

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

**Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Abogada de los
Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“LA PROBIDAD COMO CAUSA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE
TRABAJO Y SU ALCANCE JURÍDICO Y DOCTRINARIO”.**

AUTORA

Nancy Marisol Saigua Lamiña

TUTOR

Dra. Mgs. Lorena Coba

**Riobamba – Ecuador
2022**

DECLARATORIA DE AUTORÍA



DIRECCIÓN ACADÉMICA
VICERRECTORADO ACADÉMICO



DERECHOS DE AUTORÍA

Yo, Nancy Marisol Saigua Lamiña, con cédula de ciudadanía 060437604-6, declaro que soy responsable de todos los criterios, estudios y conclusiones, así como los lineamientos y diseños expuestos en el presente informe final del proyecto de investigación, los derechos de autoría pertenecen a la Universidad Nacional de Chimborazo.


Nancy Marisol Saigua Lamiña
C.C.: 060437604-6

DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR



DIRECCIÓN ACADÉMICA
VICERRECTORADO ACADÉMICO



CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

DRA. MGS. LORENA COBA, CATEDRÁTICA DEL NIVEL DE PRE- GRADO DE LA CARRERA DE DERECHO, DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.

CERTIFICO:

Haber asesorado y revisado minuciosamente durante todo su desarrollo, el informe final del proyecto de investigación previa a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, titulado: “LA PROIBIDAD COMO CAUSA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SU ALCANCE JURÍDICO Y DOCTRINARIO”, realizado por la señorita Nancy Marisol Saigua Lamiña, por lo tanto, autorizo ejecutar los trámites legales para su presentación.

DRA. MGS. LORENA COBA QUINTANA

TUTORA

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

“LA PROBIDAD COMO CAUSA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SU ALCANCE JURÍDICO Y DOCTRINARIO”.

CALIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Dra. Mgs. Lorena Coba TUTOR	<u>10</u> CALIFICACIÓN	<u>[Firma]</u> FIRMA
Dr. Paúl Piray MIEMBRO 1	<u>9,5</u> CALIFICACIÓN	<u>[Firma]</u> FIRMA
Alex Llugin Valdiviezo MIEMBRO 2	<u>9,5</u> CALIFICACIÓN	<u>[Firma]</u> FIRMA

NOTA FINAL

9,66 (SOBRE 10 PUNTOS)

CERTIFICADO DE PLAGIO



DIRECCIÓN ACADÉMICA
VICERRECTORADO ACADÉMICO



UNACH-RGF-01-04-02.20

CERTIFICACIÓN

Que, **SAIGUA LAMIÑA NANCY MARISOL** con CC: **060437604-6**, estudiante de la Carrera de **DERECHO**, Facultad de **CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "**LA PROBIDAD COMO CAUSA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SU ALCANCE JURÍDICO Y DOCTRINARIO**", que corresponde al dominio científico **Desarrollo socioeconómico y educativo para el fortalecimiento de la institucionalidad democrática y ciudadana**, y alineado a la línea de investigación **Derechos y Garantías Constitucionales**, cumple con el 8%, reportado en el sistema Anti plagio **URKUND**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 03 de marzo de 2022

Dra. Mgs. Lorena Coba
TUTOR

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico con todo mi amor y cariño a:

Mi madre Natyvidad Lamiña y mi padre Eduardo Saigua quienes siempre fueron un apoyo incondicional, moral y económico durante esta mi travesía universitaria, de igual manera a mis hermanos: Diego, Jhon y Deysi Saigua quienes fueron la motivación para emprender con mis estudios universitarios.

AGRADECIMIENTO

Cada día de este largo viaje es fruto del amor infinito e inigualable de nuestro amado padre todopoderoso Dios; razón por la cual no encuentro las palabras para agradecerle por tanto amor.

Agradezco a mi familia, puesto que, gracias a Dios, ellos me han apoyado en todo para que yo pueda formarme profesionalmente.

Como un especial agradecimiento a la Universidad Nacional de Chimborazo; y, a cada uno de mis docentes por haber transmitido sus conocimientos dentro de las aulas de clases, así como fuera de ellas.

Finalmente, agradezco de manera muy especial a mi tutor Dra. Mgs. Lorena Coba por haberme asesorado de una manera científica para la elaboración y culminación de esta investigación.

ÍNDICE

DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR	
CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL	
CERTIFICADO DE PLAGIO	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE GRÁFICAS	
ÍNDICE DE ANEXOS	
RESUMEN	
CAPÍTULO I.....	15
1.INTRODUCCIÓN.....	15
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.2. JUSTIFICACIÓN.....	17
1.3. OBJETIVOS.....	18
1.3.1. Objetivo General.....	18
1.3.2. Objetivos Específicos.....	18
CAPÍTULO II.....	19
2. MARCO TEÓRICO	19
2.1. Estado del Arte.....	19
2.2. ASPECTOS TEÓRICOS.....	20
2.2.1. UNIDAD I: LA LEGISLACIÓN LABORAL EN EL ECUADOR.....	20
2.2.2. UNIDAD II: DEL VISTO BUENO.....	25
2.2.3. UNIDAD III: LA FALTA DE PROBIDAD COMO CAUSA POR LA QUE EL EMPLEADOR PUEDE DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO.....	29
2.3. Hipótesis.....	37
CAPÍTULO III	38
3.METODOLOGÍA.....	38
3.1. Unidad de análisis	38
3.2. Métodos.....	38
3.3. Enfoque de investigación	38
3.4. Tipos de investigación.....	39
3.5. Diseño de la investigación.....	39

3.6. Población y muestra	39
3.6.1. Población	39
3.6.2. Muestra	40
3.7. Técnicas e instrumentos de investigación	40
3.7.1. Técnicas para el tratamiento de la información	40
CAPÍTULO IV	41
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	41
4.1. Resultados	41
4.2.1. Discusión de resultados	54
4.3. Comprobación de Hipótesis	54
CAPÍTULO V	55
5.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	55
5.1.CONCLUSIONES.....	55
5.2.RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
ANEXOS	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1	22
Tabla No. 2	34
Tabla No. 3	39
Tabla No. 4	41
Tabla No. 5	42
Tabla No. 6	43
Tabla No. 7	44
Tabla No. 8	45
Tabla No. 9	46
Tabla No. 10	47
Tabla No. 11	48
Tabla No. 12	49
Tabla No. 13	50
Tabla No. 14	51
Tabla No. 15	52
Tabla No. 16	53

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica No. 1	41
Gráfica No. 2	42
Gráfica No. 3	43
Gráfica No. 4	44
Gráfica No. 5	45
Gráfica No. 6	46
Gráfica No. 7	47
Gráfica No. 8	48
Gráfica No. 9	49
Gráfica No. 10	50
Gráfica No. 11	51
Gráfica No. 12	52
Gráfica No. 13	53

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo No. 1.....	60
Anexo No. 2.....	83

RESUMEN

La presente investigación lleva como título “la probidad como causa de terminación del contrato de trabajo y su alcance jurídico y doctrinario”, tiene su origen en la causal 3 del Art. 172 del Código de Trabajo donde especifica que se puede dar por terminada la relación laboral a través del visto bueno, cuando el trabajador incurriera en falta de probidad o conducta inmoral. En tal virtud, el propósito de la presente investigación, es describir a través de un estudio jurídico y doctrinario si la falta de probidad como causal por la que el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo viola los derechos del trabajador.

Para el cumplimiento, la investigación se desarrolló en tres partes: primero mediante el tratamiento del marco teórico constante en 3 unidades denominadas: la primera, la legislación laboral en el Ecuador, la segunda, al visto bueno, y, la tercera sobre la falta de probidad como causa por la que el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo. El diseño metodológico se adecúa a una investigación jurídico social, a través del método inductivo, analítico, descriptivo e histórico – lógico; enfoque de la investigación cualitativo; tipos de investigación básica, documental bibliográfico, descriptivo y de campo; diseño de investigación no experimental.

Adicional, se ha recolectado información gracias a los instrumentos de investigación, con lo cual se ha permitido plantear conclusiones y recomendaciones acorde a la problemática investigada.

PALABRAS CLAVES: probidad, causales, terminación, relación laboral, trabajador, empleador.

ABSTRACT

The research's theme is "probity as a cause of termination of the employment contract and its legal and doctrinary scope", it has its origin in cause 3 of Art. 172 of the Labor Code, which specifies that the relationship may be terminated labor through approval, when the worker incurs in lack of probity or immoral conduct. As such, the purpose of this research is to describe through a legal and doctrinal study if the lack of probity as a cause by which the employer can terminate the employment contract violates the rights of the worker.

For compliance, the research was developed in three parts: first by treating the constant theoretical framework in 3 units named: the first, the labor legislation in Ecuador, the second, to the approval, and, the third, on the lack of probity as a reason for which the employer can terminate the employment contract. The methodological design suitable for a social legal investigation, through the inductive, analytical, descriptive and historical-logical method; qualitative research approach; types of basic, documentary, bibliographic, descriptive and field research; non-experimental research design.

Additionally, information has been collected thanks to the research instruments, with which it has been possible to raise conclusions and recommendations according to the problem investigated.

KEY WORDS: probity, grounds, termination, employment relationship, worker, employer.



Firmado electrónicamente por:
**DANILO RENEE
YEPEZ OVIEDO**

Reviewed by:
Danilo Yépez Oviedo
English professor UNACH
0601574692

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

La justicia en el derecho laboral significó establecer causales por las cuales el contrato pierda su eficacia jurídica. Es así que, el numeral 3 del artículo 172 del Código de Trabajo prescribe a la falta de probidad como una causa por la que el empleador puede dar por terminado el contrato laboral, entendiendo al término como la “falta de honradez, integridad o rectitud” (DEJ, 2020), por otra parte, según el jurista Jaramillo Troya (2011) “el Código de Trabajo no es claro y específico en la redacción del término probidad” (p. 47), así mismo, la doctrina enfatiza la necesidad de tratarla desde un ambiente doctrinario y jurisprudencial.

Bajo lo expuesto, la presente investigación tiene como fin, describir a través de un estudio jurídico y doctrinario si la falta de probidad como causa por la que el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo viola los derechos del trabajador; para alcanzar el objetivo general, se realizaron las siguientes actividades: un estudio legal y doctrinario de las variables y análisis de un proceso de visto bueno por la causal de estudio; de esta manera los resultados permitieron determinar, si la ambigüedad del término falta de probidad viola los derechos laborales de los trabajadores.

Además, se utilizaron los métodos: inductivo, analítico, descriptivo e histórico-lógico; la unidad de análisis por otra parte, se ubica en la ciudad de Riobamba, parroquia Maldonado donde se encuentra ubicada la Fábrica de Lácteos “JANILAC” en la cual se analizó a la falta de probidad; esta investigación asumió un enfoque cualitativo dado que los objetivos que se proyectaron a alcanzar corresponden al tipo básico, documental bibliográfico, de campo, analítica y descriptiva.

Conforme a la complejidad de la presente investigación es de diseño no experimental, para el proceso de la información se manejó la técnica de la encuesta; la población involucrada está constituida por los trabajadores (Fábrica de Lácteos “JANILAC”), inspectores del trabajo de la ciudad de Riobamba y empleador (Fábrica de Lácteos “JANILAC”); para el tratamiento de la información se emplearon técnicas matemáticas, informáticas y lógicas.

Finalmente, se realizó un alcance minucioso al artículo 16 numeral 9 del Reglamento de Titulación Especial de la Universidad Nacional de Chimborazo, por ello, la estructura del presente trabajo investigativo está conformada de la siguiente manera: el capítulo uno se desarrolla en virtud del planteamiento del problema, la justificación y los objetivos de la investigación; el capítulo dos hace referencia al marco teórico; el capítulo tres trata sobre los aspectos de la metodología de la investigación; el capítulo cuatro se conforma por los resultados y la discusión de los mismos; y, el capítulo cinco contiene las conclusiones y recomendaciones.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La terminación del contrato de trabajo es un tópico propio de la relación laboral, desarrollado en un momento histórico en que el abuso hacia los trabajadores era la regla general. Bajo el principio de continuidad, se dispusieron causales para la terminación de un contrato de trabajo, impulsados desde 1945 con la Carta de las Naciones Unidas en su Art. 55 literal a) donde hace mención al “trabajo permanente para todos” (Carta de las Naciones Unidas, 1945), para luego en 1988 se determine en el Art. 7 literal d) del Protocolo de San Salvador, el derecho a “la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, (...) con las causas de justa separación” (Protocolo de San Salvador, 1988).

A manera de antecedente, en nuestra legislación se estableció por primera vez los casos por los cuales se disuelve la relación laboral en la Ley sobre el Contrato Individual del Trabajo de 1929, publicada en el Registro Oficial 763, donde se dispuso en el Art. 15 numeral 1: “Por falta de probidad o conducta inmoral del patrono” (Ley sobre el Contrato Individual del Trabajo, 1928, Artículo 15), esta causal operaría tanto para el patrono y como para el trabajador.

Más tarde, en el año de 1938 con la promulgación del primer Código de Trabajo, en cuyo Art. 107 numeral 3, se dispondría: “Por falta de probidad o conducta inmoral del trabajador” (Código del Trabajo, 1938, Artículo 107), como causal de terminación del contrato de trabajo por parte del empleador, ritualizado en un proceso de Visto Bueno bajo un proceso desmitificador para los derechos laborales del trabajador.

En la actualidad, el Ecuador consagra al trabajo como “un derecho y un deber social (...)” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Artículo 33); por ello, la terminación de un contrato de trabajo no sólo tiene que ver con la relación laboral, sino con la pérdida del sustento de vida y fuente de ingresos de una persona. El Código de Trabajo determina en su Art. 169 las causas para la terminación del contrato individual, el numeral 7 reza “Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 (...)” (Código de Trabajo, 2005, Artículo 169); dichos casos deberán ser tramitados mediante el visto bueno, que a decir del jurista Jaramillo Troya (2011):

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 inmanentes a la relación de trabajo. (p. 16)

En este contexto, el Art. 621 de nuestro código laboral dispone el proceso a llevarse a cabo, dotando al trabajador de dos días luego de la debida notificación para que conteste a la solicitud de visto bueno; de esta manera el inspector de trabajo resolverá la controversia; en palabras de Quiloango Farinango (2008), “el Inspector de Trabajo se pronunciará calificando la existencia y legalidad de los motivos aducidos por el empleador” (p. 17); es decir, su trabajo es realizar una investigación minuciosa protegiendo y tutelando los derechos

del trabajador, sin embargo, al no contar con presupuestos específicos que rijan a la causal de despido, el inspector de trabajo puede incurrir en injusticias.

Al evidenciar tal problema que afecta de manera grave a las garantías básicas del debido proceso y los derechos del trabajador consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, se determina como prognosis que, si no se soluciona el problema causado por la ambigüedad del término falta de probidad frente a procesos administrativos, judiciales y a futuras eventualidades semejantes, se seguirá vulnerando dichas normas constitucionales.

Por ende, con el presente trabajo investigativo se pretende estructurar los requisitos para la operatividad de la falta de probidad y los hechos que han de constituir a dicha causal para que el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo.

1.2. JUSTIFICACIÓN.

Dentro del repositorio de la Universidad Nacional de Chimborazo, así como en la búsqueda en diversas instituciones superiores educativas se obtuvo como resultado que no existe un tema de investigación similar al que se presenta, por lo tanto, la investigación es autónoma.

En relación al centro de investigación como es la falta de probidad como causal para que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral, es menester indicar que, esta se encuentra tipificada en el Art. 172 numeral 3 del Código de Trabajo, lo cual, permite que el empleador pueda plantear el procedimiento administrativo del visto bueno.

Pero sucede que la falta de probidad es un término ambiguo que tiene varias interpretaciones, lo que ocasiona que su aplicación atraiga complicaciones, más si se la invoca para dar por terminada la relación laboral, siendo el caso y si se presenta de esta manera, ocasiona la vulneración de los derechos de trabajador y se lo dejaría en la indefensión.

Es por esta razón que la presente investigación pretende identificar cuáles son los requisitos que deben cumplirse para que se demuestre la falta de probidad, siendo la conducta contraria a la naturaleza del contrato de trabajo, la gravedad de la conducta, los hechos comprobados, los hechos producidos en las funciones del trabajador y el no perdón. Y que los hechos para que constituyan la falta de probidad son la sustracción ilícita de bienes del empleador, mal uso de documentos del empleador, conducta inmoral del trabajador y deslealtad del trabajador.

1.3. OBJETIVOS.

1.3.1. Objetivo General.

Describir a través de un estudio jurídico y doctrinario si la falta de probidad como causa por la cual el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo viola las garantías básicas del derecho al debido proceso, el derecho al trabajo y la estabilidad laboral de los trabajadores.

1.3.2. Objetivos Específicos.

Objetivo específico 1: Establecer el alcance de la falta de probidad como causa de terminación del contrato de trabajo por parte del empleador, para la doctrina.

Objetivo específico 2: Analizar la interpretación de la causal de despido por falta de probidad para la jurisprudencia.

Objetivo específico 3: Determinar si la falta de probidad en el trabajador, como causa de terminación de la relación laboral por parte del empleador, incide en los derechos de los trabajadores.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Estado del Arte.

