados en la demanda; declaración de parte de actor y demandado. Se **INADMITE** la impugnación formulada por el accionado al historial del tiempo de servicio y juramento deferido, por considerar esta juzgadora que es un imperativo contar con los elementos requeridos para la emisión de la sentencia correspondiente; y, la relacionada con la declaración de parte del accionado por lo prescrito en el Art. 41 inciso tercero del COGEP en relación con el Art. 86 *ibídem*. Se deja constancia que la actora **DESISTE** en la fecha de reinstalación de las pruebas relacionadas con la recepción de los testimoniales de Iván Vélez Baquezea y Byron Alfredo Mendoza Macías, así como de la declaración de parte del accionado **ALFREDO VIRGILIO ESCOBAR LUCAS**. En lo concerniente a la prueba de la **PARTE DEMANDADA**, observando los presupuestos legales señalados en el Art. 160 del COGEP -Requisitos de pertinencia, utilidad, conducencia, amén de ser legal y practicada con lealtad y veracidad, esta juzgadora resuelve admitir mediante auto interlocutorio la siguiente PRUEBA -# 7, fs. 292 vta.-: copia certificada del CONTRATO de TRABAJO -fs. 164: copia certificada del REGLAMENTO INTERNO de CONECEL -fs. 166 a fs. 174-; copia certificada del documento firmado por la actora en el que declara haber recibido un ejemplar del REGLAMENTO INTERNO de CONECEL -fs. 176-; copia certificada de la comunicación de 03 de agosto del 2011 remitida por la actora al área de Recursos Humanos de CONECEL -fs. 178-; copias certificadas del expediente íntegro del VISTO BUENO No. 287104/2019 -fs. 179 a fs. 285-. Se deja expresa constancia que la demandante expresó su total conformidad con el AUTO INTERLOCUTORIO de ADMISIÓN de PRUEBAS de la referencia, no así el accionado que recurrió del mismo en los términos del último inciso del Art. 160 de la normativa antes invocada. Con base a los principios de inmediación, legalidad, y contradicción, durante el indicado acto procesal **SE PRACTICARON** las pruebas que fueron debidamente ADMITIDAS bajo los presupuestos establecidos en el Art. 160 del Código Orgánico General de Procesos. Con estos antecedentes, se impone a las partes el cumplimiento de la obligatoriedad con relación a la carga de la prueba, determinada en el Art. 169 del cuerpo de leyes invocado. **QUINTO: MOTIVACION y DECISIÓN DE FONDO CON DETERMINACIÓN DE LA COSA, CANTIDAD o HECHO QUE SE CONDENA.-** Habiéndose cumplido con la ritualidad que se requiere en esta clase de audiencias así como las formalidades propias del juicio **s u m a r i o** y analizando con detenimiento y responsabilidad cada una de las constancias procesales con sujeción al objeto de la controversia aceptado en esta audiencia, procedo a **RESOLVER** la CAUSA y para el efecto, se considera: En cumplimiento del Art. 76, numeral 7, literal 1) de la Carta Magna, toda sentencia debe ser motivada, 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 que constan en el proceso. La motivación a que hace referencia la disposición constitucional citada, en términos generales, representa un elemento fundamental dentro de todo acto que emane de la administración pública, es así que constituye

