



INSPECTORÍA DEL TRABAJO DE TUNGURAHUA.- Ambato, 28 de septiembre de 2018 a las 16H40.- **VISTOS.-** Amparado en lo prescrito en el Artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República, y en los Artículos 183, 545 numeral 5; y 621 del Código del Trabajo, emito la presente Resolución: **ANTECEDENTES:** Primero: En mérito al sorteo efectuado, tuve conocimiento de la solicitud de Visto Bueno presentada por la señora trabajadora ALBA MARGARITA VEAS ESTRADA, en contra de su empleador EMPRESAS PINTO S.A. representada legalmente por el señor CARLOS MAURICIO PINTO MANCHENO, que obra de fojas 3 a la 05 del expediente, misma que se deduce en los siguientes términos: "...Cabe indicar que durante los últimos tres años he sido víctima de acoso laboral, para lo cual describo los hechos que motivan dicha figura: a) Durante los últimos años se me ha indicado que realice varias funciones, se me ha descontado de los roles y de mi sueldo cantidades de dinero, sin indicarme la razón de hacerlo b) Se me ha señalado tanto a mi como a mis compañeras de habernos apropiado de las prendas de vestir que comercializa la empresa, a tal punto de llamarnos ladronas c) Con fecha 13 de junio del 2018, arribaron a esta ciudad de Ambato representante de la empresa, precisamente a mi lugar de mi trabajo en las instalaciones del PINTO, Mall de Los Andes, con el motivo de entrevistamos a todas la empleadas de la empresa, siendo entrevistada por la Señorita María José Cevallos, Jefe de Recursos Humanos y el Señor William Alcívar Gerente de Ventas, aproximadamente a las 10h30, quien me dijo que la responsabilidad del almacén era de todo el personal y luego la señora Mara José Cevallos me dijo: que el año 2017 de los doce meses ya había cumplido únicamente cinco meses las metas, en teoría era como pérdida de año en el colegio, y que en el año 2018 había cumplido únicamente dos meses la meta y que ellos necesitaban una buena vendedora y que yo me buscara otro trabajo porque no sirvo para esto, además de indicarme de manera altanera que ponga la renuncia, indico además que ella venía de parte del Ing. Pinto para tomar las decisiones. Me presentó unos llamados de atención por inventarios para que firme, a lo cual no accedí por no estar de acuerdo, y un llamado de atención de que no cumplí las metas del año 2018, los cuales si accedí a firmar bajo presión y amenaza de ponerme un visto bueno c) Con fecha 09 de julio del 2018 se me hace una transferencia por parte de mis empleadora, a mi cuenta personal del Banco del Pichincha, con el valor de 151.53 USD, llegando la valija el día jueves 11 de julio del 2018, con el rol de pagos de todas las trabajadores, donde se evidencia en dicho ROL (correspondiente a JUNIO 2018), un descuento de 21.29 USD, por concepto de multas. Evidenciándose en dicho rol una vez más la arbitrariedad, ya que en anteriores ocasiones de manera ilegal también me descontaban supuestamente de las comisiones por haber perdidas de prendas de vestir...". "Con lo manifestado, se puede concluir que he sido sujeto de una vejación, autoritarismo, acoso laboral, y la arbitrariedad lo cual me ha provocado un estado de estrés laboral y zozobra, hostigamiento psicológico, por el mobbing laboral, de hecho, nuestro trabajo se ha vuelto insoportable y hostil, afectando seriamente mi autoestima lo cual se ha vuelto insoportable, hechos que podrán dar fe mis propias compañeras de trabajo." **PETICION:** Con lo manifestado y por cuanto a existido presión para deslindarme del trabajo a efecto de que presente mi renuncia, imputaciones falsas, descuentos ilegales sin motivo alguno; y desestabilidad en mi trabajo, conforme lo determina el art. 173 numeral de 4 del Código del trabajo, en concordancia con el art. 46.1 *Ibidem*; concurre ante su autoridad para que se dé por terminado mi contrato de trabajo con la parte empleadora empresa PINTO S.A. Más adelante, anuncia las pruebas, señala domicilio judicial para sus notificaciones. A fojas 06 adjunta copias simples de la credencial de sus abogados, a fojas 07 del expediente adjunta copia a color de cédula, papeleta de votación de la trabajadora, a fojas 08 y 09 del expediente capturas de pantallas de inventarios, a fojas 10 a la 12 constan Llamados de atención, a fojas

114

13 del expediente hoja extraída de la página de la Superintendencia de compañías, valores y seguros; a fojas 14 a la 18 del expediente Reporte de Sueldos Mensuales reportados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, a fojas 19 a la 22 del expediente Informe Psicológico, a fojas 23 consta el rol de pagos del mes de Junio 2018, a fojas 26 a la 28 del expediente copias certificadas del Contrato de trabajo registrado en el Ministerio del Trabajo, a fojas 33 obra la providencia de calificación de visto bueno admitiéndola a trámite por reunir los requisitos de ley determinados en los artículos 183, y 621 del Código de Trabajo, disponiendo se notifique al empleador; a fojas 34 obra del expediente la razón sentada por la Notificadora Vanessa Paredes Zumbana, de la que se desprende la razón de que la notificación se la practicó a la señora Lilibeth Sanmartín, quien manifestó ser trabajadora (Supervisora); con fecha 05 de septiembre de 2018, obra del expediente el escrito de contestación presentado por la parte accionada en los siguientes términos: “ (...) 1. Mediante contrato de trabajo, la accionante viene prestando sus servicios en la compañía desde el 28 de enero de 2010, en calidad de Asistente de Almacén, debiendo desempeñar, de acuerdo con el cargo, al igual que todo el personal de Asistente de Almacén las diferentes actividades propias de un empleado de almacén, funciones que las cumple en el MALL DE LOS ANDES, en la ciudad de Ambato, siendo su última remuneración la cantidad de USD. 425.88. 2. Como empleada de almacén, al igual que todo el personal que cumple sus funciones en esta área, está obligada a observar todas y cada una de las instrucciones y disposiciones de la Empleadora y sobre todo, de acuerdo con lo establecido en su contrato de trabajo y Reglamento Interno de la compañía, es su deber cuidar la mercadería a su cargo, evitando pérdidas, sustracciones o destrucción de la misma, siendo responsable directa por estas contingencias. En suma, la razón de ser de su cargo es la venta de la mercadería entregada a ella y el resto del personal del almacén, una correcta recaudación de las ventas y el cuidado del inventario a su cargo y del resto del personal del almacén. 3. Para que el personal de almacén cumpla con sus funciones, la Empleadora está en el derecho de supervisar su trabajo, verificar, mediante inventarios, las existencias de mercadería y mediante auditoría de caja, la recaudación por ventas. Es un derecho del empleador, tal como expresamente lo dispone el Código del Trabajo, exigir a los trabajadores el que cumplan con las obligaciones determinadas en su contrato de trabajo, así como las estipuladas en el Reglamento Interno legalmente aprobado. Un trabajo responsable y eficiente del personal arrojará como resultado un inventario acorde con la recaudación de las ventas. CONTESTACIÓN: Como usted podrá apreciar señorita Inspectora, de estos antecedentes y de las propias afirmaciones de la accionante, todas las alegaciones en esta absurda petición no son sino un reclamo al empleador por exigirle a la trabajadora que cumpla con eficiencia y responsabilidad con su trabajo. (...)”; a fojas 41 copia simple de la cedula de ciudadanía del accionado, a fojas 42 y 43 copias simples del Nombramiento del representante legal, a fojas 44 consta copia simple de la credencial del abogado defensor, a fojas 45 a la 47 copia del contrato de trabajo, a fojas 48 a la 64 del expediente Reglamento Interno de Trabajo debidamente registrado en el Ministerio del Trabajo. Con fecha 12 de septiembre de 2018, a las 13h30, se señaló la correspondiente diligencia de investigación para el día 25 de septiembre de 2018, a las 13H30. Con fecha 25 de septiembre de 2018 a las 16h40, y que consta a fojas 69 del expediente se señala nuevo día y hora para que se lleve a cabo la correspondiente diligencia de investiga por cuanto esta autoridad de trabajo se encontraba en otra diligencia de invetsigacion, y por ende no se pudo llevar a cabo y por lo tanto se señala para la diligencia de investigación el día 27 de septiembre del 2018 a las 08h30. Siendo el día, y hora señalados para la diligencia de Investigación, comparece en calidad de accionante la señora ALBA MARGARITA VEAS ESTRADA, conjuntamente con su abogado patrocinador Abg. Mario Enrique Lascano Ortega, y por la parte accionada comparece el Ab. Marcelo Naranjo con procuración judicial conferida por Empresas PINTO S.A., conforme