El jurista mexicano José Dávalos, en el año 2019, presenta un trabajo investigativo titulado: “La falta de probidad, un tema actual en las relaciones laborales” (Dávalos, 2019, p. 213), en el libro titulado “El derecho mexicano contemporáneo retos y dilemas” (Cienfuegos, D., & Boanerges Guinto, J., 2009, p. 1) del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM; el autor señala lo siguiente:

Un tema está incompleto si no tenemos información de la jurisprudencia y de los convenios internacionales, ustedes habrán visto que muchas normas están ayunas de estos elementos, por ejemplo, por probidad debe entenderse la rectitud de ánimo, la honrabilidad de bien, la integridad y la honradez en el actuar, no implica necesariamente un daño patrimonial o un lucro indebido, por lo que es necesario hablar de una falta grave. (Dávalos, 2019, p. 222)

Javier Jaramillo Troya, en la Universidad San Francisco de Quito, en el año 2011, presenta un trabajo investigativo titulado: “Aplicabilidad constitucional del despido justificado en el Ecuador” (Jaramillo Troya, 2011, p. 1), previo a la obtención del Título de Abogado, el autor manifiesta que:

La probidad y moralidad, como deberes del trabajador en el desarrollo de la relación de trabajo están dotados, como ya lo hemos analizado en las otras causales, de ambigüedad al momento de desentrañar su verdadera naturaleza.... Creemos que es necesario realizar una distinción clara al respecto, debido a que no necesariamente todo acto que carezca de probidad o sea inmoral, será delictuoso, ya que como se mencionó anteriormente lo que pretende proteger esta causal es la pérdida de confianza en el lugar de trabajo. (Jaramillo Troya, 2011, pp. 45-46)

En el año 2008, en la Universidad de Chile, Pedro Sepúlveda Valdés y Felipe Sobarzo Vilches, presentan su trabajo investigativo titulado como: “De la falta de probidad como causal de despido” (Sepúlveda, P. & Sobarzo, F., 2008, p. 1), previo a la obtención del Título de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales; en la investigación los autores manifiestan lo siguiente:

La gran mayoría de los autores confirman nuestra afirmación, señalando que la falta de probidad se prueba y configura en sede laboral de manera autónoma, el Tribunal del Trabajo que conozca del asunto analizará la prueba rendida conforme a las reglas de la sana crítica, en dicha labor se deben analizar todos los antecedentes y circunstancias de los hechos, a fin de establecer si se encuentran acreditados, si son

lo suficientemente graves y si fueron cometidos por el trabajador en el desempeño de sus funciones. (Sepúlveda, P. & Sobarzo, F., 2008, p. 96)

En el año 2016, en la Universidad Andina Simón Bolívar, Patricio Velasteguí, presenta un proyecto de investigación, titulado: “La regulación del trámite de visto bueno en el ordenamiento jurídico ecuatoriano” (Velasteguí, 2016, p. 1), previo a la obtención de la Maestría en Derecho Procesal; el autor señala lo siguiente:

Dentro del visto bueno, las pruebas que podrían utilizarse se encuentran en el poder de la parte más fuerte de la relación de trabajo ya que tiene una acusada proximidad y dominio sobre las fuentes de la prueba, y por ello dispone de una mayor facilidad probatoria con respecto a los hechos cuya acreditación depende el éxito de la pretensión del trabajador, mientras que este padece la contraria situación de dificultad para probar aquellos mismos hechos; aunque el principio de inversión de la carga de prueba es un importante elemento, de manera general si el trabajador niega la situaciones de lo que le acusan, conforme el procedimiento civil, también estaría obligado a probar, situación que, por lo expuesto, resulta en contra del principio de igualdad sustantiva que debería existir entre las partes. (Velasteguí, 2016, p. 45)

Feican Velez Adrian, Velez Ochoa Rómulo y Encalada Barzallo Juan, el año 2009, en la Universidad Técnica Particular de Loja, presentan su trabajo de Postgrado, titulado: “El Visto Bueno en materia laboral” (Feican, Velez & Encalada, 2009, p. 1), previo a la obtención del Título de Postgrado Especialidad en Derecho Empresarial; los autores manifiestan lo siguiente:

En el Código de Trabajo no tenemos una norma que dé al INSPECTOR DE TRABAJO las pautas, señalamientos, pasos, lineamientos de cómo debe hacerse UNA INVESTIGACIÓN DE VISTO BUENO, por este motivo las Investigaciones en la práctica varían de cada Inspector, ya que el modelo de Investigación NO EXISTE. (Feican et al., 2009, p. 33)

2.2. ASPECTOS TEÓRICOS.

2.2.1. UNIDAD I: LA LEGISLACIÓN LABORAL EN EL ECUADOR.

2.2.1.1. Derechos fundamentales de los trabajadores

De manera general, los derechos fundamentales están ligados a la dignidad humana, estando presentes desde el nacimiento de toda persona hasta su fallecimiento, por lo que, tienen que estar protegidos todo el tiempo y por encima de todo, es así que, dentro de los diversos textos constitucionales han sido positivizados como límites a los poderes políticos. Las características de los derechos fundamentales es que son inviolables e irrenunciables,

inalienables, imprescriptibles, ilimitados, interdependientes y de igual jerarquía; pero sobre todo no son objeto de cambio o transacción. Sobre este tema el tratadista Martin Borowski, describe lo siguiente:

Los derechos fundamentales están consagrados en Derecho positivo, representan el resultado de transformar derechos humanos en Derecho, es decir, derechos cuyo contenido es substancial y que tienen prioridad dentro del sistema jurídico. (Borowski, 2015, pág. 389)

Con lo que se evidencia que los derechos fundamentales son los que se describen y garantizan dentro de un cuerpo legal sea de carácter nacional como internacional, que sus beneficiarios directos son todos los habitantes de un determinado país y que el Estado es el garante de su cumplimiento, es decir, debe velar que se respeten los derechos sin ningún tipo de distinción. Mientras que el tratadista Ricardo Guastini señala sobre los derechos:

Los derechos fundamentales tienen dos matices de significado: por un lado, son fundamentales aquellos derechos que cimienta el sistema jurídico; por otro lado, aquellos derechos que no requieren fundamento en el sistema jurídico. Suponiendo una doctrina positivista del derecho; y, una doctrina iusnaturalista. (Guastini, 1999, pág. 186)

Con lo que el tratadista describe dos contextos sobre los derechos fundamentales, por una parte, los considera como una serie de derechos jurídicos puesto que los mismos están positivizados en una normativa, y en otra arista describe que son derechos morales porque no es necesario explícitamente su positivización pues corresponden a ciertas prerrogativas morales de los habitantes de un Estado.

Los derechos fundamentales han sido consagrados en diversos instrumentos internacionales como declaraciones, pactos, tratados, convenios, protocolos, reglas mínimas, códigos y principios. En el caso ecuatoriano, los derechos fundamentales se encuentran expresados en las 20 Cartas Políticas que ha tenido el país desde que se constituyó como Estado independiente (año 1830), actualmente con la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, los garantiza a través de garantías constitucionales, reconocidos en la Carta Magna, consagrados en el título II desde el Art. 10 al Art. 83; con lo que se garantiza que los derechos fundamentales protejan a toda la población.

De manera específica, el derecho al trabajo está constreñido al ser humano, pues su ejercicio garantiza la existencia de la célula de la sociedad, la familia; para su efectivo goce, nuestra Carta Magna lo prescribe en el art. 33 y la protege por medio de los principios que según la Corte Constitucional de Justicia son “Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones (...)” (Corte Constitucional de Justicia, sentencia No. 025-09-SEP-CC, 2009), es decir, que forjan un auxilio a favor del trabajador. En este sentido, los derechos fundamentales de los trabajadores se encuentran en el grupo de los derechos económicos, sociales y culturales.

Puesto que son parte de un grupo social con la finalidad de asegurar la satisfacción de sus necesidades vitales y que se los aplica en el ámbito de una relación laboral (empleador y trabajador), entendiendo como empleador a la persona natural o jurídica que crea puestos de trabajo y genera un contrato de trabajo para la vinculación de personal para su dependencia; mientras que el trabajador, es aquel que se presta un servicio para el empleador y se subordina al empleador bajo las condiciones descritas en el contrato de trabajo, dentro de estos derechos encontramos los siguientes:

Tabla No. 1

Derechos fundamentales de los trabajadores

Derecho fundamental	Descripción
Derecho a la vida	Principal derecho con el que se garantiza que las condiciones laborales sean adecuadas a la salud de los trabajadores y que prime su protección integral (física) en las actividades laborales.
Derecho a la libertad de asociación	Todo trabajador tiene derecho a formar organizaciones sindicales para la defensa de sus derechos e intereses laborales y a reunirse entre trabajadores para exigir sus derechos en fundamento a lo determinado en la ley, por lo que, se considera que este derecho se basa en un sistema de democracia.
Derecho a la libertad de trabajo	Toda persona tiene derecho a la libre elección de su trabajo y no puede ser obligada a realizar una actividad laboral en contra de su voluntad, es decir, ser forzado. Además, implica la eliminación de toda forma de esclavitud.
Derecho a la protesta pública	Se garantiza la resistencia pacífica de los trabajadores para exigir el respeto de sus derechos cuando estos estén siendo incumplidos por parte de los empleadores o por parte del propio Estado. También se garantiza la libre opinión y la expresión de su

	pensamiento como forma de manifestación pacífica y en fundamento al respeto de la dignidad de las personas.
Derecho a un salario justo	A igual trabajo igual remuneración que permita cubrir las necesidades básicas del trabajador, así como del núcleo familiar, para el efecto, el Estado cada año debe fijar el valor correspondiente al salario básico unificado que debe percibir el trabajador.
Derecho a la no discriminación	Por medio de este derecho se pretende eliminar toda forma de trato diferencial y que todos los trabajadores sean tratados iguales ante la ley laboral. Lo que se pretende es que exista un mundo sin discriminación, que exista equidad laboral y que se sancione a quien lo practique.
Derecho a la seguridad social	Se reconoce la asistencia para enfermedades, accidentes laborales, cesantía y vejez de los trabajadores y de su familia, esto en relación a las aportaciones económicas que mensualmente realiza el trabajador. El servicio debe ser gratuito, eficaz y eficiente.

Fuente: Investigación propia

Autor: Nancy Marisol Saigua Lamiña (2021)

2.2.1.2. Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores y empleadores

Se entiende por obligación al “deber jurídico normativamente establecido de realizar u omitir determinado acto, y a cuyo incumplimiento por parte del obligado es imputada, como consecuencia, una sanción coactiva; es decir, un castigo traducible en un acto de fuerza física organizada” (Ossorio, 2009, pág. 634). Siendo una obligación, una exigencia fundamentada en la moral, la ley o por medio de una autoridad, así se requiere que se cumpla un mandamiento so pena de castigo, en este caso en particular, se reconoce las obligaciones de los trabajadores y empleadores en el Código de Trabajo.

Constituyendo las obligaciones de los trabajadores conforme el artículo 45 del Código de Trabajo, el cumplimiento de su labor en relación a las cláusulas de su trabajo, conservar los instrumentos asignados a su trabajo y su correspondiente restitución, practicar

buena conducta en la jornada laboral, cumplir con el reglamento interno de la institución, justificar las inasistencias laborales, comunicar al empleador sobre los peligros que existan en el desarrollo de su trabajo, guardar los secretos comerciales o técnicos de la institución y cumplir con las medidas preventivas e higiénicas que estipule la institución.

Mientras que las obligaciones de los empleadores constituyen en el pago de la remuneración al empleador por el trabajo realizado, otorgar las medidas de seguridad a sus trabajadores, indemnizar a sus trabajadores en el caso de sufrir accidentes en el trabajo, suministrar artículos de primera necesidad a bajo costo, llevar un registro pormenorizado de los trabajadores, en caso de violencia de género de alguno de sus trabajadores es obligación del empleador brindar tiempo para las gestiones judiciales que hubiese para el efecto, respetar la constitución de las asociaciones, cumplir con el reglamento interno de la institución, respeto mutuo entre el trabajador y empleador, otorgar las certificaciones laborales que requiera el trabajador.

También está en la obligación de prestar atención adecuada a los reclamos planteados por los trabajadores, facilitar las inspecciones por parte de las autoridades de trabajo, compensar al trabajador en caso de no contar con el derecho a la seguridad social, descontar únicamente cuotas que consten en los estatutos de asociaciones, pago de compensaciones económicas en caso de que se ejecute actividades laborales fuera de su residencia, establecer un procedimiento adecuado para las quejas, conceder permisos para comisión de servicios, suministrar vestuario adecuado a sus trabajadores, conceder licencias, inscribir a sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social e implementar programas para evitar el acoso laboral y discriminación laboral.

En relación a la prohibición que es una serie de disposiciones que impiden que se obre de cierta manera, a luz del artículo 46 de nuestro código laboral se considera que los trabajadores tienen las prohibiciones de colocarse en una situación de peligro sobre su persona o sobre sus compañeros de trabajo y terceros, utilizar las instalaciones laborales sin previa autorización para realizar actividades diferentes a las contratadas, laborar en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias estupefacientes, portar armas a menos que se cuente con el permiso del representante de la institución, utilizar las herramientas laborales para otros fines que no sean el trabajo, realizar colectas sin permiso del empleador, suspender la jornada laboral con la excepción del derecho a la huelga, abandonar su lugar de trabajo sin notificación y justificación de la ausencia y ejercer acoso laboral sea a sus compañeros o empleador.

Mientras que los empleadores se encuentran constreñidos al artículo 44 de la norma legal antes invocada, teniendo como prohibiciones el asignar multas que no se encuentren tipificadas en el Reglamento Interno de la institución, retención de más del diez por ciento de la remuneración del trabajador por concepto de multas, requerir dádivas para la contratación, cobro de interés por concepto de anticipo de remuneraciones, obligar a que el trabajador se retire de la alguna asociación, realizar propaganda de carácter político o

religioso entre los trabajadores, obstaculizar las inspecciones por parte de las autoridades laborales, suspender a los trabajadores como motivo de sanción y cometer actos de acoso laboral.

2.2.1.3. Historia de la causal del despido por falta de probidad en la legislación ecuatoriana

Dentro del Código de Trabajo del año de 1978, según lo estipulado en el Art. 169, se determinaban como causas principales de terminación del contrato individual cuando por alguna de las disposiciones expresamente señaladas en el contrato de trabajo se daba por finalizada la relación laboral, por acuerdo común entre las partes, por la finalización del objeto del contrato, por muerte del empleador o del trabajador, por caso fortuito o fuerza mayor que produzca la imposibilidad de ejecutar las actividades laborales y por desahucio.

Referente a las causas por las que el empleador podía dar por terminado el contrato laboral, se las situaba en el Art. 171 dentro de las cuales se encontraba las faltas repetitivas de impuntualidad, asistencia laboral o abandono del trabajo, indisciplina o desobediencia según el reglamento interno de la institución, por injurias graves, por ineptitud, por denuncia injustificada en contra del empleador respecto a las obligaciones del Seguro Social, por desacato en las medidas de seguridad, higiene y prevención según las disposiciones legales, y, “por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador” (Congreso Nacional, 1978, pág. 32).

Demostrando que esta causal ha estado presente desde la promulgación del primer Código de Trabajo, aspecto que indudablemente sigue presente en el último Código de Trabajo reformado de fecha 22 de junio del año 2020, que estipula una serie de causales para que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral, una de ellas la falta de probidad, que textualmente infiere:

Art. 172.- (...) 3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador; (2005, pág. 61)

De esta manera, esta causal, por el principio de legalidad, puede ser accionada cuando el empleador lo considere pertinente en aras de desvincular a un trabajador o trabajadora, para lo cual, debe comprobar la causal a través de los medios probatorios correspondientes mediante el procedimiento del visto bueno, misma que se detalla a continuación.

2.2.2. UNIDAD II: DEL VISTO BUENO

2.2.2.1. Procedimiento y análisis del visto bueno

El visto bueno constituye una forma de terminación del contrato de trabajo por medio del cual el empleador o el trabajador para poner fin a una relación laboral deben comprobar que la contraparte a incurrido en una o varias de las causales descritas en el Art. 172 y 173

del Código de Trabajo. Constituyendo una institución del derecho laboral que requiere de una persona ajena a la relación laboral, como lo es el Inspector de Trabajo para que resuelva el procedimiento administrativo de visto bueno de conformidad a las alegaciones y medios probatorios aportados por el trabajador y el empleador.

Para la autora Nelly Chávez, el visto bueno constituye “el trámite administrativo previo exigido por ley, para autorizar al empleador a que dé por terminado un contrato individual de trabajo, cuando el trabajador ha incurrido en alguna de las causales previstas en la ley laboral para el efecto” (Chávez, 1990, pág. 162). Mientras que el tratadista Colón Bustamante Fuentes infiere:

La institución jurídica del Visto Bueno laboral es la resolución (autorización), que dicta la Autoridad Administrativa de Trabajo, en este caso el Inspector del 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. (Bustamante, 2012, pág. 39)

Con lo que se denota que el visto bueno es un trámite administrativo que se presenta por cumplir con alguna de las causales establecidas en el Código de Trabajo, siendo necesario que se velen los derechos de las partes (trabajador y empleador) y se resuelva a través de la sana crítica del Inspector de Trabajo del domicilio donde se encuentre la institución de trabajo.

Se evidencia así mismo que el visto bueno es de carácter unilateral, es decir, lo solicita de manera independiente el trabajador o el empleador, es un trámite controvertido, pues cada una de las partes debe comprobar sus alegaciones y en el caso de que el visto bueno sea presentado por el empleador es requisito esencial que se consiga el valor de una remuneración mensual en aras de ser entregada al trabajador después de culminado el trámite administrativo.

Bajo lo expuesto, a la luz del Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-189 emitido por el Ministerio de Trabajo las partes procesales dentro del trámite de Visto Bueno son: los trabajadores que pueden acceder al trámite de Visto Bueno cuando se vean agraviados por alguna de las causales del Art. 172 del Código de Trabajo; y, los empleadores que deberán actuar conforme el Art. 173 ibídem, aquí cabe realizar una precisión conforme a los empleadores privados puesto que según el Art. 310 de la misma norma antes invocada, podrán dar por terminada la relación laboral en virtud de dos causales adicionales a las del Art. 173 de nuestro código laboral; dichas causales serán desarrolladas en la siguiente unidad.

2.2.2.2. Causas para solicitar el visto bueno

Según el Art. 172 del Código de Trabajo las causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo es producto de faltas repetitivas y no justificadas sea

por impuntualidad, inasistencia o abandono del trabajo por tres días consecutivos; por indisciplina o desobediencia grave de conformidad al reglamento interno de la institución; por falta de probidad o conducta inmoral del trabajador; por injurias; por ineptitud en el ámbito laboral; por denuncia injustificada sobre las obligaciones en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; por incumplimiento en las disposiciones de seguridad, higiene y prevención estipulados en la ley; y, por acoso laboral hacia compañeros, empleador o subordinados en la institución.