...CUESTOS WANGITA Y OTRO 591

que no es otra cosa que "UNA COMBINACION DE LOS CRITERIOS LOGICOS Y DE LAS MAXIMAS DE EXPERIENCIA QUE DEBE UTILIZAR EL JUEZ PARA APRECIAR LA PRUEBA", pues la finalidad de la prueba es llevar al juzgador al convencimiento pleno de los hechos y circunstancias controvertidos, según el precepto del Art. 158 ibídem. Sobre tal particular, la Primera Sala de lo Laboral y Social de la ex Corte Suprema de Justicia, en su fallo de 9 de octubre de 2008, dentro del expediente No.1254, publicado en el Registro Oficial Suplemento 112, de 31 de enero de 2011, establece: "...3.3. El sistema procesal ecuatoriano funda la valoración de la prueba en las reglas de la sana crítica, sin que dichas reglas se encuentren señaladas en norma jurídica alguna, quedando por tanto, facultado el juzgador para analizar las pruebas aportadas aplicando su conocimiento con apoyo del consejo de su experiencia en un proceso lógico - jurídico que le lleve a formar su convicción, la que en forma motivada la expresará en su sentencia...". 3) Por otra parte, al referirse al OBJETO DE LA PRUEBA los tratadistas CABRERA BENIGNO y DEVIS ECHANDÍA, indican que debe entenderse por OBJETO DE LA PRUEBA lo que se puede probar; en general, aquello sobre lo que puede recaer la prueba, concluyendo que el objeto de la prueba lo constituyen los hechos que no son otra cosa que los sucesos que acontecen en la realidad los mismos que son introducidos al proceso por los litigantes. Con relación a la valoración de la prueba, JOSE MARIA OBANDO GARRIDO, en su obra Derecho Procesal Laboral editorial Tunvivor, sostiene con relación a la valoración de la prueba que: "...Es un estudio crítico de conjunto de todas las pruebas aducidas al proceso, para los fines procesales de llegar a la justicia" y, "además, para una efectiva valoración, serán relacionadas entre sí y analizadas en sus concordancias y en sus diferencias, en sus coincidencias y en sus contradicciones acerca de los hechos, hasta llegar definitivamente a la certeza y convicción". Al respecto, la ex Corte Suprema de Justicia, en Resolución No. 83-99 de fecha 11 de febrero de 1999, publicada en R.O. 159 de fecha 30 de marzo de 1999, (FALLO DE TRIPLE REITERACIÓN), se pronunció: "la valoración de la prueba es una operación mental en virtud de la cual el juzgador determina la fuerza de convicción, en conjunto, de los elementos de prueba aportados por las partes para inferir si son ciertos o no las afirmaciones hechas tanto por el actor como por el demandado, en la demanda y la contestación a la demanda, respectivamente. Esta operación mental de valoración o apreciación de la prueba es potestad exclusiva de los jueces y tribunales de instancia y deben hacerlo aplicando, como dice la ley, las reglas de la sana crítica, o sea aquellos conocimientos que acumulados por la experiencia y que, en conformidad con los principios de la lógica, le permiten al juez considerar a ciertos hechos como probados"; 4) El Art. 424 de la Constitución de la República prescribe que "La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público, deberán mantener conformidad con sus disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica...". Los artículos 325 y 326 ibídem establecen que el Estado garantizará el derecho al trabajo. Los numerales 2 y 3 de la disposición constitucional últimamente invocada, tutelan los intangibles, inalienables é irrenunciables derechos del trabajador ecuatoriano, estableciendo que 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 los trabajadores. En

consonancia con las disposiciones constitucionales citadas, los Arts. 1, 2 y 4 del Estatuto Obrero, prescriben que "Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo..."; que "El trabajo es un derecho y un deber social..." y que "Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario". En el proceso laboral sobresale el principio de "justicia social" que procura la protección de los sujetos económicamente más débiles, en la relación jurídica-económica-laboral que son los trabajadores, para de esa manera alcanzar un determinado equilibrio entre los diferentes grupos humanos. Con este criterio deben apreciarse las pruebas que se aporten en un juicio laboral, criterio que no es ajeno a los principios protectores que se observan en la aplicación de la legislación de trabajo. Lo indicado guarda consonancia con el principio *In dubio pro operario*, locución latina que esencialmente constituye un principio interpretativo de Derecho laboral, que difiere del objetivo del derecho común, pues mientras éste busca establecer igualdad entre los contratantes, el derecho laboral apunta a proteger al trabajador por ser la parte más débil en cuanto a la negociación. El TRABAJO al ser concebido como un derecho y deber social, tiene como pilares fundamentales los principios de intangibilidad e irrenunciabilidad, en procura de que la parte débil de la relación, el trabajador, sea garantizado en sus derechos, de tal manera que la concepción del derecho es distinta, mientras en el derecho común como lo dice AMÉRICO PLÁ RODRÍGUEZ los derechos de los contendientes se fundamentan en el principio de igualdad, en el derecho laboral, "...en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador...para lograr, mediante esa protección, que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes" (Plá Rodríguez Américo, "Los principios del Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1998: pág. 61.). Es un imperativo dejar sentado de forma clara que el principio constitucional de la Intangibilidad, ha estado presente tanto en la Constitución Política (1998), como en la actual Constitución de la República, principio que muchas veces es confundido con el de irrenunciabilidad, siendo como tales principios con alcances distintos, pero complementarios entre sí. Por un lado la irrenunciabilidad se refiere a derechos subjetivos de los trabajadores, de este modo se previene que se atente o desconozca derechos establecidos en la ley, ya sea por voluntad propia o por terceros, como analiza el maestro laboralista Américo Plá Rodríguez en su obra: "Los principios del Derecho del Trabajo "...Por eso, creemos que la noción de irrenunciabilidad se puede expresar en términos muchos más generales en la siguiente forma: la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral"; razón por la cual, aun queriendo el trabajador no puede renunciar subjetivamente a sus derechos reconocidos por la ley, pero la Ley por sí sola si puede cambiarlos. Mientras que la intangibilidad va mucho más allá, pues su protección abarca no solo a los derechos de una forma subjetiva, sino desde una óptica objetiva, enfatizando que ni aún la ley puede menoscabar o contrariar derechos que han sido conferidos o reconocidos a los trabajadores, éstos son los llamados derechos adquiridos, que nacen de la ley, de la costumbre o del pacto colectivo laboral. 5) La ESTABILIDAD LABORAL constituye uno de los principios desarrollados ampliamente por el Derecho del Trabajo, el que es acogido en los artículos 325