obra del expediente a fojas 71 a la 83. A fojas 84 a la 115 obra de expediente documentación proporcionada en calidad de prueba por parte del accionado. Sendo así que conforme lo determina el segundo inciso del numeral 4 del art 173 del Código de Trabajo se abre la atapa de conciliación, en la misma que no se pudo llegar a una conciliación por lo que se dio por iniciada la diligencia. Por lo que, para el efecto comparece: a) El Abg. Mario Lascano Ortega a nombre de la señora Alba Margarita Veas Estrada, quien en lo principal manifestó: "En el trámite presentado de visto bueno por parte de la señora ALBA MARGARITA VEAS ESTRADA, en contra de las empresas PINTO S.A. cuya causal se encuentra estipulada el art. 173 numeral 4 de la ley de la materia, esto por cuanto cabe indicar que la accionante ha sido sujeto de acoso laboral, por ende, es obligación de la compareciente en demostrar los hechos que motivan al presente trámite. Es por ello que empiezo afirmándome y ratificándome en los fundamentos de hecho y de derecho de la acción propuesta, esto por cuanto la señora Alba Margarita Veas Estrada, ha venido laborando a partir del 28 de enero del año 2010 hasta la presente fecha, cumpliendo como auxiliar o asistente de almacén para las empresas Pinto S.A en esta ciudad de Ambato. Es importante acotar los hechos que han sido parte del hostigamiento y del acoso laboral propiamente dicho durante la relación de trabajo, en primera instancia pongo en su conocimiento que durante los últimos años la accionante, se ha sentido vejada en sus derechos, esto por cuanto ha realizado varias funciones dentro de la empresa, dándole ordenes de ocupar diversos puestos sin consentimiento de la trabajadora, sin que reciba la debida capacitación por parte de los empleadores, con el adicional de que sin motivo alguno se le ha descontado de su sueldo valores de dinero sin la debida justificación por parte de la empresa, cabe aclarar que la accionante ha hecho uso de los reclamos en su debido momento conjuntamente con sus compañeras de trabajo, no teniendo respuesta ante estas irregularidades, marginándole tanto a la compareciente como a las compañeras de labor, hecho que será probado y que su autoridad podrá verificar mediante la prueba aportada, para ello es importante poner en su conocimiento que a fojas 23 del proceso consta un rol de pagos, que en cuya parte pertinente indica por concepto de multas un descuento de veintinueve dólares con veintinueve centavos, dicho rol corresponde al mes de junio del 2018 donde se puede verificar de forma clara que existe y como se indica en los fundamentos de hecho un descuento ilegal y arbitrario, el cual no se me ha dado la debida explicación ni la razón de la merma de mi sueldo, prueba que será apreciada por la autoridad de trabajo, como el primer punto que hago referencia en la petición de visto bueno y que de hecho en atención a la norma supletoria que es el COGEP me permito producirlo en esta diligencia. Es importante también que tenga pleno conocimiento como otro hecho relevante dentro de mi actividad laboral que la empresa de forma continua se ha referido de que, me he apropiado de las prendas de vestir, inclusive dándose a entender que he sido responsable de las mismas y no solo a la compareciente si no al grupo de trabajo y compañeras dentro de esta empresa, por lo que dentro de estos hechos es pertinente que usted tenga pleno conocimiento al momento de receptar la declaración de la accionante así como de sus propias compañeras las cuales han sido anunciadas con la petición de visto bueno quienes darán fe de estas falsas imputaciones. Otro hecho que motiva el hostigamiento laboral es que con fecha 13 de junio del año 2018 arribaron a este local empresas PINTO mall de los Andes representantes y personeros de la empresa ya referida, dicho motivo se me indico era para entrevistarnos, tanto a la compareciente como mis compañeras por parte de la señorita María José Cevallos quien ostenta el cargo de Jefe de Recursos Humanos", b) La parte accionada a través de su defensor quien en lo principal manifiesta: "(...)1. Es importante, señorita Inspectora, que se tenga en cuenta cuan delicada es la aseveración de la trabajadora que pretende impulsar un Visto Bueno por la causal 4 del Art. 173 del Código del Trabajo, que ésta es la única causal en que se ha determinado un procedimiento previo cuando dice: "4.- (Agregado por el Art. 9 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017).- En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por



acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente." Para complementar con el siguiente texto: "Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad." Los supuestos "indicios fundados" de la trabajadora, en el presente caso, se reducen a los llamados de atención por el deficiente desempeño de la trabajadora no UNA, no DOS, sino por SEIS ocasiones distintas, porque pese a que EL PROCESO DE REGISTRO DE VENTAS ES TOTALMENTE CONOCIDO POR ELLA Y POR TODO EL PERSONAL QUE SE DESEMPEÑA COMO ASISTENTE DE ALMACÉN, la trabajadora sigue reincidiendo en la misma falta, sin cumplir los procesos de contar y registrar la mercadería producto de las ventas con la especificación de su código (mediante pitado), de manera que no se produzca distorsiones en los inventarios que le perjudiquen a ella misma y al resto del personal del local con pérdidas de mercadería que son de responsabilidad de todo el personal de cada local. Si hacer un llamado de atención al trabajador por su deficiente o inadecuado desempeño es ACOSO, más valdría que se eliminen de una vez por todas las obligaciones determinadas en el Art. 45 del Código del Trabajo, particularmente el literal a) y el e) y que el Ministerio del ramo deje de aprobar Reglamentos Internos que contengan las obligaciones del trabajador porque resulta que de acuerdo al criterio de la trabajadora el exigirle cumplir sus obligaciones a cabalidad HA SIDO ACOSO. Para que usted señorita Inspectora tenga claro el alcance de los llamados de atención formulados a la accionante en uso de MI derecho de exigir, a quien pago una remuneración, que cumpla con sus obligaciones contractuales, legales y reglamentarias, solicito se reciba el documento físico y la explicación del Informe de Auditoría elaborado por Adriana Natalia Panchez Quilachamin, así como el físico del Informe de Cumplimiento de Metas del Ing. William Omar Alcívar Berruz, Director del Departamento de Ventas de EMPRESAS PINTO S.A. 2. Otro de los supuestos "indicios fundados" del imaginario acoso que alega la trabajadora, es un informe de una psicóloga clínica, que no está avalada como perito de la Corte ni tiene valor alguna en la medida en que se trata de una "prueba de parte" sin el aval de ninguna institución de Salud como un profesional del IESS especializado en salud emocional o mental, o un dictamen técnico de Riesgos del Trabajo y no pasa de ser una mera opinión, que desde luego impugno en su totalidad y que lo único que concluye es que la evaluada "debe resolver su problemática laboral para salvaguardar su salud mental". ¿Será que dicha recomendación incluye cumplir sus obligaciones en los términos de su contrato y en la forma prevista en el Art. 45, literal a) del Código del Trabajo? La relación de los hechos formulada por la accionante en su solicitud inicial no se acerca, ni de lejos, con lo que la Doctrina relativa al "acoso laboral" representada por la más grande autoridad en el tema, el psicólogo Heinz Leymann, que lo identifica como las conductas morales que tendría que soportar el individuo sometido a acoso psicológico en el entorno laboral y que de manera exhaustiva las detallo en mi escrito de contestación (...). Presentan como prueba de su parte Informe de Cumplimiento de Ventas del local ubicado en el Mall de Los Andes ciudad Ambato, y de la trabajadora Alba Margarita Veas Estrada, Informe de la toma Física de Inventarios- Local Ambato y un cd con los anexos de la auditoría, Poder de Procuración Judicial. **CONSIDERACIONES:** Con los antecedentes expuestos y previos a resolver se considera: **PRIMERO.-** Que esta Autoridad es Competente para conocer, tramitar y resolver el presente Visto Bueno. **SEGUNDO.-** Que no se han omitido solemnidades sustanciales, que vicien su procedimiento, por lo que se declara al trámite válido. **TERCERO:** Que el artículo 169 del Código Orgánico General de Procesos establece que es obligación de la parte actora probar los hechos que ha propuesto