Así mismo, el Art. 310 del mismo cuerpo legal descrito en líneas anteriores, dispone que son causales: la revelación de secretos y la inducción a la celebración de documentos falsos que perjudiquen al empleador. Estas causales también pueden ser aducidas aun cuando el empleador considere que el trabajador ha cometido alguna falta por las causales generales (Art. 173 C.T.), cabe destacar que estas causales se encuentran prescritas en el Capítulo IV De los empleados privados del Código de Trabajo, cuyas disposiciones tratan sobre los empleados y empleadores privados cuyo contrato de trabajo debe celebrarse únicamente por escrito.

Mientras que las causales por las que el trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo se sitúan en el Art. 173 de nuestro código laboral, que infieren a las injurias derivadas por el empleador; por disminución o incumplimiento en el pago puntual de la remuneración; por disponer que el trabajador ejecute actividades laborales que se encuentran fuera de su contrato de trabajo; y, ser víctima de acoso laboral por parte de su empleador.

2.2.2.3. Trámite del visto bueno

La solicitud de visto bueno, tramitada en el Ministerio de Trabajo, debe sujetarse a los principios constitucionales señalados en los artículos 75, 76, 82, 326 y 328 de la Constitución de la República del Ecuador y demás cuerpos legales que rigen al derecho laboral; es así que para el inicio del trámite administrativo del visto bueno, es menester, tener en consideración que la autoridad competente para resolver es el Inspector de Trabajo del lugar donde se suscribió el contrato de trabajo o el lugar donde se preste el servicio laboral, también debe observar que no existan vicios de procedimiento dentro del proceso de visto bueno y en caso que el Inspector de Trabajo se encuentre inmerso en una causal de excusa, dentro de las 24 horas debe presentar su excusa ante el Director Regional de Trabajo y Servicio Público quien lo resolverá en el término de 48 horas.

Continuando con la tramitación, el Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-189 emitido por el Ministerio de Trabajo en su Art. 8 describe el contenido de la solicitud de visto bueno, donde el empleador o a su vez el trabajador deberá presentar la correspondiente solicitud, documento en el que debe señalar que el trámite se realiza sin la suspensión de las actividades laborales y por ende no se consigna un mes de remuneración, en cambio, si el empleador desea suspender la relación laboral, debe consignar este valor que es entregado al trabajador

si el visto bueno es negado.

Posterior se debe indicar los datos generales del empleador y trabajador, y, se debe agregar los documentos habilitantes que acredite la relación laboral, un croquis del establecimiento laboral para realizar la correspondiente notificación, los medios probatorios de los que disponga para justificar la causal de falta de probidad, el comprobante de depósito del pago de una remuneración realizado ante el Ministerio del Trabajo (cuando se solicite la suspensión de la relación laboral) y el certificado de cumplimiento de obligaciones patronales emitidas por el IESS.

Respecto al contenido de la petición se debe detallar de manera clara los fundamentos de hecho de la causal que invoca, los fundamentos de derecho en los que basa su petitorio, casillero judicial para notificaciones, los medios probatorios que se posea y se finaliza con la firma de responsabilidad; este documento debe ser presentado ante el Inspector de Trabajo del lugar en donde se encuentra la institución laboral.

Una vez que el Inspector de Trabajo tenga en su poder la solicitud de visto bueno debe notificar al interesado, según el Art. 621 del Código de Trabajo se debe realizar dentro de las veinticuatro horas en legal y debida forma, por ello, la notificación se registrará bajo lo prescrito en el Art. 54 del Código Orgánico General de Procesos, es decir, se citará de manera personal a la contraparte en el lugar indicado dentro de la solicitud de visto bueno, y de no poder lograrse la citación personal se procederá conforme el Art. 55 ibidem, esto es, por boletas, las mismas que serán entregadas a cualquier persona de la familia o dependiente; o, de lo contrario será fijada la boleta en la puerta del domicilio.

Cabe recalcar, que para tal efecto el Art. 11 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-189 emitido por el Ministerio de Trabajo, indica que se realizará una única boleta, más, en el caso de que no exista un domicilio específico podrá realizarse por medio del correo electrónico registrado debidamente en el SUT. Y, finalmente de ser imposible ubicar el domicilio de quien debe ser notificado, se realizará la citación bajo la disposición del Art. 56 del Código Orgánico General de Procesos, esto es, a través de publicaciones en un medio de comunicación con una difusión amplia del lugar, tras una declaración de que es imposible determinar el domicilio.

Posterior de la notificación, el accionado debe contestar dentro del término de dos días para que pueda defenderse y dar contestación bajo los mismos parámetros que la solicitud inicial conforme los artículos 8 y 9 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-189 emitido por el Ministerio de Trabajo. La contestación deberá contar con los medios probatorios que estime conveniente, en caso de que el interesado no conteste dentro del término correspondiente se procede a declararlo en rebeldía y se resolverá en mérito de los fundamentos y pruebas correspondientes.

El Inspector de Trabajo una vez recabada la solicitud y la contestación, procederá a señalar día y hora para la respectiva audiencia, para acto seguido emitir la correspondiente

resolución en la que se acepta o niega el visto bueno, siendo importante describir que todo este trámite administrativo no tiene costo y en caso de no estar de acuerdo con la resolución, el interesado puede acudir ante la Unidad Judicial Laboral. También es importante describir que el empleador y el trabajador pueden llegar a un acuerdo dentro de la audiencia.

Dicho acuerdo se efectivizará a través de la suscripción de un acta transaccional; o, se puede derivar el procedimiento a un Centro de Mediación debidamente registro en el Consejo de la Judicatura para que se resuelva en el plazo de 30 días, de existir un acuerdo, la entidad debe remitir el acuerdo para que el Inspector de Trabajo archive la causa, de no existir el acuerdo, se debe continuar con la tramitación de la solicitud de visto bueno pero con un Inspector de Trabajo diferente que se sorteará a través del sistema del Ministerio de Trabajo; y, en caso de que el empleador o trabajador no esté de acuerdo con la decisión de la autoridad puede impugnarlo ante el Juez de Trabajo.

2.2.3. UNIDAD III: LA FALTA DE PROBIDAD COMO CAUSA POR LA QUE EL EMPLEADOR PUEDE DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO

2.2.3.1. Definición y análisis de la falta de probidad

En la legislación positiva laboral no se ha vertido una definición sobre “la falta de probidad” como causal para dar por terminada la relación laboral por parte del empleador, dejando más bien esta tarea a la doctrina y a la jurisprudencia, con lo cual han logrado una mayor flexibilidad en la aplicación de la ley y con ello una posible vulneración de derechos laborales. Es así que, sobre esta causal el autor Patricio Velastegui infiere lo siguiente:

La presente causa se sitúa dentro de las obligaciones de comportamiento, mismas que demandan del trabajador abstenerse de realizar actos que puedan afectar la confianza del empleador, la buena fe, las buenas costumbres o generar afectaciones al patrimonio material o moral. Sin embargo, anticipadamente hay que advertir que no debe entenderse que su cometimiento es equiparable o sea asimilable necesariamente a delito, pues “no es imprescindible que una persona haya sido sentenciada por la comisión de un delito, para considerarla sin probidad, (...), pues hay muchas otras conductas no delictuales que demuestran la falta de probidad. (Velasteguí, 2016, pág. 26)

De esta manera la probidad laboral se podría situar dentro del círculo de la confianza que entrega el empleador al trabajador y en aspectos morales se guía por lo que la sociedad describe como buenas costumbres que son normas sociales que se aplican en la vida diaria lo cual está ligado a la ética y moral, aquí encontramos la decencia, dignidad, respeto y el pudor. Algo muy importante que describe este autor es que el cometimiento de un delito no es causal para decir que una persona carece de probidad, criterio que tiene relevancia, pues nada tiene que ver la comisión de un delito con la moralidad de la sociedad. Otra definición

sobre este tema es la siguiente:

La falta de probidad, dice relación con la integridad y honradez en el obrar de la trabajadora, obrar que puede estar únicamente referido o relacionado con sus funciones laborales. Con ella se busca sancionar a aquel trabajador que no es leal con su empleador, obligación que emana del carácter especialísimo que tiene el contrato de trabajo, el llamado contenido ético-jurídico del mismo, en el cual inevitablemente se requiere una confluencia de intereses entre trabajador y empleador, el cual se vería torcido o dañado con este actuar y la pérdida de confianza consiguiente. (Derechopedia, 2021, pág. 1)

Aquí la probidad tiene relación con la laborar del trabajador en el que se espera que lo realice de manera integral y que gire a las facultades conferidas previamente por el empleador, es por esta razón, que ante un incumplimiento puede ser sancionado, en el caso ecuatoriano, puede ocurrir que se dé por terminada la relación laboral. Además, se sitúa que la probidad se fundamenta en la ética jurídica que constituye los valores intrínsecos del ser humano, lo que es reconocido como lo bueno y lo malo, aspectos que se vinculan de manera directa al derecho para realizar juicios o reflexiones. Sobre este tema la Corte Nacional de Justicia de Ecuador ha descrito que:

Al incumplir con sus obligaciones o adecuar su conducta a las prohibiciones, es lógico que aquello tendrá una consecuencia en la relación obrero-patronal, siendo el visto bueno el mecanismo que concede la ley al patrono para que la autoridad administrativa analice la conducta del trabajador y se determine la existencia o no de la causal para dar por terminado legalmente una relaciona laboral. (Sentencia No. 17731-1168-2016, pág. 9)

De esta manera, la falta de probidad se origina ante el incumplimiento de las obligaciones del trabajador, dejando campo para que el empleador accione el visto bueno por la causal descrita en el Art. 172 numeral 3 del Código de Trabajo, siendo la Inspectoría la autoridad encargada de comprobar que los hechos denunciados sean verídicos y se acoplen a la causal indicada para dar por terminada la relación laboral.

De esta manera se entiende por probidad laboral a los actos reñidos con la honestidad, rectitud y buen proceder, que se infiere que un trabajador debe cumplir dentro de su ámbito laboral, en caso de su incumplimiento se estaría en presencia de una falta de probidad y cuando se realizan actuaciones que no son comúnmente asociadas, que infringen a la lealtad, menoscaba la confianza del empleador y la fidelidad existente en la relación laboral. Es por esta razón que el empleador al ver vulnerado esta serie de características y en amparo al Código de Trabajo puede presentar el correspondiente trámite del visto bueno para terminar la relación laboral.

2.2.3.2. Requisitos para que opere la causal de falta de probidad

Una vez que se conoce de que se trata la probidad, así como la falta de probidad, en base a las definiciones precedentes, es necesario analizar los requisitos para que esta causal pueda operar, los cuales corresponden a los siguientes.

1. La conducta contraria a la naturaleza del contrato de trabajo,
2. La gravedad de la conducta,
3. Los hechos comprobados,
4. Los hechos producidos en las funciones del trabajador, y,
5. El no perdón.

Así, los autores Pedro Sepúlveda y Felipe Sobarzo, definen a la conducta contraria a la naturaleza del contrato de trabajo cuando:

El trabajador o el empleador realice un hecho o conducta que atente contra su deber de comportarse correcta y lealmente en el cumplimiento de sus obligaciones; incurrir en estas conductas implica atentar contra el contrato mismo y contra el principio de buena fe con que deben ejecutarse las prestaciones laborales. (Sepúlveda & Sobarzo, 2008, pág. 53)

De esta manera, esta causal opera cuando se violenta la adecuada prestación de servicios que fueron contratados entre el empleador y el trabajador, aquí se debe tener en consideración que el trabajador presenta una subordinación por lo que está sujeto al empleador, debiendo cumplir sus actividades laborales con lealtad y no perjudicar de ninguna manera a la institución.

Relacionado al segundo requisito que es la gravedad de la conducta, primero se debe entender a la gravedad como algo “grande, de mucha entidad o importancia” (Real Academia Española, 2011, pág. 15810), mientras que la conducta es la “manera con que los hombres se comportan en su vida y acciones” (Real Academia Española, 2011, pág. 8447). Sobre este aspecto la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia de Ecuador que infiere:

Con respecto a la causal de falta de probidad del trabajador para terminar la relación laboral, lo que se sanciona son los hechos que implican incumplimiento grave al contenido ético jurídico del contrato de trabajo y al principio de buena fe con que debe ejecutárselo, de manera que lo que se protege es la correcta relación de las partes del contrato (empleador y trabajador), debiendo éstas cumplir con sus obligaciones de manera correcta y leal. (Sentencia No. 17731-1168-2016, pág. 9)

De esta manera, se evidencia que la gravedad de la conducta corresponde cuando el trabajador se comporta fuera de los estándares determinados en el contrato de trabajo dentro del lugar donde presta sus servicios lícitos y personales, pero siempre y cuando, estos comportamientos hayan puesto en peligro la relación laboral menoscabando de manera grave el patrimonio del empleador, en tal virtud, el empleador tomará la decisión de terminar la dependencia laboral. Cabe recalcar, que este requisito permite limitar a la causal “falta de

probidad'', puesto que, fácilmente se puede mal interpretar y transgredir el derecho humano y constitucional a la intimidad personal y familiar del trabajador.

El tercer requisito corresponde a los hechos comprobados, que vienen a surgir para la esfera procesal, pues aquí es necesario demostrar a través de medios probatorios que el trabajador ha incurrido en alguna falta grave para que sea necesario dar por terminado la relación laboral. Sobre este tema la Sala de lo Laboral y Social de la Ex Corte Suprema de Justicia, infiere que:

La falta de probidad o conducta inmoral que un empleador imputa al trabajador para dar por terminada la vinculación laboral, debe ser plena e inequívocamente acreditada utilizando algún medio probatorio idóneo. Además debe ser atentatoria a la moral a la honestidad y a la honradez. (Sentencia No. 0326-2013-SL, pág. 20)

Es por esta razón que la carga de prueba le corresponde al empleador quien debe comprobar sus argumentos en fundamentos de medios probatorios para que el Inspector de trabajo tenga la certeza que los hechos son verídicos y que se termine la relación laboral, de igual forma, el trabajador puede hacer uso del derecho a la defensa, presentando sus alegaciones y fundamentarlo con medios de prueba adecuados para demostrar que él no es responsable de la causal que se le está imputando.

El cuarto requisito corresponde a los hechos producidos en las funciones del trabajador, aspecto de gran importancia, pues se debe comprobar que la falta de probidad se suscitó dentro del ejercicio laboral, es decir, se lo debe configurar dentro del lugar y periodo de trabajo para que no afecte la vida privada del trabajador. Por lo tanto, si el trabajador cometiese una falta fuera del trabajo, esta no debe ser considerada, pues solo se debe tomar en consideración las conductas suscitadas en la jornada laboral. Lo cual libera al trabajador de la obligación de probar la relación de causalidad entre la posible ''falta de probidad'' con el lugar y la hora de los hechos.

Y finalmente, el último requisito que debe operar es el no perdón, que está relacionado a que el empleador una vez que llega de tener conocimiento sobre la falta de probidad debe ponerla en consideración del Inspector de Trabajo pues en caso de no hacerlo, se entiende como perdonada la conducta y por ende mal podría solicitarse mediante el visto bueno.

2.2.3.3. Determinación de los hechos que constituyan la falta de probidad

Otro aspecto a conocer corresponde a los hechos que instituyen a la falta de probidad, teniendo a los siguientes:

1. La sustracción ilícita de bienes del empleador,
2. Mal uso de documentos del empleador,
3. Conducta inmoral del trabajador, y,

4. Deslealtad del trabajador.

Así el primer factor se refiere al desfalco, robo, hurto o desvío de bienes que le pertenecen al empleador, aquí se está en presencia de un delito que puede ser sancionado por la vía penal, siempre y cuando el empleador así lo decida, caso contrario, solo podría utilizar este hecho para que se logre constituir la falta de probidad, recordando que no es necesario que se accione la vía penal para poder dar por terminada la relación laboral, pues son dos vías diferentes, en la penal se busca una sanción a través de una pena privativa de libertad y la correspondiente reparación integral, mientras que en la vía laboral se la utiliza para comprobar la falta de probidad.

El segundo hecho es el mal uso de documentos del empleador que debe ser realizado dentro del desempeño de sus funciones y que los documentos sean los que el empleador a entregado al trabajador, el mal uso se configura cuando el trabajador destina los documentos a acciones que no corresponden a las laborales, e inclusive opera cuando el trabajador adultera los documentos para obtener un beneficio propio o para un tercero, por lo que, también se está en presencia de un delito como lo es el de falsificación y uso de documento. De igual manera, el trabajador puede accionar la vía penal si lo estima necesario, caso contrario, solo puede poner en conocimiento del Inspector de Trabajo para que opera la causal de falta de probidad.

El tercer hecho corresponde a la conducta inmoral del trabajador que se relaciona con la probidad misma, es decir, con la rectitud en sus acciones, honradez al trabajar y el buen obrar, aspectos que deben ser cumplidos por parte del trabajador en el lugar de trabajo, como una relación de contemporaneidad, pues caso contrario, si no se acata, se está en presencia de una conducta inmoral.

Y finalmente el último hecho es la deslealtad del trabajador, entendiendo a la deslealtad como la falta de fidelidad en la que incurre el trabajador ocasionando que se rompa la confianza que el empleador ha depositado en él, para los autores Pedro Sepúlveda y Felipe Sobarzo, este hecho constituye lo siguiente:

Es así que estas deben evitar hechos que quebranten dicha confianza y que, en este caso, vayan en contra del empleador. En efecto, el vínculo laboral, por su propia naturaleza, supone y exige al trabajador un nivel de compromiso y corrección en el cumplimiento de sus prestaciones que, al menos, no vaya en contra de los intereses de la empresa. (Sepúlveda & Sobarzo, 2008, pág. 83)

De esta manera se evidencia que, ante esta falta de lealtad, el empleador teme y desconfía de su trabajador, por lo que, la relación laboral esta des quebrantada, ocasionando que opte por la decisión de solicitar a través del visto bueno la terminación de la relación laboral, siendo importante que se demuestre este particular a través de los diversos medios probatorios para el efecto.