y siguientes de la actual Constitución de la República del Ecuador. La regla general de este principio, al que el destacado abogado laboralista y profesor uruguayo AMERICO PLARODRIGUEZ denomina "continuidad de la relación de trabajo", es que el trabajador que ingresa a prestar sus servicios a la empresa o institución, luego de pasado el período de prueba o una vez concluido el plazo estipulado en los casos de contratación escrita, tiene derecho a conservar su empleo mientras tenga capacidad para hacerlo y no puede terminar sino cuando el trabajador se incapacita para el trabajo, o incurre en faltas sancionadas por la ley o el convenio colectivo, así como también cuando cualquiera de las partes incumple el contrato. El DICCIONARIO y GUÍA de la LEGISLACIÓN ECUATORIANA -ANBAR- cuyo autor es el Dr. Fernando Andrade Barrera, en la página 777, define a la ESTABILIDAD LABORAL como el "derecho que tiene una persona para permanecer en el trabajo durante su vida laboral. garantizar la estabilidad laboral de los empleados ha sido una de las consignas más importantes que han enarbolado juristas, laboralistas, sindicalistas y políticos desde que se comprendió la importancia social que posee y otorga el trabajo como fuente de ingresos y garante de la economía familiar e individual". Reconociendo este inalienable derecho del trabajador ecuatoriano, el Mandato Constituyente No. 4 publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 273 de jueves 14 de febrero del 2008 establece que "...El Estado garantiza la estabilidad de los trabajadores, la contratación colectiva y la organización sindical, en cumplimiento a los principios universales del derecho social que garantizan la igualdad de los ciudadanos frente al trabajo, evitando inequidades económicas y sociales...".

6) Conforme las normas establecidas en los Arts. 8 numeral 2 literal "h" de la Convención Interamericana de Derechos Humanos y Art. 76 numeral 7, literal "m" de la Constitución de la República, la IMPUGNACION es un derecho que tiene todo ciudadano para concurrir ante el órgano judicial competente e interponer el recurso que se creyere asistido. En fallo de casación dictado por la SALA DE LO LABORAL de la Corte Nacional de Justicia el 14 de febrero de 2014, las 10h25, dentro del JUICIO No. 43/09 propuesto por Manuela Eusebia Cedeño madre del menor Edison Miguel Cano en contra de Frowen Bailón Loor, representante y propietario del negocio Refresco Frutita, se consideró que: "...Los MEDIOS IMPUGNATORIOS son parte de la esencia misma del derecho a la tutela judicial efectiva reconocida constitucionalmente, y constituyen instrumentos sustantivos que permiten, tanto al actor como al demandado que se "reexamine un acto procesal o todo un proceso que le ha causado un perjuicio a fin de lograr que la materia cuestionada sea parcial o totalmente anulado o revocado" (PEÑA LABRIN Daniel Ernesto, Las Nuevas Tendencias del NCPP: Los Medios Impugnatorios, Derecho y Sociedad). Se concluye en consecuencia, que el MEDIO DE IMPUGNACION es un remedio jurídico conferido por la ley a las partes procesales con el objeto de modificar la situación jurídica que afecta a sus derechos derivadas de resoluciones expedidas en su contra. 7) En materia laboral, el VISTO BUENO es "la diligencia administrativa que consiste en la petición que puede efectuar, tanto el patrono, como el trabajador, para que el Inspector de Trabajo pueda mediante las pruebas y motivos que justifiquen resolver sobre la terminación anticipada del plazo de una relación laboral" (ANDRADE, Barrera Fernando "Derecho Laboral Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana tomo II, pág. 709, año 2009). Para el notable tratadista Dr. Julio César Trujillo, en