afirmativamente en la demanda y que ha negado la parte demandada en su contestación, artículo que a su vez obliga a la parte accionada a probar las afirmaciones explícitas o implícitas manifestadas en su contestación, y en concordancia con el art 164 del mismo cuerpo legal; y, por parte de esta Autoridad se hace valer las disposiciones emanadas en la Constitución de la República del Ecuador Capítulo Octavo al hablar de los "Derechos de Protección" Capítulo Cuarto artículos 75, 76 y 82; y, el Capítulo Cuarto, sobre los Principios de la Administración de Justicia en su Art. 169. **CUARTO.-** Que por las consideraciones señaladas, así como los documentos que constan en el expediente y la información obtenida en la diligencia de investigación, esta Autoridad ha observado: Que la parte accionante agrega la siguiente documentación: **a)** En relación a las dos impresiones de "capturas de pantalla de inventarios", que constan a fojas 08 y 09 del expediente, cabe indicar que envían dos correos electrónicos, en el uno indicando que existe un error al momento de imprimir el inventario ya que aparece una cantidad superior de prendas dentro del sistema, y en el segundo correo electrónico donde ya aparece la cantidad correcta esto después de haber comunicado dicha novedad. **b)** De las Copias simples de los memorandos de fechas, 26 de febrero, un memo de fecha 08 de junio del presente año; así como el memorando original de fecha, 30 de julio del presente año, que constan a fojas 12, es importante manifestar que el art. 45 literal a) del Código del Trabajo señala: "art. 45 Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador: a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos", al igual que dentro del contrato de trabajo de la señora accionante se establece específicamente la cláusula **OCTAVA.- COMPROMISOS DEL TRABAJADOR.-** "(...) Se obligará a demostrar eficiencia, puntualidad, ética y responsabilidad (...)" lo que concuerda con el Reglamento Interno de Trabajo de Empresas Pinto S.A. que señala en su art. 29 numeral 2: "Los trabajadores " 2. Cumplir con la mayor capacidad y eficiencia las labores relacionadas con la función que desempeña, sin que en ningún caso pueda alegarse su incumplimiento por desconocimiento o ignorancia de la labor específica confinada. En tal virtud el trabajador deberá conocer a cabalidad todas las instrucciones verbales o escritas emanadas por sus Superiores, así como las de carácter individual o general que como política de la Empresa se disponga." Es decir, es obligación de los trabajadores dar cumplimiento a lo señalado en líneas anteriores; en caso de incumplimiento el Reglamento Interno de Trabajo en sus arts. 33 y 34 señala cuales son las sanciones a los mismos; Al hablar que la relación laboral es un conjunto de derechos y obligaciones mutuas, es decir que al momento de emitir memorandos o llamados de atención por parte del empleador ejerce su facultad de sancionar conforme lo establecido en el reglamento interno de trabajo el mismo que debe estar legalmente legalizado dentro del Ministerio del Trabajo para que surta efecto legal. Debiendo considerar que le está completamente prohibido al empleador imponer multas que no se encuentran previstas en su respectivo reglamento interno de trabajo, lo que en el presente trámite ha sido establecido conforme lo señalado en líneas anteriores. En la solicitud de Visto Bueno la parte accionante manifiesta: "con el adicional se me amenaza, con instauramos el visto bueno a todas las trabajadoras incluyendo a la compareciente"; de los memorandos agregados se desprende el siguiente texto "Además pongo en su conocimiento que según el Inc. 2 Art. 172 del Código del Trabajo", el empleador está amparado legalmente para dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno **POR INDISCIPLINA O DESOBEDIENCIA GRAVES A LOS REGLAMENTOS INTERNOS LEGALMENTE APROBADOS**" (SIC), no obstante tal "amenaza" no es si no lo que expresamente está manifestado dentro del Código de Trabajo y Reglamento Interno de Trabajo legalmente aprobado, y plasmado en los memorandos. **c)** Impresión de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros del Ecuador respecto de los "Administradores actuales de la compañía", se desprende que el Gerente General es el señor Carlos Mauricio Pinto Mancheno, de lo que se evidencia que

ejerce la representación legal de la empresa denominada EMPRESAS PINTO S.A. d) En relación al reporte de sueldos mensuales sellada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de la señora Juela Villavicencio Mariela Rosalía, documento que consta a fojas 14 a la 18 del expediente, se desprende los aportes mensuales, año y mes del aporte, así como sueldos ganados mes a mes durante la relación laboral. e) En cuanto al informe Psicológico de la accionante que obra a fojas 19 a 21, cabe indicar que se ha manifestado que el mismo no se encuentra avalado por un perito del Consejo de la Judicatura; al conocer el trámite una autoridad administrativa hay que considerar que no existe norma que determine la obligatoriedad de que los exámenes psicológicos se realicen con peritos avalados por el Consejo de la Judicatura, es decir el Inspector de Trabajo no tiene la facultad de nombrar un perito legista; sin embargo, pese a ser un documento original del mismo no se desprende membrete, nombres completos de la profesional que lo realiza, ni el número de registro del título de tercer nivel que le acredite como tal, conforme lo establecido en el art. 195 de la Ley Orgánica de Salud, siendo así que dicho informe carece de valor jurado, por lo que no se le considera dentro del presente trámite de visto bueno. f) En relación al rol de pagos del mes de junio del 2018, que obra a fojas 23 del expediente, no es posible determinar la fecha de pago de la remuneración, por lo que la parte accionante agrega un rol de pago con firma de recibido sin que observe la fecha en la que le fue cancelada dicha remuneración. Respecto a las multas a las que hace referencia, conforme lo establecido por el Código de Trabajo las mismas no pueden superar el 10% de la remuneración mensual conforme lo establece el literal b) del art. 44 del Código del Trabajo, prohibición que ha sido observada por el empleador, pues de los roles de pagos adjuntados no se observan valores superiores al 10% por ciento. g) En relación al Contrato de trabajo a plazo fijo celebrado entre la accionada y el accionante, mismo que obra a fojas 26 a 28 del expediente, documento que también fue agregado por la parte accionada y que obra a fojas 45 a 47 del expediente. Del que se puede verificar: La existencia de la relación laboral entre EMPRESAS PINTO S.A. y Alba Margarita Veas Estrada, una cláusula SEGUNDA. OBJETO. Que su cargo es el de ASISTENTE DE ALMACÉN y que comprende las siguientes funciones: "recepción, bodegaje y perchado de mercadería, toma física de inventario, venta de mercadería, facturación, administración de caja y atención al público", en el cual se indica claramente cuáles son las funciones que le competen a la trabajadora, en la cláusula SÉPTIMA.- OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.- estipula que la trabajadora declara conocer y aceptar las disposiciones de los reglamentos y procedimiento internos de la Compañía, por lo que se desprende claramente que la accionante declara conocer sobre los Reglamentos de Empresas Pinto S.A. h) En relación a lo manifestado por la parte accionante dentro de su solicitud: "(...) Con fecha lunes 20 de agosto del 2018, aproximadamente 8h30 arriba a nuestro trabajo (MALL DE LOS ANDES, ALMACEN PINTO) , la señorita Adriana Panchis, ASISTENTE DE AUDITORIA, quien luego con el propósito de realizar un inventario, donde encontró supuestamente cruces de prendas, donde esta vez a favor del almacén sobre las mismas, y sin embargo indico que encontró anomalías de faltante de dinero sin tener sustento alguno, y para posterior retirarse, nos advirtió que: *se nos va mandar un llamado de atención para todas las trabajadoras por escrito el cual ya lo tenemos y todo esto es en cumplimiento de las ordenes de los ejecutivos. Y si quieren váyanse y quéjense en la Inspectoría del Trabajo con voz amenazante; (FECHA DEL ULTIMO SUCESO DONDE NO CESA EL HOSTIGAMIENTO)*"; y que ha sido corroborado por las personas escuchadas dentro de la diligencia ; es indispensable indicar, que de la propia lectura de la solicitud de visto bueno, así como de las personas escuchadas se desprende que las personas que realizan los supuestos actos de acoso son realizados por otros trabajadores de EMPRESAS PINTO S.A., mas no por el empleador, siendo así que dentro de la ley se establece que la definición de acoso es: "cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las