2.2.3.4. Determinación de la incidencia de la terminación del contrato laboral por falta de probidad en los derechos de los trabajadores

Cuando no se cumplen con los requisitos y hechos, y se procede a la terminación de la relación laboral, lastimosamente ocasiona que se vulneren los derechos de los trabajadores. Primero se vulnera el derecho a la estabilidad laboral porque el trabajador es separado de sus funciones sin que sea comprobada la falta de probidad, lo que produce que pase a ser parte del sector del desempleo, es por esta razón que:

Se consagra en la obligatoriedad que tiene el Estado de proteger a los trabajadores para que ellos no se encuentren en el desempleo, es decir, que el derecho al trabajo tiene una manifestación evidente que no es otra cosa que la protección contra el desempleo y subempleo; y es así que esa protección, unida al derecho del trabajo, constituye los pilares en los que se sustenta el derecho a la estabilidad laboral. (Yolanda, 2014, pág. 42)

De manera general, un trabajador al terminar su relación laboral, se queda sin empleo, lo que ocasiona que se elimine automáticamente sus derechos laborales, como la remuneración, pues al no existir relación laboral, el empleador no está obligado a seguir cancelando la remuneración básica unificada, puesto que, no se encuentra en relación de dependencia. Otro derecho que se elimina es la seguridad social, pues el empleador realiza el aviso de salida ante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para que se eliminen los beneficios que otorgaba al trabajador y a su familia.

Otro de los derechos que se vulnera son los consagrados dentro del debido proceso, en referencia al derecho a la defensa, esto debido a que de manera material no se logra comprobar a través de los medios probatorios correspondientes lo relacionado a la falta de probidad, por lo tanto, el trabajador se encuentra desamparado y en indefensión, lo que genera que se termine la relación laboral en fundamento de meras presunciones, por lo que este derecho “consiste en la posibilidad jurídica y material de ejercer la defensa de los derechos e intereses de la persona, en juicio y ante las autoridades” (Cruz, 2015, pág. 3). Sin lugar a dudas, la ambigüedad en el término falta de probidad desmitifica de manera grave los derechos constitucionales del trabajador, por ello, ante una posible vulneración de derechos, los inspectores de trabajo deberán sujetarse al principio indubio pro operario a fin salvaguardar los derechos del trabajador; de manera que se asegure la realización efectiva de los principios de igualdad de las partes y de contradicción.

2.2.3.5. Análisis de caso práctico

Tabla No. 2

Análisis

Datos	Descripción
No. de expediente	No. MDT-DRTSPA-2021-4602
Causa	Visto bueno por falta de probidad

Empleador	L.E.S.L
Trabajador	F.R.O.A.
Argumentos del empleador	<p>Como antecedente se determinó que PETROECUADOR donó 415 tubos al GAD de Baños de Agua Santa, se dispuso dos viajes para el transporte de los tubos desde la ciudad del Coca hasta la municipalidad. Dentro del primer viaje se dispuso transportar 210 a través del conductor F.R.O.A. servidor público que no entregó completa la donación, pues a la bodegas llegó 200 tubos, razón por la cual se contactaron vía WhatsApp para saber las razones, quien argumentó en primeras instancias que sustrajo 10 tubos para ser vendido fuera de las instalaciones. Acto seguido en las indagaciones de la Municipalidad se verificó que los tubos fueron dejados en un gasolinera de Río Negro a pedido de un superior.</p>
Medios probatorios del empleador	<p>Contrato de Trabajo Indefinido suscrito por el GAD de Baños de Agua Santa y el señor F.R.O.A.</p> <p>Memorando de autorización de movilización de vehículos y personal para el traslado de los tubos.</p> <p>Memorando de donación de 145 tubos por parte de PETROECUADOR.</p> <p>Memorando de desembarque de los tubos.</p> <p>Documento con información sobre los tubos sustraídos.</p> <p>Oficio en el que se detalla lo que el señor F.R.O.A. infiere sobre la transportación de la tubería donada.</p> <p>Memorando con información sobre el desembarque de los 10 tubos en la parroquia Río Negro.</p> <p>Materialización de conversaciones de WhatsApp.</p> <p>CD con video de las cámaras de seguridad de la gasolinera de Río Negro.</p>
Argumentos del trabajador	Niega los hechos determinados por el GAD de Baños de Agua Santa, infiere que el propósito

	<p>del empleador es obligarlo a renunciar. Que la información constante dentro de la materialización de WhatsApp no corresponde a conversaciones mantenidas con él, pues el número telefónico no es de su propiedad. Y por último rechaza la solicitud de visto bueno infundada en contra él.</p>
Medios probatorios del trabajador	<p>Certificación de PETROECUADOR sobre el número de tubos donados. Certificación del GAD de Baños de Agua Santa sobre la bitácora de número de tubos donados por PETROECUADOR. Declaración de parte del trabajador F.R.O.A.</p>
Resolución	<p>En fundamento al Art. 169 del COGEP la Inspectoría infiere que el actor debe probar los hechos que infiere por medio de los diversos medios probatorios, los mismos que deben cumplir con las reglas del Art. 164 del COGEP. Criterios que no se cumplieron, pues los memorandos incorporados, oficios e informe presentado carecen de eficacia probatoria debido a que son copias simples que no brindan seguridad sobre la información que contiene. En relación a la materialización de la plataforma WhatsApp no se logró determinar que los chats provenían del trabajador F.R.O.A. En cuanto a los testimonios presentados no se logró demostrar que estuvieron presentes al momento de los hechos, siendo testimonios referenciales. Por último, el video de seguridad de la gasolinera no se toma en consideración porque no fue practicada debidamente. Por estas consideraciones se niega la solicitud de visto bueno.</p>
Comentario final	<p>Referente a la causal dispuesta en el Art. 172 numeral 3 del Código de Trabajo, esto es, la falta de probidad o conducta inmoral del trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo previo visto bueno, se verificó que dentro del expediente no existe ningún análisis respecto a la figura de la probidad, no existe</p>

	ninguna cita sobre jurisprudencia ni casos prácticos, simplemente se realiza un análisis a los medios probatorios para negar la solicitud de visto bueno infiriendo que carecen de eficacia probatoria.
--	---

Fuente: Expediente de visto bueno MDT-DRTSPA-2021-4602

Realizado por: Nancy Marisol Saigua Lamiña (2021)

2.3. Hipótesis

La falta de determinación expresa de lo que es probidad, en el Código de Trabajo, permite la violación de los derechos de los trabajadores en la terminación de sus relaciones laborales.

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

En el estudio del presente problema investigativo, se utilizó la metodología cualitativa. Por ende, los métodos, técnicas, instrumentos y recursos que se va a emplear en la ejecución esta investigación, fueron:

3.1. Unidad de análisis

La unidad de análisis de la presente investigación, se ubica en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo, específicamente en la parroquia Maldonado, Barrio San Gerardo, en la Fábrica de Productos lácteos ‘JANILAC’, lugar donde se estudió la falta de probidad como causal de terminación del contrato de trabajo por parte del empleador, para así poder determinar si esta causal viola el derecho al trabajo y la estabilidad laboral.

3.2. Métodos

Para el análisis del problema jurídico de investigación, se utilizaron los siguientes métodos:

Método inductivo. – Permitió un estudio desde lo particular a lo general, es así, que a través de este método se planificó el estudio del objeto de investigación de manera particular para establecer conclusiones generales.

Método analítico. – La utilización de este método permitió descomponer el objeto de estudio en sus partes o elementos esenciales, para llegar a analizar las características propias del problema de investigación.

Método descriptivo. - Se utilizó este método para poder describir por medio de los resultados de la investigación documental-bibliográfica, si la falta de probidad como causa de terminación del contrato de trabajo por parte del empleador viola las garantías básicas del derecho al debido proceso, el derecho al trabajo y la estabilidad laboral de los trabajadores.

Método histórico-lógico. - Se manejó este método para evaluar el decurso evolutivo de la falta de probidad como causa por la cual el empleador da por terminado el contrato de trabajo en el Ecuador, a fin de poder entender su comportamiento histórico y explicar su estado actual.

3.3. Enfoque de investigación

La investigación asume un enfoque cualitativo, porque es una investigación sociojurídica; y los resultados de la investigación requieren de la determinación de características y cualidades del problema investigativo.

3.4. Tipos de investigación

Básica. – La investigación tiene como finalidad la obtención y recopilación de información, cuyo objetivo es aumentar el conocimiento sobre el problema que se va a investigar.

Documental bibliográfico. – Para el desarrollo de los aspectos y fundamentos teóricos, se utilizaron fuentes documentales, tales como libros, Constitución, leyes, informes, textos, etc., y, virtuales como sitios y páginas web.

Descriptiva. – En base a los resultados de la investigación básica, documental-bibliográfica, se describió, si la falta de probidad como causa por la cual el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo viola las garantías básicas del derecho al debido proceso, el derecho al trabajo y la estabilidad laboral de los trabajadores.

De campo. - Este tipo de investigación, permitió tener una visión más profunda sobre el problema investigativo, puesto que la investigación se realizará en un lugar en específico, en la Fábrica de lácteos ‘‘JANILAC’’ de la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

3.5. Diseño de la investigación

Conforme a la complejidad de la investigación, por las características y naturaleza del problema investigativo, la investigadora adoptó el diseño no experimental, a fin de estudiar el problema investigativo, puesto que durante el proceso no existió la manipulación intencional de ninguna de las variables (Variable independiente y variable dependiente) y se observó al problema tal como se da en su contexto.

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

La población interviniente en la presente investigación está comprendida por los siguientes elementos:

Tabla No. 3

Población

POBLACIÓN	NÚMERO
Trabajadores de la Fábrica de lácteos ‘‘JANILAC’’	18
Empleadores	1
Inspectores del Trabajo	3
TOTAL	22

Fuente: Investigación propia

Realizado por: Nancy Marisol Saigua Lamiña (2021)

3.6.2. Muestra

En vista que la población involucrada en el presente trabajo investigativo no es extensa, se toma la decisión de trabajar con todos los involucrados, razón por la cual no es necesario extraer una muestra.

3.7. Técnicas e instrumentos de investigación

Se utilizó la técnica de fichaje para el desarrollo de la investigación documental bibliográfica; y, la encuesta que fue aplicada a la población involucrada. Se aplicó como instrumentos de investigación la guía de encuesta para la recolección de datos.

3.7.1. Técnicas para el tratamiento de la información

Para el tratamiento de la información del presente trabajo investigativo se utilizó las técnicas matemáticas, informáticas y lógicas.

Las técnicas matemáticas como la cualificación sirvieron para tabular los datos; el programa informático Excel se aplicó para el procesamiento de la información; y, para la interpretación y discusión de resultados se utilizaron las lógicas como inducción y la síntesis.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

ENCUESTA DIRIGIDA A: Trabajadores y empleador de la Fábrica de Lácteos “JANILAC”.

Pregunta 1.- ¿Conoce usted qué es la falta de probidad?

Tabla No. 4

Pregunta 1

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Si	8	42%
2	No	11	58%
	TOTAL	19	100%

Fuente: Trabajadores y empleador de la Fábrica de Lácteos “JANILAC”.

Realizado por: Nancy Marisol Saigua Lamiña (2021)

Gráfica No. 1

Pregunta 1



Fuente: Trabajadores y empleador de la Fábrica de Lácteos “JANILAC”.

Realizado por: Nancy Marisol Saigua Lamiña (2021)

INTERPRETACIÓN

De los diecinueve encuestados, ante la interrogante conoce que es la falta de probidad, ocho encuestados han indicado que, si conocen que es la falta de probidad, lo que implica el 42%; mientras que, once de los encuestados han indicado que no conocen que es la falta de probidad, lo que implica el 58%, con lo que se verifica que, de los encuestados, la gran mayoría no está consciente de que se trata la probidad.

Pregunta 2.- ¿Existe un proceso para dar por terminada la relación laboral?

Tabla No. 5

Pregunta 2

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Si	10	53%
2	No	9	47%
	TOTAL	19	100%

Fuente: Trabajadores y empleador de la Fábrica de Lácteos "JANILAC".

Realizado por: Nancy Marisol Saigua Lamiña (2021)

Gráfica No. 2

Pregunta 2



Fuente: Trabajadores y empleador de la Fábrica de Lácteos "JANILAC".

Realizado por: Nancy Marisol Saigua Lamiña (2021)

INTERPRETACIÓN

Ante la interrogante de la existencia de un proceso para dar por terminada la relación laboral, diez encuestados han indicado que, si existe un proceso, lo que implica el 53%; mientras que, nueve de los encuestados han indicado que no existe un proceso, lo que implica el 47%, con lo que se verifica que, de los encuestados, la gran mayoría está consciente de que para dar por terminada la relación laboral existe un proceso en específico.

Pregunta 3.- ¿En el proceso de visto bueno por falta de probidad se respeta los derechos del trabajador y la garantía a una estabilidad laboral?

Tabla No. 6

Pregunta 3

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Si	5	26%
2	No	14	74%
	TOTAL	19	100%

Fuente: Trabajadores y empleador de la Fábrica de Lácteos "JANILAC".

Realizado por: Nancy Marisol Saigua Lamiña (2021)

Gráfica No. 3

Pregunta 3



Fuente: Trabajadores y empleador de la Fábrica de Lácteos "JANILAC".

Realizado por: Nancy Marisol Saigua Lamiña (2021)

INTERPRETACIÓN

Referente a la pregunta tercera que infiere si dentro del proceso de visto bueno por falta de probidad se respeta los derechos del trabajador y la garantía a una estabilidad laboral, cinco encuestados han indicado que, si se respetan los derechos del trabajador, lo que implica el 26%; mientras que, catorce de los encuestados han indicado que no se respetan los derechos del trabajador, lo que implica el 74%, con lo que se verifica que, de los encuestados, la gran mayoría está consciente que dentro del proceso de visto bueno por falta de probidad no se respetan los derechos del trabajador y la garantía a una estabilidad laboral.

Pregunta 4.- ¿Los términos que se aplican en el proceso de visto bueno para dar por terminado el contrato de trabajo respeta los derechos básicos del debido proceso?

Tabla No. 7
Pregunta 4

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Si	7	37%
2	No	12	63%
	TOTAL	19	100%

Fuente: Trabajadores y empleador de la Fábrica de Lácteos "JANILAC".

Realizado por: Nancy Marisol Saigua Lamíña (2021)

Gráfica No. 4
Pregunta 4



Fuente: Trabajadores y empleador de la Fábrica de Lácteos "JANILAC".

Realizado por: Nancy Marisol Saigua Lamíña (2021)

INTERPRETACIÓN

De los diecinueve encuestados, ante la interrogante los términos que se aplican en el proceso de visto bueno para dar por terminado el contrato de trabajo respetan los derechos básicos del debido proceso, siete encuestados han indicado que, si se respetan los derechos básicos del debido proceso, lo que implica el 37%; mientras que, doce de los encuestados han indicado que no se respetan los derechos básicos del debido proceso, lo que implica el 63%, con lo que se verifica que, de los encuestados, la gran mayoría está consciente que existe vulneración de los derechos básicos del debido proceso.

Pregunta 5.- ¿Es necesario una falta grave de probidad para que el empleador solicite el visto bueno?

Tabla No. 8

Pregunta 5

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Si	10	42%
2	No	9	58%
	TOTAL	19	100%

Fuente: Trabajadores y empleador de la Fábrica de Lácteos "JANILAC".

Realizado por: Nancy Marisol Saigua Lamiña (2021)

Gráfica No. 5

Pregunta 5



Fuente: Trabajadores y empleador de la Fábrica de Lácteos "JANILAC".

Realizado por: Nancy Marisol Saigua Lamiña (2021)

INTERPRETACIÓN

Ante la interrogante es necesario una falta grave de probidad para que el empleador solicite el visto bueno, diez encuestados han indicado que, si es necesario, lo que implica el 53%; mientras que, nueve de los encuestados han indicado que no es necesario, lo que implica el 47%, con lo que se verifica que, de los encuestados, la gran mayoría está consciente de que es necesario una falta grave para configurar la falta de probidad.

Pregunta 6.- ¿Debería definirse a la falta de probidad en el Código de Trabajo para garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral?

Tabla No. 9

Pregunta 6

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Si	18	95%
2	No	1	5%
	TOTAL	19	100%

Fuente: Trabajadores y empleador de la Fábrica de Lácteos ‘‘JANILAC’’.

Realizado por: Nancy Marisol Saigua Lamiña (2021)

Gráfica No. 6

Pregunta 6



Fuente: Trabajadores y empleador de la Fábrica de Lácteos ‘‘JANILAC’’.

Realizado por: Nancy Marisol Saigua Lamiña (2021)

INTERPRETACIÓN

Finalmente, la última pregunta que indica si debería definirse a la falta de probidad en el Código de Trabajo para garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral, dieciocho encuestados han indicado si es necesario que se defina la falta de probidad, lo que implica el 95%; mientras que, uno de los encuestados ha indicado que no es necesario una definición, lo que implica el 5%, con lo que se verifica que de los encuestados, la gran mayoría está consciente que es necesario que el legislador defina que es la falta de probidad.

ENCUESTA DIRIGIDA A: los Inspectores de Trabajo de la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

Pregunta 1.- ¿Qué es la falta de probidad como causal por la cual el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo?

Tabla No. 10

Pregunta 1

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Si	3	100%
2	No	0	0%
	TOTAL	3	100%

Fuente: Inspectores de Trabajo de ciudad de Riobamba.

Realizado por: Nancy Marisol Saigua Lamiña (2021)

Gráfica No. 7

Pregunta 1



Fuente: Inspectores de Trabajo de ciudad de Riobamba.

Realizado por: Nancy Marisol Saigua Lamiña (2021)

INTERPRETACIÓN

De los tres encuestados, ante la interrogante qué es la falta de probidad como causal por la cual el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo, los tres encuestados han indicado que es la conducta inadecuada, falta de honradez y falta a la confianza brindada por el empleador, lo que implica el 100%; con lo que se verifica que, de los encuestados, todos conocen que es la falta de probidad.