su obra "Derecho del Trabajo", páginas 351-353, manifiesta que la figura del visto bueno, es la manera como la legislación ecuatoriana, prevé la llamada separación unilateral del trabajador, en virtud de que éste ha incurrido en una de las causales determinadas por la ley y que por ende ha incumplido las obligaciones inherentes a la relación de trabajo. Por otra parte, el Dr. Aníbal Guzmán Lara, define al visto bueno como la forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo y que puede ser utilizado por el empleador o por el trabajador y prevista en la misma Ley para normalizar el desenvolvimiento de la empresa o negocio. En la legislación ecuatoriana, el visto bueno es reconocido como una forma de terminar el nexo laboral, tanto a petición de la parte empleadora o trabajadora, estableciendo una lista taxativa de las causales, permitiendo en ejercicio del derecho a la impugnación, que quien considere injustamente otorgado el visto bueno, pueda acudir ante el Juez laboral, conforme así efectivamente lo ordena el inciso 2 del Art. 183 del Código del Trabajo, que textualmente dice: "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". Al respecto, la jurisprudencia de la ex Corte Suprema de Justicia, estableció: "No hay duda de que por lo dispuesto en el 2o. inciso del Art. 183 del Código del Trabajo, la resolución del Inspector del Trabajo en el trámite del visto bueno "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"; sin embargo, para que tal opción pueda ventilarse, es indispensable impugnar específica y concretamente la resolución que se hubiere dictado dentro de la sustanciación del visto bueno, en el mismo libelo de demanda" -Gaceta Judicial. Año CI. Serie XVII. No. 3. Pág. 852, Quito, 5 de junio de 2000-. En consecuencia, se concluye que la resolución del Inspector de Trabajo en instancia administrativa, no impide acudir en sede judicial ante un Juez de Trabajo, ya que la resolución sólo tiene el valor de informe, que deberá ser apreciado con criterio judicial en relación a las pruebas que aporten en el proceso judicial, siempre y cuando se impugne la resolución. En este orden de ideas, se hace preciso indicar que la anterior Corte Suprema de Justicia, con relación a la procedencia del visto bueno, ha resuelto: "...Teniendo la resolución de visto bueno valor de informe, corresponde en el juicio establecer si fue concedido con aplicación de la ley..." -G. J.S. XIII No. 15 Pág. 3635; "...El Visto Bueno solo tiene valor de informe y está contradicho con la prueba vertida en el juicio constatándose contradicciones sustanciales en la prueba del Visto Bueno... Por lo mismo, se reconoce haberse producido el despido intempestivo" - G.J.S. XIV No. 4 Pág. 874; 8) Con fundamento en los artículos 1561, 1562 y 1454 del Código Civil, el CONTRATO DE TRABAJO determinado en el Art. 8 del Código de la materia, es un CONVENIO que implica en forma insoslayable el ejercicio de derechos y el cumplimiento de obligaciones recíproca. En este orden de ideas, la obligatoriedad que la ley laboral en su Art. 64 impone a los empleadores para adoptar un REGLAMENTO INTERNO debidamente aprobado por las autoridades respectivas, permite a las partes conocer con exactitud los derechos y obligaciones adquiridos, convirtiéndose en norma reguladora de las situaciones jurídicas que se presenten, buscando de esta manera evitar la presencia de abusos o arbitrariedades de los sujetos de la contratación. Sobre tal particular y específicamente, sobre disposiciones reglamentarias internas de las empresas, violatorias de