partes de la relación laboral o entre trabajadores”, es decir que no se ha demostrado que los supuestos actos de acoso hayan sido ejercidos por el empleador. En relación a la parte accionada agrega la siguiente documentación: i) Reglamento Interno de Trabajo legalmente aprobado que consta a fojas 48 a la 64 del expediente, del cual se puede verificar que fue aprobado el 17 de agosto del 2009, es decir, antes de que se inicie la relación laboral entre la accionante y el accionado. i) De las preguntas realizadas a la señora entrevistada Mariela Rosalía Juela Villavicencio, cabe indicar que las misma concuerdan al momento de responder las preguntas, pero no se las toma en consideración por el mismo hecho de que la persona en mención está siguiendo un procesos administrativos en los mismos términos legales. j) En relación a los informes presentados por los señores William Alcivar Berruz y la Ing. Adriana Panchez que obran a fojas 107 a la 115 respectivamente, cabe mencionar que únicamente hacen referencia al cumplimiento de metas y a errores realizados dentro de los correspondientes inventarios efectuados en el local de EMPRESAS PINTO S.A., en la ciudad de Ambato y de los cuales se desprenden los llamados de atención realizados por el empleador. Cabe mencionar que el acoso laboral en el Ecuador se encuentra establecido en el artículo innumerado posterior al Art. 46 del Código de Trabajo en el cual en su parte pertinente manifiesta lo siguiente: *“Art. ...- Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial. Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo”* (El énfasis me pertenece). Siendo una norma relativamente nueva por lo cual no hay jurisprudencia aplicable al caso, sin embargo en países como **Argentina**, la ha definido en los mismos términos es así que la ley 13.168 y ley 1.225 en sus Art. 4.3 inciso a) respectivamente, manifiestan: “la hostilidad continuada y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o crítica”. **Colombia** en la ley 1010 Art. 2 define al acoso laboral como “Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador (sic) por parte de un empleador un jefe o un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminado a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo” (El énfasis me pertenece). **Sao Paulo** en su ley contra el asedio moral Art. 2 considera asedio moral: “Todo acto, gesto o palabra, que practicados de forma repetitiva por agente, servidor, empleado o cualquier persona que abusando de autoridad que le confiere sus funciones tenga por objetivo o efecto atenta contra la autoestima y la autoderminacion del servidor, con daños al ambiente del trabajo, al servicio prestado al público, bien con la evolución, la carrera y la estabilidad funcional del servidor” (lo subrayado y en negrillas me pertenece). **Doctrinariamente** el científico HEINZ LEYMANN, de la Universidad de Estocolmo, lo define como “una situación en la que una persona, o varias, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo con el fin de destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral” (El énfasis me pertenece). adicionalmente LEYMANN en 1990 propuso la siguiente definición en el marco de un Congreso sobre



Higiene y Seguridad en el Trabajo: "El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella..." (lo subrayado y en negrillas me pertenece). Estas acciones ocurren con alta frecuencia (al menos una vez a la semana) y durante un largo periodo de tiempo (al menos durante seis meses). Esta definición excluye conflictos temporales y se centra en el momento en que la situación psicológica se traduce en trastornos psiquiátricos. (El énfasis me pertenece). Einarsen y Raknes (1997) quien describe el acoso psicológico como: "una situación donde uno o varios individuos perciben continuamente durante un período de tiempo que son receptores de actos negativos de uno o varios individuos, en una situación donde el objeto del acoso tiene dificultad para defenderse de esas acciones. Un incidente puntual no es acoso.". De las pruebas aportadas por las partes y analizadas se desprende que si bien han existido memorandos con llamados de atención los mismos han sido realizados dentro de los parámetros que prevé la norma laboral. Tanto en la legislación ecuatoriana como en la comparada una de las "características" a ser consideradas para que se conforme la figura del acoso es la que debe ser ejercido de "forma reiterada" (Ecuador), "forma repetitiva" (Sao Paulo), "persistente" (Colombia), "Continuada y repetida" (Colombia), es decir los eventos que han de ser considerados como acoso deben ser reiterados, así también lo considera la doctrina al manifestar como se ha expuesto en líneas anteriores "que un evento aislado no constituye acoso laboral"; en el presente visto bueno la accionante señala como acoso hechos puntuales respecto al envío de memorandos por parte del empleador, los mismos que han sido analizados en líneas anteriores; y que no constituyen acoso laboral sino la facultad del empleador de realizar llamados de atención conforme lo determinado en el Código del Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, siendo así que no se puede determinar el acoso laboral ya que no sea demostrado la reiteración de los hechos manifestados. **Primero:** NEGAR el Visto Bueno, solicitado por la señora trabajadora ALBA MARGARITA VEAS ESTRADA, en contra de su empleador EMPRESAS PINTO S.A. representada legalmente por el señor CARLOS MAURICIO PINTO MANCHENO. Se deja a salvo los derechos que les puedan asistir a las partes procesales, conforme lo determina el Art. 183, inciso segundo del Código del Trabajo. **Segundo:** Se dispone que se notifique con la presente Resolución a la parte accionante ALBA MARGARITA VEAS ESTRADA, en los correos electrónicos mariolascano1979@gmail.com, y a la casilla judicial N.- 763 del complejo judicial de Ambato perteneciente al abogado Mg. Mario Lascano y al Ab. Jorge Torres; y a la parte accionada EMPRESAS PINTO S.A. representada legalmente por el señor CARLOS MAURICIO PINTO MANCHENO, en los correos electrónicos mmoreno@morenoymoscoso.com y amoscoso@morenoymoscoso.com, lugares señalados para el efecto.- NOTIFIQUESE.- f) Abg. Ma. Daniela Sevilla Ortega.