Pregunta 2.- ¿Existen requisitos para que opere la causal de falta de probidad para dar por terminado la relación laboral por parte del empleador?

Tabla No. 11

Pregunta 2

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Si	1	33%
2	No	2	67%
	TOTAL	3	100%

Fuente: Inspectores de Trabajo de ciudad de Riobamba.

Realizado por: Nancy Marisol Saigua Lamiña (2021)

Gráfica No. 8

Pregunta 2



Fuente: Inspectores de Trabajo de ciudad de Riobamba.

Realizado por: Nancy Marisol Saigua Lamiña (2021)

INTERPRETACIÓN

Ante la interrogante existen requisitos para que opere la causal de falta de probidad para dar por terminado la relación laboral por parte del empleador, uno de los encuestados ha indicado que, si existen requisitos, lo que implica el 33%; mientras que, dos de los encuestados han indicado que no existen requisitos, lo que implica el 67%, con lo que se verifica que, de los encuestados, la gran mayoría está consciente de que no existen requisitos para probar la falta de probidad.

Pregunta 3.- ¿Existen hechos que se configuren la causal de falta de probidad para dar por terminado una relación laboral por parte del empleador?

Tabla No. 12

Pregunta 3

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Si	2	67%
2	No	1	33%
	TOTAL	3	100%

Fuente: Inspectores de Trabajo de ciudad de Riobamba.

Realizado por: Nancy Marisol Saigua Lamiña (2021)

Gráfica No. 9

Pregunta 3



Fuente: Inspectores de Trabajo de ciudad de Riobamba.

Realizado por: Nancy Marisol Saigua Lamiña (2021)

INTERPRETACIÓN

Referente a la pregunta tercera que infiere existen hechos que se configuren la causal de falta de probidad para dar por terminado una relación laboral por parte del empleador, dos de los encuestados han indicado que, si existen hechos, lo que implica el 67%; mientras que, uno de los encuestados ha indicado que no existen hechos, lo que implica el 33%, con lo que se verifica que, de los encuestados, la gran mayoría está consciente de que si existen hechos para probar la falta de probidad.

Pregunta 4.- ¿El visto bueno es un procedimiento que respeta los derechos de los trabajadores?

Tabla No. 13

Pregunta 4

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Si	3	100%
2	No	0	0%
	TOTAL	3	100%

Fuente: Inspectores de Trabajo de ciudad de Riobamba.

Realizado por: Nancy Marisol Saigua Lamiña (2021)

Gráfica No. 10

Pregunta 4



Fuente: Inspectores de Trabajo de ciudad de Riobamba.

Realizado por: Nancy Marisol Saigua Lamiña (2021)

INTERPRETACIÓN

De los tres encuestados, ante la interrogante el visto bueno es un procedimiento que respeta los derechos de los trabajadores, los tres encuestados han indicado que, si se respetan los derechos de los trabajadores, lo que implica el 100%, con lo que se verifica que, de todos los encuestados infieren que si se respetan derechos de los trabajadores.

Pregunta 5.- ¿Los términos que se aplican en el proceso de visto bueno para dar por terminado el contrato de trabajo respetan los derechos básicos del debido proceso?

Tabla No. 14

Pregunta 5

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Si	3	100%
2	No	0	0%
	TOTAL	3	100%

Fuente: Inspectores de Trabajo de ciudad de Riobamba.

Realizado por: Nancy Marisol Saigua Lamiña (2021)

Gráfica No. 11

Pregunta 5



Fuente: Inspectores de Trabajo de ciudad de Riobamba.

Realizado por: Nancy Marisol Saigua Lamiña (2021)

INTERPRETACIÓN

Ante la interrogante los términos que se aplican en el proceso de visto bueno para dar por terminado el contrato de trabajo respetan los derechos básicos del debido proceso, los tres encuestados han indicado que, si se respetan los derechos básicos del debido proceso, lo que implica el 100%, con lo que se verifica que, todos los encuestados infieren que si se respetan derechos básicos del debido proceso.

Pregunta 6.- ¿Es necesario una falta grave de probidad para que el empleador solicite el visto bueno?

Tabla No. 15

Pregunta 6

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Si	2	67%
2	No	1	33%
	TOTAL	3	100%

Fuente: Inspectores de Trabajo de ciudad de Riobamba.

Realizado por: Nancy Marisol Saigua Lamiña (2021)

Gráfica No. 12

Pregunta 6



Fuente: Inspectores de Trabajo de ciudad de Riobamba.

Realizado por: Nancy Marisol Saigua Lamiña (2021)

INTERPRETACIÓN

Referente a la pregunta sexta que infiere que es necesario una falta grave de probidad para que el empleador solicite el visto bueno, dos de los encuestados han indicado que, si es necesario, lo que implica el 67%; mientras que, uno de los encuestados ha indicado que no es necesario, lo que implica el 33%, con lo que se verifica que, de los encuestados, la gran mayoría está consciente de que si se requiere una falta grave.

Pregunta 7.- ¿Debería definirse a la falta de probidad en el Código de Trabajo para garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral?

Tabla No. 16

Pregunta 7

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Si	3	100%
2	No	0	0%
	TOTAL	3	100%

Fuente: Inspectores de Trabajo de ciudad de Riobamba.

Realizado por: Nancy Marisol Saigua Lamiña (2021)

Gráfica No. 13

Pregunta 7



Fuente: Inspectores de Trabajo de ciudad de Riobamba.

Realizado por: Nancy Marisol Saigua Lamiña (2021)

INTERPRETACIÓN

Finalmente, la última pregunta que indica se debería definirse a la falta de probidad en el Código de Trabajo para garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral, tres de los encuestados han indicado que si es necesario una definición, lo que implica el 100%, con lo que se verifica que de los encuestados, todos infieren que es necesario que se defina que es la falta de probidad.

4.2.1. **Discusión de resultados**

En lo referente a que la población conoce qué es la probidad, se deduce que, si conocen en términos generales de que se trata la probidad, lo cual, se relaciona con aspectos morales y de conducta, que se relacionan con la rectitud y honradez laboral, criterio que se corrobora con la investigación de manera teórica.

Sobre el tema de que para dar por finalizada la relación laboral se requiere de un proceso, como lo es, el visto bueno, que puede ser accionado por el empleador o trabajador, cuando se incurra las causales dispuestas en el Art. 172 y 173 del Código de Trabajo. Sobre este punto, se evidencia, que el empleador en uso de los artículos antes descritos puede proponer el visto bueno en contra del trabajador, por la causal falta de probidad, en este procedimiento se infiere que los derechos del trabajador y la garantía de estabilidad laboral se incumple, al igual que se incumplen los derechos básicos del debido proceso, criterios que son respetados por la investigadora.

En relación a la falta grave de probidad para que el empleador solicite el visto bueno, se infiere que este aspecto es requerido por todos, pues debe existir una gravedad en la falta de probidad para que se pueda dar la terminación de la relación laboral, criterio que se encuentra con los requisitos de la falta de probidad. Y sobre la implementación de una definición expresa de que es la falta de probidad se verifica que es necesario que el legislador tome en consideración este particular para que se evite la ambigüedad a la hora de resolver el visto bueno.

4.3. **Comprobación de Hipótesis**

La falta de determinación expresa de lo que es probidad, en el Código de Trabajo, permite la violación de los derechos de los trabajadores en la terminación de sus relaciones laborales.

Respuesta: Una vez culminada la investigación a través de los distintos medios investigativos y posterior análisis de los resultados se colige la falta de determinación expresa de lo que es probidad, en el Código de Trabajo, incide negativamente en los derechos de los trabajadores en la terminación de la relación laboral. Por lo tanto, la hipótesis planteada en el proceso investigativo SE ACEPTA.

CAPÍTULO V

5.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Se entiende por falta de probidad a los actos que giran en relación al menoscabo de rectitud y al buen proceder, criterio que, de manera general prima dentro de la sociedad en todo ámbito, por ejemplo, en el ámbito laboral. Aquí es donde surge la falta de probidad como causal para que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral con el trabajador, tal como lo describe el Art. 172 numeral 3 del Código de Trabajo.
- Los requisitos que debe cumplirse para que opere la falta de probidad constituyen la conducta contraria a la naturaleza del contrato de trabajo (accionar fuera de los estándares establecidos en el contrato de trabajo), la gravedad de la conducta (peligro en las acciones realizadas por el trabajador), los hechos comprobados (las alegaciones por parte del empleador deben ser debidamente fundadas en medios probatorios), los hechos producidos en las funciones del trabajador (la falta de probidad debe ser realizada dentro de la jornada de trabajo) y el no perdón (cuando el empleador conozca de la falta de probidad debe ponerlo en consideración del Inspector de trabajo caso contrario se entiende como perdonada).
- Los hechos que instituyan a la falta de probidad, corresponden a la sustracción ilícita de bienes del empleador (delito en que se refleja que el trabajador despoja de los bienes pertenecientes al empleador), mal uso de documentos del empleador (los documentos entregados por el trabajador son destinados a acciones que no corresponden a las actividades laborales), conducta inmoral del trabajador (falta de rectitud en las acciones laborales) y deslealtad del trabajador (falta de lealtad que ocasiona que se quebrante la confianza del empleador).

5.2. RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar una reforma al Art. 172 numeral 3 del Código de Trabajo, en la que se determine de manera puntual y clara que significa incurrir en falta de probidad, esto en aras de que se aplique de manera correcta esta causal y que no existan problemas al momento de que se presente un procedimiento administrativo de visto bueno para dar por terminada la relación laboral.
- Se recomienda se expida un Acuerdo Ministerial por parte del Ministerio del Trabajo en el que se expida directrices sobre la aplicación y sanción del Art. 172 numeral 3 del Código de Trabajo, en este acuerdo se debe describir los requisitos que deben cumplir para que opere la falta de probidad, como son la conducta contraria a la naturaleza del contrato de trabajo, la gravedad de la conducta, los hechos comprobados, los hechos producidos en las funciones del trabajador y el no perdón por parte del empleador.
- Se recomienda se expida un Acuerdo Ministerial por parte del Ministerio del Trabajo en el que se expida directrices sobre la aplicación y sanción del Art. 172 numeral 3 del Código de Trabajo, en este acuerdo se debe describir los hechos que instituyan a la falta de probidad que corresponden a la sustracción ilícita de bienes del empleador, mal uso de documentos del empleador, conducta inmoral del trabajador y deslealtad del trabajador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos. (26 de junio de 1945). Carta de las Naciones Unidas. Recuperado de <https://www.un.org/es/about-us/un-charter>
- Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos. (17 de noviembre de 1988). Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Protocolo de San Salvador. Recuperado de https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/pronaledh/images/stories/1988_ProtocoloSanSalvador_convam.pdf
- Administración de Seguridad y Salud Ocupacional. (2017). *Derechos de los trabajadores*. EE UU: OSHA.
- Aguilar, L. (2011). *Derecho Laboral, Teórico y Práctico*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Amagua, L. (2014). *El Visto Bueno en la Legislación Laboral Ecuatoriana, como Trámite Administrativo para dar por terminada la relación laboral*. Quito: Universidad Central del Ecuador .
- Borowski, M. (2015). Propiedades clasificantes y cualificantes de los derechos fundamentales. En J. Fabra, & L. García, *Filosofía del Derecho Constitucional. Cuestiones fundamentales*. (págs. 389-403). México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Bustamante, C. (2012). *Manual de Derecho Laboral*. Quito: Jurídica del Ecuador.
- Chávez, N. (1990). *Manual de derecho laboral para trabajadores sociales*. Quito: Universitaria.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2017). *Los derechos humanos laborales*. México: CNDH.
- Cruz, O. (2015). *Defensa a la defensa y abogacía en México*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Dávalos, J. (2019). La falta de probidad, un tema actual en las relaciones laborales. En Cienfuegos, D. & Boanerges Guindo, J. (Ed.), *El derecho mexicano contemporáneo retos y dilemas* (pp. 213 – 234). México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Derechopedia. (15 de 08 de 2021). *Despido por falta de probidad*. Obtenido de https://derechopedia.cl/Despido_por_falta_de_probidad
- Diccionario panhispánico del español jurídico. (2020). *Probidad*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/probidad>

- Grisolia, J. (2015). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Guastini, R. (1999). *Distinguiendo*. Barcelona: Gedisa.
- Jaramillo, Troya, J. (2011). *Aplicabilidad Constitucional del Despido Justificado en el Ecuador* (Tesis de pregrado). Universidad San Francisco de Quito, Quito, Ecuador.
- Monesterolo, G. (2013). *Instituciones de Derecho Laboral Individual*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Nájera, A. (2009). *Derecho Laboral*. Bolivia: Unidad de Estudios Superiores de la Paz.
- Neves, J. (2015). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). *Conocer los Derechos Fundamentales en el Trabajo*. Costa Rica: Organización Internacional del Trabajo.
- Ossorio, M. (2009). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Guatemala: Datascan S.A.
- Peña, M. (2019). *La vulneración de los derechos procesales en el trámite administrativo del visto bueno*. Quito: Universidad Internacional SEK.
- Puglla, A. (2014). *El visto bueno en la legislación ecuatoriana y su problemática*. Loja: Universidad Nacional de Loja .
- Quiloango, Farinango, Y. (2008). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo* (Tesis de pregrado). Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Real Academia Española. (2011). *Diccionario de la Lengua ESpañola* . España: Real Academia Española.
- Sepúlveda, P., & Sobarzo, F. (2008). *De la falta de probidad como causal de Despido*. Chile: Universidad de Chile.
- Velasteguí, P. (2016). *La regulación del trámite de visto bueno en el ordenamiento jurídico ecuatoriano*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Yolanda, Q. (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente*. Quito: Universidad Central del Ecuador.

Legislación

- Congreso Nacional. (1978). *Código de Trabajo*. Quito: Lexis Finder.
- Congreso Nacional. (2005). *Código de Trabajo*. Quito: Lexis Finder.
- Asamblea Nacional. (2021). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Lexis Finder.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2017). *Los derechos humanos laborales*. México: CNDH.
- Código de Trabajo.[C.T.]. 30 de junio de 1978. (Ecuador).
- Corte Constitucional de Justicia, Primera Sala de Sustanciación. Sentencia No. 025-09-SEP-CC. Patricio Pazmiño Freire; 20 de octubre de 2009.
- Corte Nacional de Justicia, Sala de lo Laboral. Sentencia 17731-1168-2016; 2016.
- Corte Nacional de Justicia, Sala de lo laboral. Sentencia 0326-2013-SL. Blum Carcelen Jorge Maximiliano; 6 de junio de 2013.
- Ley 763 de 1928. Ley sobre el Contrato Individual de Trabajo. 6 de octubre de 1928. D.O. 768.7.1930
- Ministerio del Trabajo. (19 de mayo de 2021). Normativa técnica que regula el procedimiento del visto bueno interpuesto por los trabajadores y empleadores ante el Ministerio del Trabajo. [Acuerdo No. MDT-2021-189]. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/VISTO-BUENO-19-MAYO-1-signed.pdf?x42051>

ANEXOS

Anexo No. 1



Ministerio del Trabajo

Traspaso de documentos físicos

Información del documento

No. documento:	MDT-DRTSPA-2021-4602-EXTERNO	Referencia:	-----
Remitente:	Luis Eduardo Silva Luna		
Asunto:	VISTO BUENO 3004005		
Registrado por:	Paola Elizabeth Santamaria Navarrete		
Fecha de Creación:	2021-09-22 16:12 (GMT-5)		
Fecha de Envío:	(GMT-5)		

Información del traspaso

Área (Enviado a):	DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE AMBATO	Recibido por:	Edwin Rolando Punina Azogue
Fecha entrega:	2021-09-22 16:13 (GMT-5)		
Área (Enviado por):	DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE AMBATO	Enviado por:	Paola Elizabeth Santamaria Navarrete
Responsable Traslado:	PSANTAMARIA	Comentario:	66 FOJAS Y 02 CDS
Estados:	Bueno		

Recibido por

Enviado por

Responsable traslado

Edwin Rolando Punina Azogue

Paola Elizabeth Santamaria Navarrete

PSANTAMARIA



I.- SEÑOR INSPECTOR DE TRABAJO DE TUNGURAHUA

II.- DATOS DE LA ENTIDAD SOLICITANTE

DR. LUIS EDUARDO SILVA LUNA, con C.I. 1802094399, en calidad de Alcalde y Representante Legal y Judicial del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Baños de Agua Santa con RUC 1800004800 y conforme consta de la acción de personal Nro. JRTH-0018-2019, de fecha 15 de mayo del 2019 que se adjunta, ecuatoriano, de estado civil casado, de 53 años de edad, de profesión Doctor en Administración Pública, domiciliado en el Barrio Pititig de esta ciudad de Baños de Agua Santa, y; Abg. **DARWIN ROMEO SORIA VACA**, en calidad de Procurador Sindico y Representante Judicial del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Baños de Agua Santa conforme consta de la acción de personal que se adjunta, con cédula de ciudadanía número 1802646248, de 47 años de edad, de profesión Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador, domiciliado en este Cantón Pillaro Parroquia San Miguelito, Provincia de Tungurahua; al respecto, en uso de las atribuciones conferidas en el Art. 60 literal a) del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización - COOTAD; ante ustedes respetuosamente comparecemos y solicitamos el presente VISTO BUENO; Señalamos como Domicilio Judicial la casilla No. 464 del Complejo Judicial Ambato, notificaciones que nos correspondan las recibiremos en los correos electrónicos rsoria2006@hotmail.com y asesoriajuridica@banos.gob.ec

III.- DATOS DEL TRABAJADOR CONTRA QUIEN SE PROPONE EL VISTO BUENO:

La presente solicitud de visto bueno se la plantea en contra del señor FREDY RAMIRO ORTEGA AGUIRRE, titular de la cédula de ciudadanía Nro. 1600349243 Conductor de Vehículo Pesado

IV.- DIRECCION DONDE DEBE NOTIFICARSE AL ACCIONADO:

La notificación con la PRESENTE SOLICITUD DE VISTO BUENO, se lo realizara en la Provincia de Tungurahua, Cantón Baños de Agua Santa, en la calle Luis A Martínez y Eloy Alfaro, sin perjuicio de realizarlo en su lugar de trabajo, para lo cual el GADBAS brindara las facilidades que sean necesarias de ser el caso

V.- NARRACION DE LOS HECHOS CON LOS CUALES FUNDAMENTAMOS LA SOLICITUD DE VISTO BUENO.