Acordos Acusada y Mes - 343

los mandatos legales y constitucionales, la anterior Corte Suprema de Justicia, resolvió: "El Art. 137 de la Constitución Política -actual Art. 424- establece que la Constitución es la Ley conforme con los preceptos secundarios y las demás de menor jerarquía deben mantener leyes, decretos, ordenanzas, disposiciones y tratados o acuerdos internacionales que de cualquier modo estuvieren en contradicción con la Constitución o alteraren sus prescripciones. El REGLAMENTO INTERNO aprobado por la Dirección General del Trabajo en el Art. 5º contraría por lo mismo, lo dispuesto en la Constitución Política del Estado, así como en el Art. 193 del Código del Trabajo..., de tal manera que con todos los puntos examinados sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo, es obvio que se produjo el despido intempestivo" - PRONTUARIO DE RESOLUCIONES No. 3, páginas 246, 247; 9) El principio de INMEDIACIÓN en el sistema procesal oral implica la interacción judicial, con la información de calidad obtenida en la audiencia. El cumplimiento del principio de inmediación en un juicio oral, como expresan Mauricio Duce y Andrés Baytelman, entraña que el tribunal debe recibir y percibir en forma personal y directa la prueba, y que su recepción y percepción debe obtenerse a partir de su fuente directa (Duce, 2004). Roxin señala que: "el principio de inmediación importa que el juez debe elaborar la sentencia de acuerdo con las impresiones personales que obtiene del acusado y de los medios de prueba (Roxin, 2008, pág. 135) La inmediación hace relación con el derecho a ser oído, previsto en el artículo 8.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos, que expresa: 1. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter, por cuanto; en la inmediación propia del sistema oral se presenta "una interacción directa e inmediata entre las partes y el juez de la causa en el examen y contraexamen de las pruebas del proceso, y por ello, la decisión judicial se fundamenta en la información que fue recepcionada en audiencia." (Pereira Santiago, 2011); y 10) Con tales antecedentes, me ratifico en la VALIDEZ del proceso cuya declaratoria ha merecido la aceptación de los sujetos procesales.- Como ya se indicó anteriormente, la existencia de la relación sinalagmática de labores entre los justiciables e indole de la prestación de servicios - ASESORA DE SERVICIOS AL CLIENTE- y REMUNERACIÓN MENSUAL percibida en el mes de septiembre del 2019 -\$ 1,108.76- han sido admitidos por los accionados en el decurso de la secuencia procesal.- Con el detalle de las APORTACIONES al I.E.S.S. visible desde fs. 4 a fs. 17, ha quedado acreditado que la actora labora para la empresa demandada desde el mes de febrero de 2009 hasta noviembre del 2019, iniciando su trabajo con antelación a la celebración del CONTRATO de TRABAJO fechado 03 de agosto del 2011 -fs. 164-. En tal virtud, valorando la prueba acorde a la SANA CRITICA -Art. 164 inciso segundo COGEP- y analizando con detenimiento y responsabilidad las pruebas aportadas por la accionante y confrontadas con las que aportaran el accionado, con relación al DESPIDO INTEMPESTIVO alegado, se formulan las siguientes consideraciones: A) Desde fs. 18 a fs. 121 y desde fs. 179

a fs. 285 consta el VISTO BUENO No. 287104-2019 iniciado el 25 de octubre de 2019 según petición presentada por el demandado -fs. 23 a fs. 29 vta., fs. 186 a fs. 192 vta.- quien aduce que la actora incurrió en faltas graves, concretamente de las establecidas en el Art. 172 numeral dos del Código Laboral Ecuatoriano, en concordancia con la cláusula segunda del Contrato Individual de Trabajo, artículos 2, 3, 8 y 45 del mismo cuerpo de leyes y lo preceptuado en el Reglamento Interno de Trabajo legalmente aprobado por la Dirección Regional del Trabajo, en sus artículos vigésimo quinto numeral 25, vigésimo octavo numeral 63, trigésimo cuarto y vigésimo noveno literal d). Con la RESOLUCIÓN concedida en favor del demandado por la autoridad administrativa de trabajo el 25 de noviembre de 2019; las 09b040 -fs. 119 a fs. 121- y fs. 281 a fs. 283, se colige que la RELACIÓN LABORAL fue concluida por el empleador por VISTO BUENO dictado por el Ab. Richard Martín Guillén Garzón, Inspector Provincial del Trabajo de Manabí quien consideró que el empleador probó los fundamentos de hecho y de derecho de conformidad con lo dispuesto en el numeral 2 del Art. 172 del Código del Trabajo que preceptúa: "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;...". Sobre esta causal, la Corte Nacional de Justicia dentro del juicio 1245-2010 y mediante Resolución de la Jueza ponente la Dra. María del Carmen Espinoza Valdiviezo, consideró que actuando como Tribunal de instancia y antes de entrar a valorar los hechos, corresponde analizar en qué circunstancias la indisciplina o desobediencia de los reglamentos internos legalmente aprobados se deben considerar como graves. En la especie, la causal que se le imputa a la actora y que ha merecido la concesión del visto bueno, es no haber cumplido "...las metas mensuales o anuales establecidas y los estándares o indicadores de gestión que la EMPLEADORA determine para el cargo" -fs. 186-, no obstante el lapso superior a 10 años de labores continuadas e ininterrumpidas.- Al haber comparecido la accionante a IMPUGNAR el VISTO BUENO visible desde fs. 119 a fs. 121, conforme así lo manifiesta en forma expresa en el escrito inicial a fs. 128 vta., numeral 2.19 en el que procede a IMPUGNAR la Resolución de VISTO BUENO, de conformidad con lo ordena el Art. 183 del cuerpo de leyes invocado, la RESOLUCIÓN de la autoridad administrativa de trabajo sólo tiene valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en juicio; B) Del análisis detenido del expediente de VISTO BUENO No. 287104-2019 iniciado el 25 de octubre de 2019 visible desde fs. 18 a fs. 121 y desde fs. 179 a fs. 285, observo los siguientes hechos relevantes: El Art. 545.5 del Código del Trabajo, reformado por el Art. 53 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015, determina que son atribuciones de los inspectores del trabajo "Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código", constituyendo la INSPECCIÓN del TRABAJO una "dependencia pública dependiente de la Dirección Regional del Trabajo con jurisdicción, atribuciones y deberes específicos, y seguramente la más cercana a empleadores y trabajadores, pues su misión especial es buscar la armonía en las relaciones entre ellos" (Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador, Dr. Anibal Guzmán Lara, página 21).- La petición inicial -fs. 23 a fs. 29 vta., fs. 186 a fs. 192 vta.- fue aceptada al trámite el 28 de octubre del 2019 por la Ab. Ángela Gabriela