Abg. Ma. Daniela Sevilla Ortega
 INSPECTORA DE TRABAJO DE TUNGURAHUA



RAZÓN.- En Ambato a los 28 de septiembre de 2018, a las 19H05, siento como tal que se notificó con la providencia que antecede a la parte accionante ALBA MARGARITA VEAS ESTRADA, en el correo electrónico mariolascano1979@gmail.com, y casilla judicial 763, y a la parte accionada EMPRESAS PINTO S.A. representada legalmente por el señor CARLOS MAURICIO PINTO MANCHENO, en los correos electrónicos mmoreno@morenoymoscoso.com y amoscoso@morenoymoscoso.com, lugares señalados para el efecto.-**CERTIFICO.-**

Abg. Ma. Daniela Sevilla Ortega
INSPECTORA DE TRABAJO DE TUNGURAHUA





A: EMPRESAS PINTO S.A. representada legalmente por el señor CARLOS MAURICIO PINTO MANCHENO

Dra. Mónica Moreno Echeverría, Dr. Arturo Moscoso Moreno, Dr. Marcelo Naranjo Proaño

Casilla N.-

Correo Electrónico: mmoreno@morenoymoscoso.com y amoscoso@morenoymoscoso.com

Se le hace saber.-

Dentro del Trámite de Visto Bueno No. No. 273964, presentado por la trabajadora ALBA MARGARITA VEAS ESTRADA, en contra de EMPRESAS PINTO S.A. representada legalmente por el señor CARLOS PAURICIO PINTO MANCHENO, se ha dictado lo que sigue:

INSPECTORÍA DEL TRABAJO DE TUNGURAHUA.- Ambato, 28 de septiembre de 2018 a las 16H40.- **VISTOS.-** Amparado en lo prescrito en el Artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República, y en los Artículos 183, 545 numeral 5; y 621 del Código del Trabajo, emito la presente Resolución: **ANTECEDENTES:** Primero: En mérito al sorteo efectuado, tuve conocimiento de la solicitud de Visto Bueno presentada por la señora trabajadora ALBA MARGARITA VEAS ESTRADA, en contra de su empleador EMPRESAS PINTO S.A. representada legalmente por el señor CARLOS MAURICIO PINTO MANCHENO, que obra de fojas 3 a la 05 del expediente, misma que se deduce en los siguientes términos: "...Cabe indicar que durante los últimos tres años he sido víctima de acoso laboral, para lo cual describo los hechos que motivan dicha figura: a) Durante los últimos años se me ha indicado que realice varias funciones, se me ha descontado de los roles y de mi sueldo cantidades de dinero, sin indicarme la razón de hacerlo b) Se me ha señalado tanto a mí como a mis compañeras de habernos apropiado de las prendas de vestir que comercializa la empresa, a tal punto de llamarnos ladronas c) Con fecha 13 de junio del 2018, arribaron a esta ciudad de Ambato representante de la empresa, precisamente a mi lugar de mi trabajo en las instalaciones del PINTO, Mall de Los Andes, con el motivo de entrevistamos a todas la empleadas de la empresa, siendo entrevistada por la Señorita María José Cevallos, Jefe de Recursos Humanos y el Señor William Alcívar Gerente de Ventas, aproximadamente a las 10h30, quien me dijo que la responsabilidad del almacén era de todo el personal y luego la señora Mara José Cevallos me dijo: que el año 2017 de los doce meses ya había cumplido únicamente cinco meses las metas, en teoría era como pérdida de año en el colegio, y que en el año 2018 había cumplido únicamente dos meses la meta y que ellos necesitaban una buena vendedora y que yo me buscara otro trabajo porque no sirvo para esto, además de indicarme de manera altanera que ponga la renuncia, indico además que ella venía de parte del Ing. Pinto para tomar las decisiones. Me presentó unos llamados de atención por inventarios para que firme, a lo cual no accedí por no estar de acuerdo, y un llamado de atención de que no cumplí las metas del año 2018, los cuales si accedí a firmar bajo presión y amenaza de ponerme un visto bueno c) Con fecha 09 de julio del 2018 se me hace una transferencia por parte de mis empleadora, a mi cuenta personal del Banco del Pichincha, con el valor de 151.53 USD, llegando la valija el día jueves 11 de julio del 2018, con el rol de pagos de todas las trabajadores, donde se evidencia en dicho ROL (correspondiente a JUNIO 2018), un descuento de 21.29 USD, por concepto de multas. Evidenciándose en dicho rol una vez más la arbitrariedad, ya que en anteriores ocasiones de manera ilegal también me descontaban supuestamente de las comisiones por haber perdidas de prendas de vestir..."



“Con lo manifestado, se puede concluir que he sido sujeto de una vejación, autoritarismo, acoso laboral, y la arbitrariedad lo cual me ha provocado un estado de estrés laboral y zozobra, hostigamiento psicológico, por el mobbing laboral, de hecho, nuestro trabajo se ha vuelto insoportable y hostil, afectando seriamente mi autoestima lo cual se ha vuelto insoportable, hechos que podrán dar fe mis propias compañeras de trabajo.” **PETICION:** Con lo manifestado y por cuanto a existido presión para deslindarme del trabajo a efecto de que presente mi renuncia, imputaciones falsas, descuentos ilegales sin motivo alguno; y desestabilidad en mi trabajo, conforme lo determina el art. 173 numeral de 4 del Código del trabajo, en concordancia con el art. 46.1 *Ibidem*; concurre ante su autoridad para que se dé por terminado mi contrato de trabajo con la parte empleadora empresa PINTO S.A. Más adelante, anuncia las pruebas, señala domicilio judicial para sus notificaciones. A fojas 06 adjunta copias simples de la credencial de sus abogados, a fojas 07 del expediente adjunta copia a color de cédula, papeleta de votación de la trabajadora, a fojas 08 y 09 del expediente capturas de pantallas de inventarios, a fojas 10 a la 12 constan Llamados de atención, a fojas 13 del expediente hoja extraída de la página de la Superintendencia de compañías, valores y seguros; a fojas 14 a la 18 del expediente Reporte de Sueldos Mensuales reportados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, a fojas 19 a la 22 del expediente Informe Psicológico, a fojas 23 consta el rol de pagos del mes de Junio 2018, a fojas 26 a la 28 del expediente copias certificadas del Contrato de trabajo registrado en el Ministerio del Trabajo, a fojas 33 obra la providencia de calificación de visto bueno admitiéndola a trámite por reunir los requisitos de ley determinados en los artículos 183, y 621 del Código de Trabajo, disponiendo se notifique al empleador; a fojas 34 obra del expediente la razón sentada por la Notificadora Vanessa Paredes Zumbana, de la que se desprende la razón de que la notificación se la practicó a la señora Lilibeth Sanmartín, quien manifestó ser trabajadora (Supervisora); con fecha 05 de septiembre de 2018, obra del expediente el escrito de contestación presentado por la parte accionada en los siguientes términos: “ (...) 1. Mediante contrato de trabajo, la accionante viene prestando sus servicios en la compañía desde el 28 de enero de 2010, en calidad de Asistente de Almacén, debiendo desempeñar, de acuerdo con el cargo, al igual que todo el personal de Asistente de Almacén las diferentes actividades propias de un empleado de almacén, funciones que las cumple en el MALL DE LOS ANDES, en la ciudad de Ambato, siendo su última remuneración la cantidad de USD. 425.88. 2. Como empleada de almacén, al igual que todo el personal que cumple sus funciones en esta área, está obligada a observar todas y cada una de las instrucciones y disposiciones de la Empleadora y sobre todo, de acuerdo con lo establecido en su contrato de trabajo y Reglamento Interno de la compañía, es su deber cuidar la mercadería a su cargo, evitando pérdidas, sustracciones o destrucción de la misma, siendo responsable directa por estas contingencias. En suma, la razón de ser de su cargo es la venta de la mercadería entregada a ella y el resto del personal del almacén, una correcta recaudación de las ventas y el cuidado del inventario a su cargo y del resto del personal del almacén. 3. Para que el personal de almacén cumpla con sus funciones, la Empleadora está en el derecho de supervisar su trabajo, verificar, mediante inventarios, las existencias de mercadería y mediante auditoría de caja, la recaudación por ventas. Es un derecho del empleador, tal como expresamente lo dispone el Código del Trabajo, exigir a los trabajadores el que cumplan con las obligaciones determinadas en su contrato de trabajo, así como las estipuladas en el Reglamento Interno legalmente aprobado. Un trabajo responsable y eficiente del personal arrojará como resultado un inventario acorde con la recaudación de las ventas. **CONTESTACIÓN:** Como usted podrá apreciar señorita Inspectora, de estos antecedentes y de las propias afirmaciones de la accionante, todas las alegaciones en esta absurda petición no son sino un reclamo al empleador por exigirle a la trabajadora que cumpla con eficiencia y responsabilidad con su trabajo. (...)” a fojas 41 copia simple de la cédula de ciudadanía del