V.1.- Vendrá a su conocimiento señor Inspector que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Baños de Agua Santa mediante oficio GADBAS-A-2021-0531-O de fecha 16 de julio del 2021 solicitó a PETROECUADOR la donación de 2000 tubos de petróleo, entidad que luego de la revisión de los proyectos presentados por el GADBAS para la construcción de puentes en varios lugares de la urbe y periféricos del cantón, aprueba una donación total de 415 tubos de 3 ½" por 9 metros de longitud, según lo manifiesta el Arq. Patricio Vásquez Rubio, Director de Proyectos de la Municipalidad mediante memorando Nro. GADBAS-GPC-2021-0141-M de fecha 31 de agosto del año en curso.

La máxima autoridad con memorando Nro. GADBAS-A-2021-1968 de fecha 23 de agosto de 2021 emite la autorización de movilización de vehiculos y personal



para el traslado de los tubos donados, desde la ciudad de Francisco de Orellana (Coca) hasta las bodegas municipales en la ciudad de Baños de Agua Santa, disponiendo la movilización de: -Tracto Camión Internacional de placas TMA 1303, conducido por los señores Juan Jácome y Freddy Ortega, salida del 1er viaje el lunes 23 de agosto del 2021 a las 18h00 y el retorno el martes 24 a las 18h00; y el 2do viaje salida día Miércoles 25 de agosto del 2021 a las 18h00 y el retorno el Jueves a las 18h00. - Camioneta Chevrolet D-MAX color gris conducida por el señor Gonzalo Silva, para la movilización del Arq. Patricio Vásquez, Director de Proyectos en calidad de responsable del retiro y traslado, a fin de que realice los trámites administrativos en la entidad donante.

V.2.- Posteriormente mediante memorando Nro. GADBAS-GPC-2021-0139-M de fecha 25 de agosto del año en curso, el Arq. Patricio Vásquez, Director de Proyectos informa: "(...) A las 02H44 del día miércoles 25 de agosto recibo la llamada mi celular del Msc. Alex Hernández Director Administrativo del GADBAS, comunicándome muy gentilmente que ya llegó a los talleres municipales el Tracto Camión Internacional de placas TMA 1303, conducido por los señores Juan Jácome y Freddy Ortega desde la ciudad de Francisco de Orellana (Coca). Posteriormente a las 03H47 del mismo miércoles 25 de agosto nuevamente recibo la llamada a mi celular del Msc. Alex Hernández Director Administrativo del GADBAS, averiguándome si despacharon 210 tubos de la bodega de materiales EP-PETROECUADOR en la ciudad de Francisco de Orellana (Coca) y si tengo la guía de remisión, porque se ha realizado el conteo y únicamente se registran 200 tubos de 3 ½" por 9 metros. Indicándole que son 210 tubos de 3 ½" por 9 metros despachados y que si dispongo de la guía de remisión. De igual manera debo indicar que a mi WhatsApp recibo 2 audios del número 0998288223 07H44 "Inge buenos días, Inge yo pensé yo si pienso que hice las cosas mal, pero lo que pasa que adentro abajo si nos ofrecieron vender unos tubitos para el día de hoy y nosotros pensando que ya no he de bajar yo, (ucha) nos adelantamos y bajamos los 10 tubitos que nos ofrecieron vender, bajamos y cierto es Inge pero usted me puede ayudar, usted me puede acolitar, vea nosotros, no está perdido ni está vendido los tubos porque justo queríamos para para cinco para él un chofer y cinco para mí, para hacer una construcción pequeña para eso era, vea inge lo que pasa que si le he fallado discúlpeme o perdóneme pero eso no va a volver a pasar y le juro que no están perdidos los tubos, porque no era para vender ni nada porque nos ofreció y puede ser que yo ya no me vaya en este viaje, adelantamos bajando esos tubos y hoy venia los, los ciento, doscientos diecinueve y abajo directo, eso no más era Inge, (pucha,) si es que me puede ayudar ooooo o jalarme las orejas o pegarme, pero ayúdeme Inge". 09H34" Inge laaaa, el papel de entrega hagamos con los dos viajes, Inge para si es que sale menos menos sancionan, pero hagamos con los dos viajes, hasta con el uno ayudemos Inge por favor ayúdenos". Adjunto guía de remisión / bitacora".

V.3.- El Mgs. Alex Hernández mediante memorando Nro. GADBAS-GA-2021-0594-M del 31 de agosto del 2021, en atención al memorando Nro. GADBAS-UATH-2021-0768-M del 30 de agosto del mismo año, señala: "(...) Como una acción de control se procede a monitorear la ruta de recorrido del vehículo Tracto Camión de placas TMA - 1303 desde la ciudad de Francisco de Orellana (Coca) hasta su arribo en la ciudad de Baños de Agua Santa, acción que se la realiza utilizando el servicio de rastreo satelital que el GADBAS tiene contratado a la empresa Terasatel. Durante este monitoreo se pudo evidenciar que el vehículo en mención realiza varias paradas en su recorrido, de manera especial se detiene el día miércoles 25 de agosto del año en curso a las 01h19:57, por



un lapso de tiempo de 36' 50" (treinta y seis minutos con cincuenta segundos) en la estación de servicio en la parroquia de Río Negro con las coordenadas (lat - 1.413264 lon - 78.219550), como se puede evidenciar en los reportes del sistema de rastreo satelital que se anexan (Reporte de viaje Tracto Camión pág.4 y reporte de rastreo detallado del dispositivo Tracto Camión pág. 76-79).A las 02h40 del día miércoles 25 de agosto del presente año, me presenté en los talleres municipales a esperar el arribo del vehículo Tracto Camión de placas TMA - 1303, el cual arribó alrededor de las 02h45, conducido por el señor Fredy Ortega, acompañado de los señores Juan Jácome y Robinson Salcedo (operador de retroexcavadora municipal). Conjuntamente con el señor Javier Villegas, guardia de turno, y en presencia de los señores antes mencionados, en el exterior de los talleres, se procedió a verificar y contabilizar los tubos transportados, este conteo se lo realizó varias veces dando como resultado el número de 200 (dos cientos) tubos que llegaron en la plataforma del Tracto Camión, que posteriormente ingresó a los talleres. Ya en el interior de los talleres el señor Robinson Salcedo encendió la retroexcavadora y conjuntamente con el señor Juan Jácome procedieron a acomodar el lugar donde se disponían a desembarcar los tubos transportados. En ese momento, en mi calidad de Director Administrativo se dispuso: al señor Fredy Ortega, conductor del Tracto Camión, parquear el automotor bajo la cubierta de los talleres, al señor Robinson Salcedo, operador de la retroexcavadora, apagar la máquina. Una vez que el Tracto Camión se encontraba parqueado y apagado en los talleres municipales, y en presencia de los señores Fredy Ortega, Juan Jácome y Robinson Salcedo, se procedió con el señor guardia Javier Villegas a contar por tres ocasiones más la cantidad de tubos transportados, dando como resultado la cantidad de 200 (dos cientos) tubos. Finalmente abandonan el lugar los señores antes mencionados y el señor guardia se dispone a asegurar el área donde se encontraba parqueado el Tracto Camión cargado los tubos, para que posteriormente en horas de la mañana dicha carga sea verificada por el Arq. Patricio Vásquez, Director de Proyectos, profesional responsable del retiro y traslado de los tubos donados por PETROECUADOR. Dichas acciones quedan registradas en la bitácora de los talleres municipales, copia de la misma se anexa al presente informe (...).

V.4.- El servidor Municipal Robinson Wilfrido Salcedo Acosta, Operador de Maquinaria y Equipo Pesado, con documento signado por la Unidad de Gestión Documental y Archivo con Nro. GADBAS-UDAG-2021-4739-E, en contestación al memorando Nro. GADBAS-UATH-2021-0773-M de fecha 30 de agosto del año en curso, señala: "(...) Sobre el particular que sucedió el día 25 de agosto del 2021 a las 2H45 debo manifestar que yo estuve presente en los talleres conjuntamente con los compañeros Freddy Ortega y Juan Carlos Jácome, por un pedido realizado por mi jefe inmediato el Ingeniero Aldo Gamboa. Jefe de Trabajos del GADBAS, quien el día 24 de agosto del presente año, a las 14H51, me llamó a mi teléfono para disponerme que en el momento que los compañeros lleguen con los tubos de la Ciudad del Coca, me van a pasar recogiendo por mi domicilio (ubicado en el sector de Santa Ana) y proceda a descargar la tubería en los patios de las bodegas municipales. Lo antes mencionado es una práctica diaria que lo realizan los jefes inmediatos a todos los trabajadores ya que las disposiciones son solo verbales mas no existe un memorando o ningún documento oficial para realizar los trabajos encomendados. (...) poniéndome a sus órdenes para lo que usted creyere conveniente y de esta manera se terminen los malos entendido que existen con mi persona por el solo hecho de haber cumplido una disposición emitida por mi jefe inmediato (...)"



V.5.- De la misma manera el señor Freddy Ortega mediante oficio signado por la Unidad de Gestión Documental y Archivo con Nro. GADBAS-UDAG-2021-4781-E de fecha 02 de septiembre del 2021, en respuesta al memorando Nro. GADBAS-UATH-2021-0772-M de fecha 30 de agosto del año en curso, señala: "(...) el señor Juan Jácome me manifestó sobre la posibilidad de uso-préstamo de diez (10) de los tubos que estábamos trasladando para el GADBAS, los mismos que serían repuestos en el segundo viaje en el cual debían trasladar doscientos cinco tubos de similares características y especificaciones técnicas. Los tubos en calidad de préstamo fueron encargados en la gasolinera PRIMAX, parroquia Río Negro del cantón (...). Así también ante el pedido de ampliación de la información solicitado por esta dependencia mediante oficio Nro. GADBAS-UATH-2021-0005-O de fecha 09 de septiembre del año en curso, el señor Freddy Ortega mediante escrito receptado con fecha 10 de septiembre del 2021, señala: "(...) de lo solicitado me permito informar que nadie a dado la autorización para que se le dé en préstamo los 10 tubos al señor Juan Jácome, de la misma manera manifiesto que yo tampoco he autorizado el préstamo de los mencionados tubos, debo poner en su ilustrado conocimiento que el señor Juan Jácome procedió a solicitar que me estacione en la Gasolinera Primax ubicada en la parroquia Río Negro, en el lugar el señor se bajó del automotor y procedió a hablar con el propietario para que le encargue y de manera conjunta con otra persona procedió a bajar los mencionados tubos. Me permito ratificar que ningún servidor municipal dio ningún tipo de autorización, ni yo de manera personal No he autorizado ningún tipo de préstamo de esos tubos".

V.6.- Por otro lado el Ing. Aldo Gamboa en su calidad de Jefe de Construcción y Mantenimiento de Obras Civiles y Talleres, con memorando Nro. GADBAS-UCMOCMT-2021-0244-M de fecha domingo 29 de agosto de 2021, se dirige a su jefe inmediato el Ing. Fernando Quinga Director de Obras Públicas, e informa lo siguiente: "(...) ante los eventos suscitados el día miércoles 25 de agosto del 2021 en horas de la madrugada, respecto el desembarque de 10 tubos de petróleo en la Parroquia Río Negro, se informa que en mi calidad de Jefe de Mantenimiento y Construcción de Obra Civil y Talleres, no se ha dado ninguna autorización de desembarque de tubos en la parroquia de Río Negro al Sr. Fredy Ortega y Sr. Juan Jácome conductores de la municipalidad encargados del transporte de tubos de petróleo enviados desde la ciudad del Coca"; particular que es puesto en conocimiento de la Unidad de Administración de Talento Humano por parte del Mgs. Alex Hernández, Director Administrativo mediante memorando Nro. GADBAS-GA-2021-0613-M del 07 de septiembre del año en curso.

V.7.- La Unidad de Bodega, ante el pedido formulado mediante memorando GADBAS-UATH-2021-864-M remite el **Registro de Control Administrativo** ejecutado el 02 de septiembre del 2021 de **405 tubos de petróleo de 3 ½" por 9 metros**, debiendo recalcar que en base a la gestión realizada por parte del GADBAS, el registro administrativo debió ser por la totalidad de la donación, es decir 415 tubos, es decir 10 tubos no ingresaron a bodega

V.8.- Como se puede dar cuenta señor Inspector, en este caso el señor trabajador municipal Fredy Ramiro Ortega Aguirre, quien se desempeña las actividades de Chofer de Vehículo Pesado según contrato de trabajo que adjuntamos, en virtud del rol que desempeñan dentro de la institución y vista la necesidad de movilización, fue comisionado por parte de la máxima autoridad en calidad de conductor del Tracto Camión Internacional de placas TMA 1303, para el traslado de 415 tubos de petróleo de 3 ½" por 9 metros de longitud (210



tubos en el primer viaje y 205 tubos en el segundo viaje), donados por PETROECUADOR, desde la ciudad de Francisco de Orellana (Coca) a la ciudad de Baños de Agua Santa, por lo que el trabajador municipal bajo su responsabilidad debió trasladar y custodiar los tubos; correspondiéndole reportar a su jefe inmediato de manera oportuna las novedades que se suscitaren en el transcurso de la ruta hasta su lugar de destino.

De la guía de remisión Nro. 165-042-000005027 de fecha 24 de agosto de 2021 correspondiente al primer viaje, generada por PETROECUADOR, consta el despacho de 210 tubos de 3 ½", la misma que cuenta con la firma de los señores Fredy Ortega (Trabajador Municipal) en calidad de Conductor, Kevin Quezada en calidad de despachador (Petroecuador); y del Arq. Patricio Vásquez (funcionario del GADBAS), encargado de los trámites administrativos, por lo que, **210 tubos debieron ser consignados en los talleres del GADBAS en el momento del arribo del Tracto Camión** conducido por el trabajador municipal Fredy Ortega Aguirre; sin embargo, la bitácora de los talleres municipales registra en la madrugada del 25 de agosto del 2021, a las 02:45 el arribo del tracto camión **con 200 tubos**.

De la información suministrada por el servidor municipal Fredy Ortega sobre las circunstancias del desembarque de los 10 tubos en la estación de servicios PRIMAX de la parroquia Río Negro, existe una contradicción total entre los informes por él presentados, por cuanto en primera instancia manifiesta que la acción se llevó bajo su consentimiento y ha pedido del Sr. Juan Carlos Jácome, mientras que en la ampliación de su informe manifiesta que ni él ni ningún servidor de la municipalidad habían autorizado el desembarque de los tubos; cualquiera fuera el escenario, el señor Fredy Ortega Aguirre (trabajador municipal) no debió detener el curso del tracto camión para el desembarque de los tubos, ni permitir dicho acto sin autorización de un superior; al haberlo hecho, es responsable de la irregularidad cometida, más aún cuando sobre el particular no dio aviso a sus superior.

5.10.- Todo lo esgrimido en estos antecedentes están plasmados en el informe levantado por la Jefatura de Recursos y Talento Humano de fecha 13 de septiembre del 2021 el mismo que fue puesto en conocimiento de la máxima autoridad mediante memorando No. GADBAS-UATH-2021-0879-M

VI.- FUNDAMENTOS DE DERECHO QUE JUSTIFICAN LA SOLICITUD.

Con los antecedentes y consideraciones realizadas, sin que amerite más análisis se puede determinar que el señor trabajador Fredy Ramiro Ortega Aguirre adecuo su conducta a lo tipificado el literal b) del artículo 46 del Código del Trabajo, que determina: "Artículo 46 Prohibiciones al trabajador. - Es prohibido al trabajador: b) Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados", lo cual se enmarca como en una de las causales estipuladas para dar por terminado el contrato de trabajo previo visto bueno contempladas en el art. 172 numeral 3 que textualmente del mismo cuerpo legal que dice: "**Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador**", por tener el trabajar un grado de participación directa con la sustracción de los 10 tubos de petróleo de 3 ½" que fueron donados por PETROECUADOR, y que debieron ser entregados en las instalaciones de las bodegas de la municipalidad el 25 de agosto del año en curso. Por lo que acudimos hacia su autoridad y solicitamos el presente



VISTO BUENO en contra del señor Fredy Ramiro Ortega Aguirre en base a los fundamentos de hecho y de derecho ya anotados.

VII.- DE LOS MEDIOS DE PRUEBA:

Con el fin de acreditar los fundamentos de hecho y de derecho en los que basamos nuestra solicitud de VISTO BUENO nos permitimos realizar los siguientes anuncios de prueba.