(344)

Villacreses Viteri, Inspectora Provincial del Trabajo de Manabí -fs. 98-. En las diligencias practicadas el 13 de noviembre de 2019 según ACTA de INVESTIGACIÓN de fs. 108 a fs. 112 y fs. 271 a fs. 275 de gran trascendencia por cuanto en la misma se obtienen los elementos cognoscitivos requeridos para emitir la resolución posterior, fueron realizadas por el Ab. José Luis Veliz Mero, Inspector del Trabajo; y por último, la RESOLUCIÓN del VISTO BUENO - fs. 119 a fs. 121 y fs. 281 a fs. 283 en cuyo considerando QUINTO se hace mención de la AUDIENCIA DE INVESTIGACION, fue dictada el lunes 25 de noviembre del 2019, las 09:40 por el Ab. Richard Martín Guillén Garzón, quien no estuvo presente ni en la admisión de la petición ni en la INVESTIGACIÓN, ni en el decurso del expediente, sin que se haya indicado en dicha RESOLUCIÓN el motivo por el cual un Inspector del Trabajo diferente a los que lo sustanciaron, procedió a resolver el VISTO BUENO planteado. En este punto, es necesario considerar que asegurando el cumplimiento del relevante PRINCIPIO de INMEDIACIÓN, el Pleno de la Corte Nacional de Justicia, en lo relacionado a materias no penales y penales, expidió la Resolución No. 18-2017 el 22 de noviembre del 2017, mediante la cual, estableció el procedimiento a observarse para el caso de ausencia del juez actuante, y que el Art. 81 del COGEP -fuente supletoria del Derecho del Trabajo- permite la actuación de un juzgador distinto cuando se demuestre la existencia de caso fortuito o fuerza mayor, lo cual no ha acontecido en la especie.- En consecuencia, considero que en la tramitación del VISTO BUENO se vulneró el PRINCIPIO de INMEDIACIÓN consagrado en el Art. 169 de la Constitución de la República, Art. 19 del Código Orgánico de la Función Judicial y Art. 6 del COGEP que preceptúa: "La o el juzgador celebrará las audiencias en conjunto con las partes procesales que deberán estar presentes para la evacuación de la prueba y demás actos procesales que estructuran de manera fundamental el proceso. Solo podrán delegar las diligencias que deban celebrarse en territorio distinto al de su competencia. Las audiencias que no sean conducidas por la o el juzgador serán nulas" (Lo subrayado me pertenece);


C) En la especie, desde fs. 51 a fs. 58 vta., 59, fs. 166 a fs. 174 consta el REGLAMENTO INTERNO de TRABAJO de la COMPAÑÍA CONSORCIO ECUATORIANO DE TELECOMUNICACIONES S.A CONECEL aprobado el 27 de septiembre del 2010 que contiene disposiciones dilatadas y drásticas que ubican al trabajador en una posición de desventaja en el cumplimiento de sus actividades diarias frente a las exigencias desmesuradas de la parte patronal, pues no otra cosa se concluye del CAPÍTULO OCTAVO - DE LAS OBLIGACIONES y PROHIBICIONES de la EMPRESA que comprende solo DOS ARTÍCULOS, mientras que el CAPÍTULO NOVENO - DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR consta del ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO con 28 obligaciones, ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO con 6 OBLIGACIONES, y, ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO - DE LAS PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR con 73 prohibiciones; observándose que el CAPÍTULO DÉCIMO - DE LAS FALTAS, DE SUS CLASES y SANCIONES contiene el ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO con 73 faltas graves. Efectivamente y concretándose al caso que me ocupa, el Art. VIGESIMO OCTAVO - numeral 28.63-, determina que son FALTAS GRAVES..."No cumplir durante tres meses consecutivos a lo largo de un semestre con las metas o estándares mensuales de rendimiento", metas que no han sido definidas y hechas conocer a los trabajadores por los medios