accionado, a fojas 42 y 43 copias simples del Nombramiento del representante legal, a fojas 44 consta copia simple de la credencial del abogado defensor, a fojas 45 a la 47 copia del contrato de trabajo, a fojas 48 a la 64 del expediente Reglamento Interno de Trabajo debidamente registrado en el Ministerio del Trabajo. Con fecha 12 de septiembre de 2018, a las 13h30, se señaló la correspondiente diligencia de investigación para el día 25 de septiembre de 2018, a las 13H30. Con fecha 25 de septiembre de 2018 a las 16h40, y que consta a fojas 69 del expediente se señala nuevo día y hora para que se lleve a cabo la correspondiente diligencia de investiga por cuanto esta autoridad de trabajo se encontraba en otra diligencia de invetsigacion, y por ende no se pudo llevar a cabo y por lo tanto se señala para la diligencia de investigación el día 27 de septiembre del 2018 a las 08h30. Siendo el día, y hora señalados para la diligencia de Investigación, comparece en calidad de accionante la señora ALBA MARGARITA VEAS ESTRADA, conjuntamente con su abogado patrocinador Abg. Mario Enrique Lascano Ortega, y por la parte accionada comparece el Ab. Marcelo Naranjo con procuración judicial conferida por Empresas PINTO S.A., conforme obra del expediente a fojas 71 a la 83. A fojas 84 a la 115 obra del expediente documentación proporcionada en calidad de prueba por parte del accionado. Siendo así que conforme lo determina el segundo inciso del numeral 4 del art 173 del Código de Trabajo se abre la atapa de conciliación, en la misma que no se pudo llegar a una conciliación por lo que se dio por iniciada la diligencia. Por lo que, para el efecto comparece: a) El Abg. Mario Lascano Ortega a nombre de la señora Alba Margarita Veas Estrada, quien en lo principal manifestó: "En el trámite presentado de visto bueno por parte de la señora ALBA MARGARITA VEAS ESTRADA, en contra de las empresas PINTO S.A. cuya causal se encuentra estipulada el art. 173 numeral 4 de la ley de la materia, esto por cuanto cabe indicar que la accionante ha sido sujeto de acoso laboral, por ende, es obligación de la compareciente en demostrar los hechos que motivan al presente trámite. Es por ello que empiezo afirmándome y ratificándome en los fundamentos de hecho y de derecho de la acción propuesta, esto por cuanto la señora Alba Margarita Veas Estrada, ha venido laborando a partir del 28 de enero del año 2010 hasta la presente fecha, cumpliendo como auxiliar o asistente de almacén para las empresas Pinto S.A en esta ciudad de Ambato. Es importante acotar los hechos que han sido parte del hostigamiento y del acoso laboral propiamente dicho durante la relación de trabajo, en primera instancia pongo en su conocimiento que durante los últimos años la accionante, se ha sentido vejada en sus derechos, esto por cuanto ha realizado varias funciones dentro de la empresa, dándole ordenes de ocupar diversos puestos sin consentimiento de la trabajadora, sin que reciba la debida capacitación por parte de los empleadores, con el adicional de que sin motivo alguno se le ha descontado de su sueldo valores de dinero sin la debida justificación por parte de la empresa, cabe aclarar que la accionante ha hecho uso de los reclamos en su debido momento conjuntamente con sus compañeras de trabajo, no teniendo respuesta ante estas irregularidades, marginándole tanto a la compareciente como a las compañeras de labor, hecho que será probado y que su autoridad podrá verificar mediante la prueba aportada, para ello es importante poner en su conocimiento que a fojas 23 del proceso consta un rol de pagos, que en cuya parte pertinente indica por concepto de multas un descuento de veintiún dólares con veintinueve centavos, dicho rol corresponde al mes de junio del 2018 donde se puede verificar de forma clara que existe y como se indica en los fundamentos de hecho un descuento ilegal y arbitrario, el cual no se me ha dado la debida explicación ni la razón de la merma de mi sueldo, prueba que será apreciada por la autoridad de trabajo, como el primer punto que hago referencia en la petición de visto bueno y que de hecho en atención a la norma supletoria que es el COGEP me permito producirlo en esta diligencia. Es importante también que tenga pleno conocimiento como otro hecho relevante dentro de mi actividad laboral que la empresa de forma continua se ha referido de que, me he apropiado de las prendas de vestir, inclusive dándose a entender que he sido responsable de las mismas y no

178

EL PROCESO DE TRABAJO

EL GOBIERNO FEDERAL

solo a la compareciente si no al grupo de trabajo y compañeras dentro de esta empresa, por lo que dentro de estos hechos es pertinente que usted tenga pleno conocimiento al momento de receptar la declaración de la accionante así como de sus propias compañeras las cuales han sido anunciadas con la petición de visto bueno quienes darán fe de estas falsas imputaciones. Otro hecho que motiva el hostigamiento laboral es que con fecha 13 de junio del año 2018 arribaron a este local empresas PINTO mall de los Andes representantes y personeros de la empresa ya referida, dicho motivo se me indico era para entrevistarnos, tanto a la compareciente como mis compañeras por parte de la señorita Maria José Cevallos quien ostenta el cargo de Jefe de Recursos Humanos”, b) La parte accionada a través de su defensor quien en lo principal manifiesta: “(...)1. Es importante, señorita Inspector, que se tenga en cuenta cuan delicada es la aseveración de la trabajadora que pretende impulsar un Visto Bueno por la causal 4 del Art. 173 del Código del Trabajo, que ésta es la única causal en que se ha determinado un procedimiento previo cuando dice: “4.- (Agregado por el Art. 9 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017).- En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente.” Para complementar con el siguiente texto: “Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.” Los supuestos “indicios fundados” de la trabajadora, en el presente caso, se reducen a los llamados de atención por el deficiente desempeño de la trabajadora no UNA, no DOS, sino por SEIS ocasiones distintas, porque pese a que EL PROCESO DE REGISTRO DE VENTAS ES TOTALMENTE CONOCIDO POR ELLA Y POR TODO EL PERSONAL QUE SE DESEMPEÑA COMO ASISTENTE DE ALMACÉN, la trabajadora sigue reincidiendo en la misma falta, sin cumplir los procesos de contar y registrar la mercadería producto de las ventas con la especificación de su código (mediante pitado), de manera que no se produzca distorsiones en los inventarios que le perjudiquen a ella misma y al resto del personal del local con pérdidas de mercadería que son de responsabilidad de todo el personal de cada local. Si hacer un llamado de atención al trabajador por su deficiente o inadecuado desempeño es ACOSO, más valdría que se eliminen de una vez por todas las obligaciones determinadas en el Art. 45 del Código del Trabajo, particularmente el literal a) y el e) y que el Ministerio del ramo deje de aprobar Reglamentos Internos que contengan las obligaciones del trabajador porque resulta que de acuerdo al criterio de la trabajadora el exigirle cumplir sus obligaciones a cabalidad HA SIDO ACOSO. Para que usted señorita Inspector tenga claro el alcance de los llamados de atención formulados a la accionante en uso de MI derecho de exigir, a quien pago una remuneración, que cumpla con sus obligaciones contractuales, legales y reglamentarias, solicito se reciba el documento físico y la explicación del Informe de Auditoría elaborado por Adriana Natalia Panchez Quilachamin, así como el físico del Informe de Cumplimiento de Metas del Ing. William Omar Alcívar Berruz, Director del Departamento de Ventas de EMPRESAS PINTO S.A. 2. Otro de los supuestos “indicios fundados” del imaginario acoso que alega la trabajadora, es un informe de una psicóloga clínica, que no está avalada como perito de la Corte ni tiene valor alguna en la medida en que se trata de una “prueba de parte” sin el aval de ninguna institución de Salud como un profesional del IESS especializado en salud emocional o mental, o un dictamen técnico de Riesgos del Trabajo y no pasa de ser una mera opinión, que desde luego impugno en su totalidad y que lo único que concluye es que la evaluada “debe resolver su problemática laboral para salvaguardar su salud mental”. ¿Será que dicha recomendación incluye cumplir sus obligaciones en los términos de su contrato y en la forma prevista en el Art. 45, literal a)