PRUEBA DOCUMENTAL

- 1.- Contrato de Trabajo Indefinido suscrito por el GAD Municipal de Baños de Agua Santa con el señor Ortega Aguirre Freddy Ramiro
- 2.- Memorando Nro. GADBAS-A-2021-1968 de fecha 23 de agosto de 2021 emite la autorización de movilización de vehículos y personal para el traslado de los tubos donados.
- 3.- Memorando Nro. GADBAS-GPC-2021-0141-M de fecha 31 de agosto del año 2021, suscrito por el Arq. Héctor Patricio Vázquez Rubio, Director de Proyectos del GAD Municipal mediante el cual presenta al señor Alcalde el Informe de Movilización – Recepción de 415 tubos de petróleo de 3 ½ pulgadas por 9 metros de longitud donados por EP-PETROECUADOR al GAD Municipal.
- 4.- Memorando Nro. GADBAS-GPC-2021-0139-M de fecha 25 de agosto del año en curso, el Arq. Patricio Vázquez, Director de Proyectos con el cual informa sobre lo ocurrido el día miércoles 25 de agosto del 2021. en horas de la madrugada, respecto el desembarque de los tubos de petróleo
- 5.- Memorando Nro. GADBAS-GA-2021-0594-M del 31 de agosto del 2021 el Mgs. Alex Hernández Director Administrativo del GADES informa sobre las acciones de control realizadas el día miércoles 25 de agosto del 2021. en horas de la madrugada, respecto el desembarque de los tubos de petróleo
- 6.- El documento signado por la Unidad de Gestión Documental y Archivo con Nro. GADBAS-UDAG-2021-4739-E, El servidor Municipal Robinson Wilfrido Salcedo Acosta, Operador de Maquinaria y Equipo Pesado, informa sobre lo que sucedió el día 25 de agosto del 2021 a las 2H45.
- 7.- Oficio signado por la Unidad de Gestión Documental y Archivo con Nro. GADBAS-UDAG-2021-4781-E de fecha 02 de septiembre del 2021, mediante el cual el señor Freddy Ramiro Ortega Ramirez, quien detalla lo ocurrido en la transportación de la tubería donada al GAD Municipal.
- 8.- Oficio receptado con fecha 10 de septiembre del 2021, Suscrito por el señor Freddy Ramiro Ortega Ramirez realiza una ampliación al oficio indicado en el numeral anterior.
- 9.- Memorando Nro. GADBAS-UCMOCMT-2021-0244-M de fecha domingo 29 de agosto de 2021, suscrito por el Ing. Aldo Gamboa con el cual se dirige a su jefe inmediato el Ing. Fernando Quinga Director de Obras Públicas, e informa sobre los eventos suscitados el día miércoles 25 de agosto del 2021 en horas de la madrugada, respecto el desembarque de 10 tubos de petróleo en la Parroquia Río Negro, se informa que en mi calidad de Jefe de Mantenimiento y



República del Ecuador
Ministerio del Trabajo de Tungurahua
Inspectoría de Trabajo de Tungurahua

A: *Fredy Ramiro Ortega Aguirre.*
Dirección: Barrio Los Pinos-calle Los Arrayanés, parroquia La Matriz del cantón Baños de Agua Santa, provincia de Tungurahua.

INSPECTORÍA DEL TRABAJO DE TUNGURAHUA.- Ambato, 24 de septiembre del 2021, las 09:30.- Previo sorteo manual realizado en la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Ambato a las 08:00. Avoco conocimiento del trámite de Visto Bueno Visto Bueno **304005** presentado por el Dr. Luis Eduardo Silva Luna y el Ab. Darwin Soria Vaca en sus calidades de Alcalde y Procurador Judicial, respectivamente, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Baños de Agua Santa en contra de Fredy Ramiro Ortega Aguirre en lo principal se dispone: **1)** Agréguese al proceso el escrito y documentación presentado en la secretaria de esta Cartera de Estado, por el empleador, GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE BAÑOS, representada legal mente por el Dr. LUIS EDUARDO SILVA LUNA, mediante documento N.- MDT-DRTSPA-2021-4602-EXTERNO. **2)** En aplicación al Art. 183, 545, atribución 5ta y 621 del Código del Trabajo, con la copia de la solicitud de Visto Bueno que antecede y esta providencia notifiqese al trabajador Fredy Ramiro Ortega Aguirre, en la dirección en ella mencionada, concediéndole el término de dos días para que conteste y previniéndole la obligación que tiene de señalar casillero judicial, con su contestación o sin ella realicé las investigaciones de Ley. **2)** En atención a la prueba material anunciada por el empleador, que en su parte pertinente señala: "Un CD que contiene el video de las cámaras de seguridad de la Estación de Servicios Primax de la parroquia Rio Negro, los mismos que fueron entregados por los propietarios del inmueble, y en los mismos se establece el ingreso del tracto camión de propiedad del GADBAS el miércoles 25 de agosto del 2021 a la 01h40 mientras que a las 02h17 abandona el lugar, " se pone el conocimiento del empleador que dicho CD no contiene la información o se encuentra en blanco, lo cual fue verificado el momento de copiar la información a fin de notificar al trabajador con todas las pruebas presentadas, conforme lo establece el COGEP, particular que comunico para los fines pertinentes. **3)** Tómese en cuenta y notifiqese en el correo electrónico rsoria2006@hotmail.com ; asesoriajuridica@banos.gob.ec y casilla judicial No. 464 del complejo judicial , lugar señalado por el actor dentro de este trámite así como también la autorización otorgado a su abogado patrocinador..-**NOTIFIQUESE.**- f) Ab. David Pérez Escobar. Lo que comunico a usted para los fines de ley.-

[Signature]
+ Fredy Ortega
+ 1600349243
24/09/2021

[Signature]
Gisela Garzón Aguirre
INSPECTORA DE TRABAJO DE TUNGURAHUA

[Handwritten notes]
12/09/21
bata

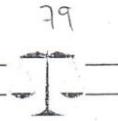
Dirección: Av. Atahualpa y Geometría Moral
Código Postal: 180204 Ambato - Ecuador
Teléfono: 032401472-032401483
www.trabajo.gob.ec



Razón: A los 24 días del mes de septiembre del 2021, a las 14:30. En mi calidad de Inspectora de Trabajo de Tungurahua. Encontrándome la dirección señala, esto es La Dirección de Talento Humano del GAD Municipal de Baños de Agua Santa, notifico, en persona, con el visto bueno que antecede a Fredy Ramito Ortega Aguirre con el visto bueno que antecede. Lo certifico f) Gisela Garzón Aguirre.


Gisela Garzón Aguirre
Inspector de Trabajo de Tungurahua





INSPECTORA DE TRABAJO DE TUNGURAHUA

Inspectora Gisela Garzón Aguirre.

FREDY RAMIRO ORTEGA AGUIRRE, portador de la cédula de ciudadanía No.- 160034924-3, de nacionalidad ecuatoriana, de 44 años edad, de estado civil casado, domiciliado en el cantón Baños, provincia de Tungurahua, refiriéndome al **VISTO BUENO** signado con el **No.-304005**, presentado por el DR. LUIS EDUARDO SILVA LUNA, Alcalde, Representante Legal y Judicial del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Agua Santa y Abg. DARWIN ROMEO BORJA VACA, Procurador Sindico y Representante Judicial del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Agua Santa, a Usted respetuosamente comparezco y digo:

PRIMERO.- LA RELACIÓN LABORAL.- Es menester indicar señora Inspectora, que con fecha 07 de Agosto del 2019, suscribe un Contra de Trabajo a Tiempo Indefinido, con el Dr. Luis Eduardo Silva Luna, Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Agua Santa, como Chofer de Vehículo Pesado, percibiendo como remuneración unificada mensual la cantidad de \$614 USD, siendo mi área de trabajo la Dirección de Obras Públicas, labor que la sigo desempeñando hasta la presente fecha.

La **SOLICITUD DE VISTO BUENO**, deducida en mi contra, es injusta, ilegal, fuera de contexto legal, los hechos plasmados son absolutamente contradictorios a los hechos generados y que hoy son objeto de la presente controversia, razón por la cual **IMPUGNO, OBJETO, RECHAZO CATEGORICAMENTE**, la narración de los hechos expuestos por ser falsos, mal intencionados, con el único propósito de obligarme a renunciar, a raíz de los hechos generados por los 415 tubos de 3 ½ por 9 metros de longitud, que fueron donados por parte de PETROECUADOR, el ambiente laboral se ha torno muy tenso, hostil y conflicto, generándose mayor presión para el cumplimiento de mis deberes y obligaciones como trabajador del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Agua Santa. Acompañando aquello los rumores mal infundados, que se están generando y levantando sin fundamento en contra del compareciente señor **FREDY RAMIRO ORTEGA AGUIRRE**, ocasionándome una tensión laboral exorbitante y un stress, en donde se ha visto afectado mi condición física y psicológica.

IMPUGNO, RECHAZO, OBJETO, en forma total lo indicado en el numeral (V.2.), en donde se menciona la existencia de dos audios del número **099828822307h44**, información inconsistente y fuera de contexto en razón de no existir la identificación del propietario de la línea telefónica en mención y a qué número telefónico se envió dichos audios, a fin de que se pueda realizar un cotejamiento de voces de los audios que se mencionan, previa la experticia legal pertinente, para que sea considerada como prueba plena, para que se tenga certeza de aquellos datos generados y que hoy son objeto de la presente petición del VISTO BUENO. Y el presente número telefónico **099828822307h44**, no pertenece al compareciente señor FREDY RAMIRO ORTEGA AGUIRRE.

En lo referente, a lo mencionado en V.3. efectivamente se procedió a realizar varias paradas, las mismas que se ha efectuó en razón de que el automotor de placa TMA 1303, venia cargado con los tubos donados por PETROECUADOR, en donde a nuestra llegada, se procedió con el protocolo para el ingreso respectivo, debido a la existencia de los rumores mal infundados respecto de un supuesto uso-préstamo, palabra que fue mal empleada por el compareciente señor FREDY RAMIRO ORTEGA AGUIRRE, al momento de realizar la Contestación a los Memorándums entregados.

RECHAZO, CATEGORICAMENTE, lo que se indica que el compareciente señor FREDY RAMIRO ORTEGA AGUIRRE, tiene grado de participación directa, en la sustracción de los 10 tubos, imputándome de esta manera la comisión de un delito, por lo que su Autoridad, no tendría competencia para resolver este tipo de hechos generados, los mismos que han sido afirmados por parte del Informe levantado por la Jefatura de Recursos y Talento Humano, de fecha 13 de Septiembre del 2021, donde en base a este informe, se establece mi supuesta participación de un hecho, mal interpretado y fuera de contexto legal, siendo la única persona involucrada en este hecho.

Los ANTECEDENTES, expuestos, en la presente PETICION DE VISTO BUENO, los RECHAZO, OBJETO, totalmente por ser ajenas a la realidad y plasmadas de total y absoluta mala, lo único que pretenden es que se dé por terminado la relación laboral que mantengo, siendo totalmente desleal e injusto.

SEGUNDO.- OPOSICION AL VISTO BUENO.- Con los antecedentes expuestos, acudo ante Usted seño Inspector de Trabajo y deduzco las siguientes excepciones:

- 80
- 1.- Niego en forma simple, llana y absolutamente los fundamentos de Hecho y Derecho de la acción por ser absolutamente falsos, inventivos;
 - 2.- Alego improcedencia de la acción por ser ilegal, ajena a la realidad;
 - 3.- Alego vicios de procedimiento en el trámite de Visto Bueno, por no reunir los requisitos de Ley;
 - 4.- Alego mala fe del Actor.
 - 5.- Alego que durante la relación laboral que mantengo a hasta la presente fecha, cumplí con mis deberes y obligaciones encomendadas.
 - 6.- Alego improcedencia de la acción por ser ilegal y atentatoria a mis derechos como trabajador;
 - 7.- Alego vicios de procedimiento en el trámite de Visto Bueno, por no reunir los requisitos de Ley;
 - 8.- Alego mala fe del Actor.
 - 9.- Alego no haber incurrido en ninguna de las faltas inmersas conforme lo justificare en el momento procesal oportuno.
 - 10.- Alego que su Autoridad, no es competente para conocer la SUSTRACCION, que se menciona en el presente VISTO BUENO.

TERCERA.- DE LOS ANUNCIOS DE PRUEBA DEL ACTOR

En relación a los anuncios de prueba presentados por la parte Accionante, los **IMPUGNO Y OBJETO**, por no ser acorde a los verdaderos hechos que se han venido suscitando durante la relación laboral que mantengo con el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Agua Santa, conforme lo justificaré en el momento procesal oportuno y en legal y debida forma.

CUARTA.- ANUNCIO DE PRUEBA QUE ME PERMITIRA DESVIRTUAR LOS ANTECEDENTES EXPUESTOS EN EL LIBELO DE LA PRESENTE PETICION.-

PRUEBA DOCUMENTAL:

A continuación, anuncio como medio de prueba, para PRODUCIRLOS, LEERLOS Y EXHIBIRLOS en la respectiva Audiencia los siguientes:

Al Amparo de lo que dispone el Tercer Inciso del **Art. 159 del COGEP**, requiero el Auxilio del Órgano Jurisdiccional, en razón que la información que estoy solicitando, es netamente personal y se requiere de orden judicial, a fin de que se digno remitir atento oficio a:

- Al Gerente General de PETROECUADOR, para que emita una certificación en la que conste el número de tubos de 3 ½ por 9 metros de longitud, donados por PETROECUDOR, al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Agua Santa.
- Al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Agua Santa, a la bitácora para que emita una certificación en la que conste el número de tubos de 3 ½ por 9 metros de longitud, donados por PETROECUDOR.
- O de ser negado mi pedido, se me permita presentar en la Audiencia respectiva, que se llevara a cabo dentro del presente expediente.

PRUEBA TESTIMONIAL:

Que se sirva receptor la Declaración de Parte de **FREDY RAMIRO ORTEGA AGUIRRE**, quien declarara sobre los hechos que son objeto de la presente Petición de Visto Bueno.

Notificaciones que me corresponda la recibiré en el Casillero Judicial **No.- 319** y designo como mi defensor al señor Abogado **PAULO GORDON CONSTANTE**, profesional en derecho a quien autorizo para que a mi nombre y representación presente cuantos escritos fueren necesarios en defensa de mis intereses y en los correos electrónicos **paulogordon10@hotmail.com** y **paulogordon8@yahoo.es**.

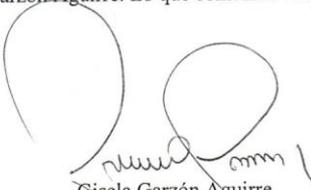
Por ser legal, espero despacho favorable y oportuno.

Firmo conjuntamente con mi Abogado Patrocinador.


PAULO GORDON C.
ABOGADO
MAT. 925 C.A. I.


1600349243

INSPECTORÍA DEL TRABAJO DE TUNGURAHUA.- Ambato, 11 de octubre del 2021, las 09:00.- Dentro del trámite de Visto Bueno **304005** presentado por el Dr. Luis Eduardo Silva Luna y el Ab. Darwin Soria Vaca en sus calidades de Alcalde y Procurador Judicial, respectivamente, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Baños de Agua Santa en contra de Fredy Ramiro Ortega Aguirre en lo principal se dispone: **1)** Se pone en conocimiento de la parte empleadora el escrito de contestación presentado por Fredy Ramiro Ortega Aguirre, signado MDT-DRTSPA-2021-4704-EXTERNO. **2)** Por ser el estado del trámite, señalo para el día lunes 18 de octubre del 2021 a las 08:30, a fin de que se lleve a efecto la diligencia de investigación, de acuerdo a lo previsto en el Art. 621 del Código de Trabajo, diligencia que se realizará en el segundo piso de las instalaciones del Ministerio del Trabajo y Servicio Público de Ambato, ubicada en la Av. Atahualpa y Geometría Moral, esquina. Las partes tendrán que presentar en esta diligencia las pruebas sobre el asunto concreto que se litiga y a los hechos afirmados en la acción. Se advierte a las partes que en caso de concurrir únicamente la defensa técnica deben cumplir con lo dispuesto en el art. 43 del COGEP. **3)** Por cuanto no se notificó al trabajador con lo dispuesto en acto de fecha 28 de septiembre del 2021, a fin de no vulnerar su derecho a la defensa se dispone: Agréguese el escrito presentado por Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Baños de Agua Santa, signado MDT-DRTSPA-2021-4645-EXTERNO de fecha 27 de septiembre del 2021, proveyendo el mismo, agréguese al expediente el cd señalado, contenido del mismo con el que se corre traslado a la parte trabajadora, a fin de que ejerza su derecho a la defensa. **4)** Tómese en cuenta la casilla judicial 319 y los correos electrónicos paulogordon10@hotmail.com y paulogordon8@yahoo.es señalado por la accionada dentro de este trámite para recibir sus notificaciones. **. NOTIFIQUESE.- f)** Gisela Garzón Aguirre. Lo que comunico a usted para los fines de ley.



Gisela Garzón Aguirre

INSPECTORA DE TRABAJO DE TUNGURAHUA

RAZÓN.- Hoy 11 de octubre del 2021, las 10:00, siento como tal que se notificó con el acto que antecede a Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Baños de Agua Santa en la casilla judicial 464 del Complejo Judicial Ambato y los correos electrónicos rsoria2006@hotmail.com y asesoriajuridica@banos.gob.ec. A Fredy Ramiro Ortega Aguirre En los lugares señalados para el efecto.-**CERTIFICO.-**



Gisela Garzón Aguirre

INSPECTORA DE TRABAJO DE TUNGURAHUA

Diligencia de Investigación

En la ciudad de Ambato, a los 25 días del mes de octubre del 2021, a las 08:30. Dentro del trámite de Visto Bueno **304005** presentado por el Dr. Luis Eduardo Silva Luna y el Ab. Darwin Soria Vaca en sus calidades de Alcalde y Procurador Judicial, respectivamente, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Baños de Agua Santa en contra de Fredy Ramiro Ortega Aguirre.

Siendo el día y hora señalados, comparece a la presente diligencia por parte Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Baños de Agua Santa el Ab. Darwin Soria Vaca en sus calidades Procurador Judicial, ofreciendo poder o ratificación del Alcalde. Comparece el trabajador Fredy Ramiro Ortega Aguirre junto con su abogada defensora Dra. Jenny Romo Baño.