electrónicos que cuenta la empresa para comunicación internas. Lo anterior aplica a metas por ventas, metas administrativas, así como a las metas de cualquiera de los indicadores de gestión de cada empleado determinadas por la EMPRESA". En este punto, es relevante enfatizar que procesalmente, no se ha demostrado que en el Reglamento ni en documento alguno se determinen en forma clara, previa y difundida con antelación, los parámetros, metas o estándares mensuales de rendimiento, metas que no han sido definidas con indicación del mínimo y máximo de rendimiento, a fin de que el trabajador pueda adoptar correctivos y conseguir los resultados requeridos y esperados; **D)** Del análisis cognoscitivo y responsable del expediente íntegro de VISTO BUENO a que se hace referencia, se constata que la prueba medular aportada por la empresa CONECEL se constriñe a las comunicaciones visibles desde fs. 75 a fs. 92 y desde fs. 238 a fs. 255, fechados 11 de enero del 2019, 11 de febrero del 2019, 11 mediante las cuales se le comunicó a la accionante las metas de productividad que han sido establecidas en los respectivos meses y el incumplimiento de dichas metas de productividad "según monitoreo de rendimiento y productividad efectuados a todos los colaboradores de la empresa. Se observa que las comunicaciones en las que se le hace conocer las metas de productividad para los respectivos meses fueron notificadas tardíamente a la accionante el 11 de enero del 2019 -fs. 75-, 11 de febrero de 2019 -fs. 77-, 13 de marzo del 2019 -fs. 79-, 4 de abril del 2019 -fs. 81-, 10 de mayo del 2019 -fs. 83-, 6 de junio del 2019 -fs. 85-, 8 de julio del 2019 -fs. 87-, 12 de agosto del 2019 -fs. 89-, 12 de septiembre del 2019 -fs. 91-. La falta de COMUNICACIÓN OPORTUNA a la actora de las METAS MENSUALES PROPUESTAS conforme así se evidencia de las comunicaciones aportadas insertas en el expediente del visto bueno de la referencia, a criterio de esta juzgadora y analizando las pruebas conforme a las reglas de la SANA CRITICA facultada por el segundo inciso del Art. 164 del COGEP, constituyen franca vulneración del derecho de la accionante a conocer con tiempo suficiente las directrices patronales claras y precisas para el cumplimiento de sus labores, pues al ser notificada con las mismas casi a mediados de cada mes, disponía de pocos días para alcanzar las metas exigidas por CONECEL S.A.. En cumplimiento a la obligatoriedad del Art. 5 del Estatuto Obrero y al criterio eminentemente social que se debe observar en la aplicación de la legislación laboral, la autoridad de trabajo debió analizar el incumplimiento proclamado por el empleador, en función a parámetros uniformes para con todos los trabajadores de la empresa, considerando para el efecto, que la fijación de las metas no puede realizársela en forma arbitraria, variable y sin motivación alguna, sino en forma razonada, técnica, objetiva, proporcional, clara y comprensible entre los empleados con responsabilidades similares; y principalmente, que dichas metas sean concretas y alcanzables, considerado varios aspectos-factores que escapan a la voluntad de los trabajadores y que no evidencian en modo alguno indisciplina o desobediencia grave a los reglamentos internos legalmente aprobados, verbigracia, la situación económica imperante en la localidad y país, estrategia comercial empresarial competitiva, precios y bondades de los productos-servicios ofrecidos en el mercado, determinante en la aceptación del usuario, etc. Como efectivamente lo admite la accionante al rendir su versión en el ACTA de INVESTIGACIÓN y al rendir declaración de parte en la AUDIENCIA ÚNICA, tenía conocimiento de las metas que se le imponen mensualmente, pero por ser metas sumamente elevadas se le imposibilitaba