del Código del Trabajo? La relación de los hechos formulada por la accionante en su solicitud inicial no se acerca, ni de lejos, con lo que la Doctrina relativa al "acoso laboral" representada por la más grande autoridad en el tema, el psicólogo Heinz Leymann, que lo identifica como las conductas morales que tendría que soportar el individuo sometido a acoso psicológico en el entorno laboral y que de manera exhaustiva las detallo en mi escrito de contestación (...)", Presentan como prueba de su parte Informe de Cumplimiento de Ventas del local ubicado en el Mall de Los Andes ciudad Ambato, y de la trabajadora Alba Margarita Veas Estrada, Informe de la toma Física de Inventarios- Local Ambato y un cd con los anexos de la auditoría, Poder de Procuración Judicial. **CONSIDERACIONES:** Con los antecedentes expuestos y previos a resolver se considera: **PRIMERO.-** Que esta Autoridad es Competente para conocer, tramitar y resolver el presente Visto Bueno. **SEGUNDO.-** Que no se han omitido solemnidades sustanciales, que vicien su procedimiento, por lo que se declara al trámite válido. **TERCERO:** Que el artículo 169 del Código Orgánico General de Procesos establece que es obligación de la parte actora probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda y que ha negado la parte demandada en su contestación, artículo que a su vez obliga a la parte accionada a probar las afirmaciones explícitas o implícitas manifestadas en su contestación, y en concordancia con el art 164 del mismo cuerpo legal; y, por parte de esta Autoridad se hace valer las disposiciones emanadas en la Constitución de la República del Ecuador Capítulo Octavo al hablar de los "Derechos de Protección" Capítulo Cuarto artículos 75, 76 y 82; y, el Capítulo Cuarto, sobre los Principios de la Administración de Justicia en su Art. 169. **CUARTO.-** Que por las consideraciones señaladas, así como los documentos que constan en el expediente y la información obtenida en la diligencia de investigación, esta Autoridad ha observado: Que la parte accionante agrega la siguiente documentación: a) En relación a las dos impresiones de "capturas de pantalla de inventarios", que constan a fojas 08 y 09 del expediente, cabe indicar que envían dos correos electrónicos, en el uno indicando que existe un error al momento de imprimir el inventario ya que aparece una cantidad superior de prendas dentro del sistema, y en el segundo correo electrónico donde ya aparece la cantidad correcta esto después de haber comunicado dicha novedad. b) De las Copias simples de los memorandos de fechas, 26 de febrero, un memo de fecha 08 de junio del presente año; así como el memorando original de fecha, 30 de julio del presente año, que constan a fojas 12, es importante manifestar que el art. 45 literal a) del Código del Trabajo señala: "art. 45 Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador: a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos", al igual que dentro del contrato de trabajo de la señora accionante se establece específicamente la cláusula **OCTAVA.- COMPROMISOS DEL TRABAJADOR.-** "(...) Se obligará a demostrar eficiencia, puntualidad, ética y responsabilidad (...)" lo que concuerda con el Reglamento Interno de Trabajo de Empresas Pinto S.A. que señala en su art. 29 numeral 2: "Los trabajadores " 2. Cumplir con la mayor capacidad y eficiencia las labores relacionadas con la función que desempeña, sin que en ningún caso pueda alegarse su incumplimiento por desconocimiento o ignorancia de la labor específica confinada. En tal virtud el trabajador deberá conocer a cabalidad todas las instrucciones verbales o escritas emanadas por sus Superiores, así como las de carácter individual o general que como política de la Empresa se disponga." Es decir, es obligación de los trabajadores dar cumplimiento a lo señalado en líneas anteriores; en caso de incumplimiento el Reglamento Interno de Trabajo en sus arts. 33 y 34 señala cuales son las sanciones a los mismos; Al hablar que la relación laboral es un conjunto de derechos y obligaciones mutuas, es decir que al momento de emitir memorandos o llamados de atención por parte del empleador ejerce su facultad de sancionar conforme lo establecido en el reglamento interno de trabajo el mismo que debe estar legalmente legalizado dentro del Ministerio del Trabajo para que surta efecto legal. Debiendo considerar

que le está completamente prohibido al empleador imponer multas que no se encuentran previstas en su respectivo reglamento interno de trabajo, lo que en el presente trámite ha sido establecido conforme lo señalado en líneas anteriores. En la solicitud de Visto Bueno la parte accionante manifiesta: "con el adicional se me amenaza, con instauramos el visto bueno a todas las trabajadoras incluyendo a la compareciente"; de los memorandos agregados se desprende el siguiente texto "Además pongo en su conocimiento que según el Inc. 2 Art. 172 del Código del Trabajo", el empleador está amparado legalmente para dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno POR INDISCIPLINA O DESOBEDIENCIA GRAVES A LOS REGLAMENTOS INTERNOS LEGALMENTE APROBADOS" (SIC), no obstante tal "amenaza" no es si no lo que expresamente está manifestado dentro del Código de Trabajo y Reglamento Interno de Trabajo legalmente aprobado, y plasmado en los memorandos. c) Impresión de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros del Ecuador respecto de los "Administradores actuales de la compañía", se desprende que el Gerente General es el señor Carlos Mauricio Pinto Mancheno, de lo que se evidencia que ejerce la representación legal de la empresa denominada EMPRESAS PINTO S.A. d) En relación al reporte de sueldos mensuales sellada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de la señora Juela Villavicencio Mariela Rosalía, documento que consta a fojas 14 a la 18 del expediente, se desprende los aportes mensuales, año y mes del aporte, así como sueldos ganados mes a mes durante la relación laboral. e) En cuanto al informe Psicológico de la accionante que obra a fojas 19 a 21, cabe indicar que se ha manifestado que el mismo no se encuentra avalado por un perito del Consejo de la Judicatura; al conocer el trámite una autoridad administrativa hay que considerar que no existe norma que determine la obligatoriedad de que los exámenes psicológicos se realicen con peritos avalados por el Consejo de la Judicatura, es decir el Inspector de Trabajo no tiene la facultad de nombrar un perito legista; sin embargo, pese a ser un documento original del mismo no se desprende membrete, nombres completos de la profesional que lo realiza, ni el número de registro del título de tercer nivel que le acredite como tal, conforme lo establecido en el art. 195 de la Ley Orgánica de Salud, siendo así que dicho informe carece de valor jurado, por lo que no se le considera dentro del presente trámite de visto bueno. f) En relación al rol de pagos del mes de junio del 2018, que obra a fojas 23 del expediente, no es posible determinar la fecha de pago de la remuneración, por lo que la parte accionante agrega un rol de pago con firma de recibido sin que observe la fecha en la que le fue cancelada dicha remuneración. Respecto a las multas a las que hace referencia, conforme lo establecido por el Código de Trabajo las mismas no pueden superar el 10% de la remuneración mensual conforme lo establece el literal b) del art. 44 del Código del Trabajo, prohibición que ha sido observada por el empleador, pues de los roles de pagos adjuntados no se observan valores superiores al 10% por ciento. g) En relación al Contrato de trabajo a plazo fijo celebrado entre la accionada y el accionante, mismo que obra a fojas 26 a 28 del expediente, documento que también fue agregado por la parte accionada y que obra a fojas 45 a 47 del expediente. Del que se puede verificar: La existencia de la relación laboral entre EMPRESAS PINTO S.A. y Alba Margarita Veas Estrada, una cláusula SEGUNDA, OBJETO. Que su cargo es el de ASISTENTE DE ALMACÉN y que comprende las siguientes funciones: "recepción, bodegaje y perchado de mercadería, toma física de inventario, venta de mercadería, facturación, administración de caja y atención al público", en el cual se indica claramente cuáles son las funciones que le competen a la trabajadora, en la cláusula SÉPTIMA.- OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.- estipula que la trabajadora declara conocer y aceptar las disposiciones de los reglamentos y procedimiento internos de la Compañía, por lo que se desprende claramente que la accionante declara conocer sobre los Reglamentos de Empresas Pinto S.A. h) En relación a lo manifestado por la parte accionante dentro de su solicitud: "(...) Con fecha lunes 20 de agosto del 2018, aproximadamente 8h30 arriba a