hechos unsono y caso -345

cumplirlas. Abonando la inconformidad de la actora e imposibilidad reseñada, el testigo de la demandante señor GARY FABRICIO MIELES ZAMBRANO a rendir declaración en la AUDIENCIA ÚNICA, afirma haber laborado en CONECEL S.A. desde el 9 de agosto del 2011 hasta el 29 de noviembre del 2017. Que así mismo, la empresa le siguió trámite de VISTO BUENO por la productividad, porque las metas eran imposibles de cumplir y se vio precisado a renunciar ante el Ab. Segovia por no manchar su trayectoria y poder conseguir un nuevo trabajo; que las metas le eran notificadas hasta el 10 de cada mes por lo que disponía de poco tiempo para cumplirlas; que no todos los trabajadores cumplían con las metas de productividad; que de 20 a 22 personas, pocas de ellas cumplían con el cien por ciento; y que disponían solo de diez minutos para atender al público. Por último, es importante señalar que según la cláusula PRIMERA del CONTRATO de TRABAJO de fs. 164, la actora fue contratada para cumplir las funciones de ASESORA DE SERVICIOS AL CLIENTE y que de acuerdo a lo estipulado en la cláusula QUINTA, cumplía su labor en el Centro de Atención al Cliente de la empresa demandada. De lo anotado se colige, que su función se constreñía a ilustrar o aconsejar al cliente sobre las bondades de los servicios ofrecidos y equipos comercializados por CONECEL S.A. dentro de un limitado tiempo, mediante atención al público por turnos y dentro de los locales de su ex empleadora; razón por la cual, la petición de VISTO BUENO y el incumplimiento reseñado, carece de presupuestos fácticos y contractuales. En mérito de lo expuesto, se considera que el VISTO BUENO concedido amén de que la resolución carece de la suficiente motivación, no tiene suficientes fundamentos procesales y legales para su procedencia; por lo que, se ACEPTA LA IMPUGNACION DE VISTO BUENO, y de conformidad con la Resolución de la Corte Suprema de Justicia publicada en el R.O. 412, 6-IV-1990, es procedente el pago de indemnizaciones reclamadas por DESPIDO INTEMPESTIVO, determinándose acorde a lo prescrito en el Art. 94.2 y a la obligatoriedad del Art. 371 inciso segundo del COGEP, en consideración al tiempo de servicios y última remuneración percibida aceptada en este fallo, las siguientes cantidades: Indemnización por despido intempestivo -Art. 188 del Código del Trabajo- solicitada en la letra A)...\$12,196,36; por el derecho reclamado y prescrito por el Art. 185 ibidem en razón de lo que taxativa y meridianamente prevé el quinto inciso del Art. 188 del cuerpo de leyes invocado, reclamado en la letra B)...\$2,771.90; acogiéndose la petición de aclaración formulada por la accionante con observancia del trámite previsto en el Art. 255 del COGEP.- De conformidad con el Art. 286.5 ibidem en relación con el segundo inciso del Art. 588 del Estatuto Obrero, se ordena el pago de las COSTAS PROCESALES y HONORARIOS de la defensa técnica de la accionante solicitados en la letra E) del escrito inicial, los que serán calculados en su oportunidad procesal. S E X T O: PETICIONES DESESTIMADAS.- Por no concurrir los presupuestos determinados en el inciso primero del Art. 588 del Código de la materia e inciso primero del Art. 148 del Código Orgánico de la Función Judicial, se rechazan las solicitudes de las letras C) y D). Por las consideraciones que quedan expuestas, ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, se declara parcialmente con lugar la demanda y se ordena que el señor ALFREDO VIRGILIO ESCOBAR SAN LUCAS, con cédula de ciudadanía No. 0908234743

-fs. 155- por sus propios derechos y por los que representa en su calidad de Presidente Ejecutivo del CONSORCIO ECUATORIANO DE TELECOMUNICACIONES S.A. CONECEL cuyo R.U.C. es el # 1791251237001 -fs. 257- pague a la actora señora MARÍA AUXILIADORA REYNOSO, portadora de la cédula de ciudadanía No. 130741647-7 -fs. 1- los valores por los derechos que se determinan en la presente SENTENCIA. Con sustento en los artículos 256, 259 primer inciso y Art. 261.3 segundo inciso del COGEP, y ante el desacuerdo expresado en la AUDIENCIA ÚNICA, se **CONCEDIÓ** con efecto suspensivo el **RECURSO de APELACIÓN** a la sentencia dictada, interpuesto en forma oral por el accionado; debiendo elevarse los autos a los señores jueces de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, quienes además deben pronunciarse sobre el recurso de apelación al auto interlocutorio de admisión de pruebas, formulado por el demandado en fase respectiva de la AUDIENCIA ÚNICA. De conformidad con los artículos 257 (Sustituido por el Art. 39 de la Ley s/n, R.O. 517-S, 26-VI-2019) y 258 (Reformado por el Art. 40 de Ley s/n, R.O. 517-S, 26-VI-2019) último inciso *ibídem*, el demandado deberá fundamentar los recursos de apelación formulados, dentro del término de diez días previsto en la normativa vigente que transcurrirá a partir de la notificación de la presente sentencia escrita. La señora actuaria del despacho cumpla en su oportunidad con **SENTAR RAZÓN** procesal conforme ordenado en el Art. 119.3 *ibídem*. Se ha dado cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 167, 168 y 169 de la actual Constitución de la República del Ecuador. Notifíquese.-


CEDEÑO LOOR VILMA MARISOL
JUEZA(PONENTE)