nuestro trabajo (MALL DE LOS ANDES, ALMACEN PINTO), la señora Adriana Panchis, ASISTENTE DE AUDITORIA, quien llego con el propósito de realizar un inventario, donde encontró supuestamente cruces de prendas, donde esta vez a favor del almacén sobre las mismas, y sin embargo indico que encontró anomalías de faltante de dinero sin tener sustento alguno, y para posterior retirarse, nos advirtió que: *se nos va mandar un llamado de atención para todas las trabajadoras por escrito el cual ya lo tenemos y todo esto es en cumplimiento de las ordenes de los ejecutivos. Y si quieren váyanse y quéjense en la Inspectoría del Trabajo con voz amenazante; (FECHA DEL ULTIMO SUCESO DONDE NO CESA EL HOSTIGAMIENTO)*; y que ha sido corroborado por las personas escuchadas dentro de la diligencia ; es indispensable indicar, que de la propia lectura de la solicitud de visto bueno, así como de las personas escuchadas se desprende que las personas que realizan los supuestos actos de acoso son realizados por otros trabajadores de EMPRESAS PINTO S.A., mas no por el empleador, siendo así que dentro de la ley se establece que la definición de acoso es: "cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores", es decir que no se ha demostrado que los supuestos actos de acoso hayan sido ejercidos por el empleador. En relación a la parte accionada agrega la siguiente documentación: i) Reglamento Interno de Trabajo legalmente aprobado que consta a fojas 48 a la 64 del expediente, del cual se puede verificar que fue aprobado el 17 de agosto del 2009, es decir, antes de que se inicie la relación laboral entre la accionante y el accionado. ii) De las preguntas realizadas a la señora entrevistada Mariela Rosalía Juela Villavicencio, cabe indicar que las misma concuerdan al momento de responder las preguntas, pero no se las toma en consideración por el mismo hecho de que la persona en mención está siguiendo un procesos administrativos en los mismos términos legales. j) En relación a los informes presentados por los señores William Alcivar Berruz y la Ing. Adriana Panchez que obran a fojas 107 a la 115 respectivamente, cabe mencionar que únicamente hacen referencia al cumplimiento de metas y a errores realizados dentro de los correspondientes inventarios efectuados en el local de EMPRESAS PINTO S.A., en la ciudad de Ambato y de los cuales se desprenden los llamados de atención realizados por el empleador. Cabe mencionar que el acoso laboral en el Ecuador se encuentra establecido en el artículo innumerado posterior al Art. 46 del Código de Trabajo en el cual en su parte pertinente manifiesta lo siguiente: "*Art. ...- Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, inchiendo la filiación sindical y gremial. Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo*" (El énfasis me pertenece). Siendo una norma relativamente nueva por lo cual no hay jurisprudencia aplicable al caso, sin embargo en países como Argentina, la ha definido en los mismos términos es así que la ley 13.168 y ley 1.225 en sus Art. 4.3 inciso a) respectivamente, manifiestan: "la hostilidad continuada y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o critica". Colombia en la ley 1010 Art. 2 define al acoso laboral como "Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador (sic) por parte de un empleador un jefe o un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminado a infundir miedo,

intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo" (El énfasis me pertenece). Sao Paulo en su ley contra el acoso moral Art. 2 considera acoso moral: "Todo acto, gesto o palabra, que practicados de forma repetitiva por agente, servidor, empleado o cualquier persona que abusando de autoridad que le confiere sus funciones tenga por objetivo o efecto atenta contra la autoestima y la autodeterminación del servidor, con daños al ambiente del trabajo, al servicio prestado al público, bien con la evolución, la carrera y la estabilidad funcional del servidor" (lo subrayado y en negrillas me pertenece). **Doctrinariamente** el científico HEINZ LEYMANN, de la Universidad de Estocolmo, lo define como "una situación en la que una persona, o varias, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo con el fin de destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral" (El énfasis me pertenece), adicionalmente LEYMANN en 1990 propuso la siguiente definición en el marco de un Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo: "El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella..." (lo subrayado y en negrillas me pertenece). Estas acciones ocurren con alta frecuencia (al menos una vez a la semana) y durante un largo periodo de tiempo (al menos durante seis meses). Esta definición excluye conflictos temporales y se centra en el momento en que la situación psicológica se traduce en trastornos psiquiátricos. (El énfasis me pertenece). Einarsen y Raknes (1997) quien describe el acoso psicológico como: "una situación donde uno o varios individuos perciben continuamente durante un periodo de tiempo que son receptores de actos negativos de uno o varios individuos, en una situación donde el objeto del acoso tiene dificultad para defenderse de esas acciones. Un incidente puntual no es acoso.". De las pruebas aportadas por las partes y analizadas se desprende que si bien han existido memorandos con llamados de atención los mismos han sido realizados dentro de los parámetros que prevé la norma laboral. Tanto en la legislación ecuatoriana como en la comparada una de las "características" a ser consideradas para que se conforme la figura del acoso es la que debe ser ejercido de "forma reiterada" (Ecuador), "forma repetitiva" (Sao Paulo), "persistente" (Colombia), "Continuada y repetida" (Colombia), es decir los eventos que han de ser considerados como acoso deben ser reiterados, así también lo considera la doctrina al manifestar como se ha expuesto en líneas anteriores "que un evento aislado no constituye acoso laboral"; en el presente visto bueno la accionante señala como acoso hechos puntuales respecto al envío de memorandos por parte del empleador, los mismos que han sido analizados en líneas anteriores; y que no constituyen acoso laboral sino la facultad del empleador de realizar llamados de atención conforme lo determinado en el Código del Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, siendo así que no se puede determinar el acoso laboral ya que no sea demostrado la reiteración de los hechos manifestados. **Primero:** NEGAR el Visto Bueno, solicitado por la señora trabajadora ALBA MARGARITA VEAS ESTRADA, en contra de su empleador EMPRESAS PINTO S.A. representada legalmente por el señor CARLOS MAURICIO PINTO MANCHENO. Se deja a salvo los derechos que les puedan asistir a las partes procesales, conforme lo determina el Art. 183, inciso segundo del Código del Trabajo. **Segundo:** Se dispone que se notifique con la presente Resolución a la parte accionante ALBA MARGARITA VEAS ESTRADA, en los correos electrónicos mariolascano1979@gmail.com, y a la casilla judicial N.- 763 del complejo judicial de Ambato perteneciente al abogado Mg. Mario Lascano y al Ab. Jorge Torres; y a la parte accionada EMPRESAS PINTO S.A. representada legalmente por el señor CARLOS MAURICIO PINTO MANCHENO, en los correos electrónicos

mmoreno@morenoymoscoso.com y amoscoso@morenoymoscoso.com, lugares señalados para el efecto.- **NOTIFIQUESE.**- f) Abg. Ma. Daniela Sevilla Ortega.



EL GOBIERNO
DE TUNGURAHUA

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

[Handwritten signature]
Abg. Ma. Daniela Sevilla Ortega.
INSPECTORA DE TRABAJO DE TUNGURAHUA