Se concede palabra la parte empleadora quien solicita: Vendrá a su conocimiento, que el GAD Municipal de Baños de Agua Santa que en adelante lo denominaré GADBAS realizó por intermedio de la máxima autoridad las gestiones administrativas ante la Empresa Pública PETROECUADOR para la donación de 2000 tubos de petróleo de 32 pulgadas y media por 9 metros de longitud, ante lo cual de acuerdo a los estudios y proyectos presentados por el GADBAS se aprobó la donación de 415 tubos de las características ya indicadas. Antes estas circunstancias el señor Alcalde procede mediante memorando GADBAD-A-2021-1968 de fecha 23 de agosto del 2021 a emitir la autorización de movilización de personal y del vehículo tracto camión internacional de placas TMA-1303 y dispone a los señores Juan Jácome Viteri y Fredy Ortega, quienes se encarguen de conducir dicho automotor indicando que la hora de salida del primer viaje lo realizará el lunes 23 de agosto del 2021 a las 18h00 y el retorno el día martes 24 a las 18h00. Posteriormente el Arq. Patricio Vásquez director de proyectos y encargado de realizar los procesos administrativos en la ciudad del COCA, ciudad donde se debía retirar los tubos indicados procede a informar que recibió un audio a su teléfono del No. 0998288223 que una vez verificado en la declaración juramentada el número presentado en el GAD Municipal ese número de teléfono corresponde al señor Jácome Gómez Juan Carlos, en dicho audio en resumen se desprende que el indicado señor efectivamente procedieron a bajarse 10 tubos en la bomba de gasolina Primax ubicada en el sector de Río Negro, cabe indicar que el primer despacho de la tubería de parte de Petroecuador fueron por 215 tubos. El Magister Alex Hernández en calidad de Director Administrativo del GADBAS procede a indicar que como una acción de control, monitoreó la ruta del recorrido del vehículo tracto camión desde la ciudad de Francisco de Orellana, Coca, hasta su arribo a la ciudad de Baños, Durante este monitoreo se pudo evidenciar que el vehículo en mención realizó varias paradas en su recorrido de manera especial se detienen el día miércoles 25 de agosto del año en curso a las 01.19 minutos 57 segundos, por un lapso de 36 minutos 50 segundos. Posteriormente ya en los talleres de propiedad del GAD municipal arriba el tracto camión a las 2h45 CONducido por el SEÑOR Freddy Ortega, acompañado por el señor Juan Jácome, en ese instante indica que procede a verificar y contabilizar los tubos transportados, este conteo se lo realiza varias veces, dando como resultado el número de 200 tubos que llegaron en la plataforma del tracto camión que posteriormente ingresó a os talles, una vez ingreso se dispuso al señor Ortega parquear al tracto camión bajo la cubierta de los talleres, una vez estacionado con el señor guardia se procedió a contar por 3 ocasiones la cantidad de tubos trasportados, dando la cantidad de 200, aclarando que en la orden emitida por Petroecuador lo realizó el despacho por 210 tubos.

- 3.- Memorando No. GADBAS-GPS-2021-0141-M de fecha 31 de agosto del año 2021 suscrito por el Arq. Héctor Vásquez Director del Proyecto del GADBAS mediante el cual se presente al señor Alcalde el informe de movilización – recepción de 415 tubos de petróleo donados por Petroecuador.
- 4.- Memorando No GADBAS –CPC-0139-M de fecha 25 de agosto del año 2021 mediante el cual el Arq. Patricio Vásquez Director de Proyectos informa sobre lo ocurrido el día miércoles 25 de agosto del 2021 en horas de madrugadas respecto del desembarque de los tubos de petróleo.
- 5.- Memorando No. GADBAS-GA-2021-0594 –M del 31 de agosto del 2021 emitido por el Mg. Alex Hernández Director Administrativo mediante el cual informa sobre las acciones de control realizadas el día miércoles 25 de agosto del 2021, en horas de la madrugada.
- 6.- Oficio signado por la Unidad de Gestión DOCUMENTAL Y ARCHIVO con GADBAS-UDAG-2021-4781-E DE FECHA 2 de septiembre del 2021 mediante el cual el señor Fredy Ortega detalla lo ocurrido en la transportación de la tubería donada al GADBAS.
- 7.- Oficio de fecha 10 de septiembre del 2021 suscrito por el señor Fredy Ortega en el cual realiza una ampliación al oficio indicado en el numeral anterior.
- 8.- Memoranda GADBAS-V -2021-0064-M emitido por la señor Rosario Mayorga mediante el cual remite el registro contable administrativo, ejecutado el 9 de septiembre del 2021 de 405 tubos de petróleo debiendo recalcar que en base a la gestión realiza, el registro administrativo debió ser por la totalidad de la donación es decir 415 tubos, existiendo un faltante de 10 tubos por ingresar a bodega.
9. Informe levantado por la jefatura de recurso y Talento Humano de fecha 13 de septiembre del 2021, el mismo que fue puesto conocimiento de la máxima autoridad mediante memorando No. GADBAS-UATH-2021-0879-M.
10. Compulsa de la materialización efectuada como acto urgente en la Fiscalía del cantón Baños de Agua Santa de la plataforma de mensajería instantánea WhatsApp del No de celular 0998288223 EL MIMSO QUE FUE REALIZADO MEDIANTE INFORME pericial informático en el cual en el CD, que se aparece se encuentra claramente establecida la conversación por WhatsApp entre los números de teléfono 09982557 perteneciente al Arq. Vásquez Rubio con el número de celular 0998288223 de propiedad del señor Juan Carlos Jácome Gómez conforme así consta la declaración patrimonial jurada electrónico realizada en la plataforma de la Contraloría General de Estado , CONVERACIÓN QUE YA FUE DETELLADA EN LOS FUNDAMENTOS DE HECHO DE LA presente solicitud.

Como prueba testimonial solicito se recpte el testimonio del señor Arq. Héctor Vásquez en calidad de Director de Proyectos del GADBAS – y encargado de los proceso administrativos del traslado de la tubería de Petroecuador hacia el GADBAS así como del Magister Alex Agustín Hernández Villacrés Director Administrativo del GADBAS. De las misma manera adjunto como prueba material un CD que contiene el video de las cámaras de seguridad de la Gasolinera Primax los mismo que fueron entregados por los propietarios del inmueble y en los que se establece el ingreso del tracto camión el día miércoles 25 de agosto del 2021 a las 01h45 minutos hasta las 02h con 17 minutos donde abandona el lugar. Con lo expuesto y ya con las pruebas presentadas solicito nuevamente que su autoridad acepte la presente solicitud del visto bueno en contra del señor Fredy Ortega.

Comparece en este momento el señor Héctor Patricio Vásquez Rubio con CC 1801685668. De edad. 60 años. Estado civil. Casado. De profesión. Arquitecto. Ocupación. Director de Proyectos en el Municipio de Baños. En este momento se concede la palabra a la parte empleadora

R. Desde ese momento no se qué ha pasado con la tubería que estuvo ahí. Directamente yo no pregunté se verificó ahí por parte del señor Alcalde y Concejales en las Cámaras.

Comparece en este momento Alex Agustín Hernández Villacrés con CC 1600273930. Edad 49 años. Estado civil. Casado. Su profesión. Magister en proyectos. De ocupación: Servidor. En este momento se concede la palabra al abogado de la parte empleadora quien pregunta. 1.- Tubo conocimiento usted sobre la donación de los tubos que realizó Petroecuador Al GADBAS. R. Sí, tenía conocimiento. 2.- Tubo conocimiento usted que el señor Alcalde dispuso la movilización del vehículo pesado tracto camión internacional de placa TMA1303 así como de la movilización de los señores Juan Jácome y Fredy Ortega para que se movilicen a la ciudad de Orellana a Traslado los tubos donados en el primer viaje el día lunes 23 de agosto del 2021. R.- En mi calidad de Director Administrativo del GADBAS tenía conocimiento por rescrito de la disposición del señor Alcalde en los términos que se ha referido el señor abogado puesto que son documentos necesarios para la elaboración del salvoconducto correspondiente para la movilización de tracto camión y los conductores mencionados. 2.- Tubo conocimiento que el tracto camión debía ya llegar con los tubos a los talleres del GADBAS el día miércoles 25 de agosto en horas de la madrugada. R.- Si tenía conocimiento puesto que el GADBAS mantiene una contratación de servicio con una empresa mediante la cual a través del GPS ubicada en cada uno de los vehículos se monitorea el movimiento de los mismo en este caso el viaje desde la ciudad de San Francisco de Orellana hasta Baños de Agua Santa estaba siendo monitoreado por mi persona. 3.- Estuvo presente usted en los talleres municipales el momento que llegó el tracto camión con los tubos. R.- Si estaba presente en el momento en el que llegó el tracto camión cargado con los tubos y conducido por el señor Fredy Ortega acompañado del señor Juan Jácome y también del señor Robinson Salcedo operador de maquinaria del GAD. 4.- Como Director Administrativo que procedió a realizar ese momento. R.- En el momento que llegaron luego de saludarme con ellos, y en presencia de los mismos conjuntamente con el señor Guardia Javier Villegas, guardia de los talleres Municipales y en presencia de los señores conductores se procedió a contar los tubos cargados en la plataforma, en la parte exterior de los talleres donde se encontraba el tracto camión. 5.- Cuántos tubos debieron llegar a los talleres del GADBAS. R.- No con exactitud. 6.- Cuántos tubos contó en el momento que llegó el tracto camión. R.- Conjuntamente con el señor guardia y en presencia de los señores conductores se contabilizó 200 tubos. 7.- Por cuantas ocasiones contaron los tubos. R.- Mínimo tres veces en la parte exterior de los talleres, al ingreso de los talleres y en el interior de los talleres también se contó. 8.- Durante el monitoreo que realizó al vehículo en su recorrido me puede decir, dónde paró el tracto camión. R.- El tracto camión durante el viaje desde la ciudad de San Francisco de Orellana hasta Baños tubo varias paradas en especial una, el día miércoles 25 de agosto en la parroquia Río Negro. 9.- Pudo verificar en qué lugar exactamente. R.- De acuerdo al reporte del monitoreo satelital GPS ubicado en el tracto camión se puede evidenciar la ubicación exacta donde estuvo para y el tiempo que duro en la parroquia Río Negro que es la Estación de Servicio Gasolinera de esa parroquia.

En este momento procede a preguntar la abogada del trabajador: 1.- Indique, cuántos viajes realizó el tracto camión en la ciudad del Coca el 25 de agosto. R.- El 25 de agosto retornada de la ciudad de San Francisco de Orellana hacia Baños es decir que ese viaje inició desde Baños el día lunes 23, el día martes 24 estuvo en la ciudad del Coca, arribando la madrugada del 25 a Baños de Agua Santa. 2.- Nos puede indicar con que frecuencia se monitoria a los vehículos que pertenecen al GADBAS. R.- La frecuencia es a menudo y cuando la ocasión lo amerita, regularmente. 3.- Usted presentó algún tipo de reporte o informe al momento de haber contabilizado por 3 ocasiones os

92

legal y debida forma mi conducta en la presente causa y únicamente en la presente diligencia se ha hecho alusión única y exclusivamente al otro chofer le señor Juan Carlos Jácome Gómez

En este moneo se concede la palabra al procurador de la parte empleadora quien manifiesta: Como servidores públicos y trabajadores públicos una de nuestras obligaciones es acatar las disposiciones de nuestros jefes inmediatos superiores, en este sentido al existir la disposición emitida por parte del señor alcalde en la cual dispuso que el señor Fredy Ortega Aguirre conjuntamente con el señor Ortega los encargados de trasportar los tubos desde la ciudad de Coca hacia el GADBAS era de estricta obligación de parte de los dos y trabajadores antes indicados el cumplir a cabalidad con la disposición emitida, es decir, tenían la responsabilidad de llegaron los tubos completos a los talleres del GADBAS si bien es cierto como bien lo indica la defensa técnica del señor trabajadores la prueba presentada se desprende que quien procedió a sustraerse los tubos fue el señor Jácome, eso no quita que en el momento que entraron a la bomba de gasolina en el sector de Río Negro el tracto camión estaba conducido por el señor Fredy Ortega Aguirre, quien debía oponerse a cumplir con lo solicitado por el señor Jácome es decir, jamás debió haber ingresado a la Bomba de gasolina para que se bajen los tubos que se encontraban trasportando. En el audio también se escucha de parte del señor Jácome que dice que los tubos se iban a repartir entre los dos trabajadores que estaban conduciendo el tracto camión, de aquí que el señor Ortega también es parte de los hechos ocurrió por lo que ratifico se nos otorgue la solicitud de visto bueno solicitada en contra del señor Fredy Ramiro Ortega Aguirre conforme y a lo fundamente en mi primera intervención. Solicito se me conceda tres días para legitimar mi intervención.

En este momento se concede la palabra a la abogada del trabajador, quien manifiesta: Una vez más insistiré, en razón que hasta el presente momento no se ha justificado en legal y debida forma la intervención de mi defendido el señor Fredy Ortega Aguirre, en la presente causa, tampoco se ha probado en legal y debida forma su participación dentro de los hechos que son objeto de la presente investigación de visto bueno., únicamente como prueba válida salvo su mejor criterio se tiene la declaración testimonial realizada por el Arq. Vásquez el Master Alex Hernández los mismos que indican y establecen una resunta responsabilidad en contra del señor Juan Carlos Jácome Gómez, situación que ha sido corroborada de manera directa por el Arq. Vásquez quien recibió el audio a su WhatsApp aquí previo la pericia pertinente me refiero al acto urgente se establece a través del peritaje que ese número de celular pertenece a Juan Carlos Jácome Gómez conforme concluye el señor perito ING. Cesar Meléndez perito informático que ejecutó la presente pericia legal que ha sido solicitada ante la autoridad competente y dentro de la misma no se hace alusión al número telefónico de mi defendido el señor Fredy Ramiro Ortega Aguirre, adicional a que la reproducción del audio el señor Juan Carlos Jácome indica haber cometido su error que no pensaba que esta situación llegara a mayores, admitiendo su responsabilidad de manera directa en la presente causa y asumida por el mismo en legal y debida forma, particular que será tomado en consideración por su autoridad al momento de emitir la resolución correspondiente en la presente petición de visto bueno. siendo reiterativa en la presente diligencia no se ha probado responsabilidad alguna de mi defendido en señor Fredy Ortega Aguirre, por lo que solicito se rechace la petición de visto bueno incoada injustamente en mi contra, en los términos que se lo ha hecho y la manera como se pretende atribuir una supuesta conducta inmoral como trabajador, en m razón que en la presente diligencia jamás se me ha demostrado ni documentalmente ni testimonialmente mi responsabilidad en los presentes hechos, narrados y acontecidos que son objetos del presente visto bueno. Una vez que han concluido las intervenciones se concede el término de tres días a fin de que el Procurado del GADBAS legitime su intención. Con lo que se da por termina la presente diligencia firmando para constancia los comparecientes.

INSPECTORIA PROVINCIAL DEL TRABAJO DE TUNGURAHUA.- Ambato, 28 de octubre del 2021 a las 16:30, Dentro del trámite de Visto Bueno **304005** presentado por el Dr. Luis Eduardo Silva Luna y el Ab. Darwin Soria Vaca en sus calidades de Alcalde y Procurador Síndico, respectivamente, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Baños de Agua Santa en contra de Fredy Ramiro Ortega Aguirre, se emite la presente resolución.

ANTECEDENTES:

PRIMERO.- De foja 2 a 5 del expediente comparecen el Dr. Luis Eduardo Silva Luna y el Ab. Darwin Soria Vaca en sus calidades de Alcalde y Procurador Síndico, respectivamente, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Baños de Agua Santa (en adelante GASBAS), para dar por terminada legalmente la relación laboral como lo establece el Art. 169 del Código de Trabajo, que mantiene con su trabajador Fredy Ramiro Ortega Aguirre.

SEGUNDO.- La parte actora fundamenta su petición señalando que la Empresa Pública Petroecuador donó al GADBAS la cantidad de 415 tubos de petróleo de tres y media pulgadas por nueve metros de longitud. Tubos que debían ser trasladados desde la provincia de Francisco de Orellana, ciudad El Coca, hacia el cantón de Baños de Agua Santa, dicha movilización corría por cuenta del GADBAS. Con este fin, la máxima autoridad del GADBAS emite la orden de movilización de vehículos y personal, disponiendo para el traslado a los choferes Juan Jácome y Fredy Ortega. Dicho traslado debía ser realizado en dos fechas diferentes.

El primer traslado se realizó desde el 23 hasta el 25 de agosto, con el fin descargar y trasladar 210 tubos de petróleo desde El Coca hacia el cantón Baños de Agua Santa. Sin embargo, señala, que en la parroquia Río Negra, en la Gasolinera *Primax* los señores choferes descargan 10 tubos de petróleo sin autorización o motivo alguno, razón por la cual llegan a la ciudad de Baños con un total de 200 tubos. Existiendo un faltante de 10 tubos al momento de llegar a los garajes del GADBAS. El empleador señala que por estos hechos se configuró la causal 3 del art. 172 del Código del Trabajo, esto es por *"falta de probidad o conducta inmoral del trabajador," "por tener el trabajador un grado de participación directa con la sustracción de los 10 tubos de petróleo de 3 1/2 pulgadas que fueron donados por PETROECUADOR (...)"*

TERCERO.- La parte accionada realizó su contestación señalando que *"IMPUGNO, OBJETO RECHAZO CATEGÓRICAMENTE"* pues los hechos narrados no corresponden a la realidad, y que esta situación le generó una situación de estrés que está afectando su condición física y psicológica.

Señala que dentro de la contestación que realizó al GADBAS en cuanto a los supuestos hechos, el señor Ortega empleó mal el término uso –préstamo en dicha contestación. Indica que el objetivo del GADBAS es el que de forma injusta se termine la relación laboral.

Señala que el Inspector de Trabajo no es competente para conocer la "SUSTRACCIÓN, que se menciona en el presente VISTO BUENO"

CUARTO.- De conformidad con el artículo 621 del Código de Trabajo, el día 25 de agosto del 2021, a las 08:30, se practicó la diligencia de investigación en las Instalaciones Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ambato, diligencia que fue debidamente señalada y notifi-

cada el 20 de octubre del 2021, conforme obra a foja 88 del expediente. La diligencia de investigación se llevó a efecto con la comparecencia el Ab. Darwin Soria Vaca en sus calidades Procurador Judicial, ofreciendo poder o ratificación del Alcalde. Comparece el trabajador Fredy Ramiro Ortega Aguirre junto con su abogada defensora Dra. Jenny Romo Baño, contenido íntegro de la diligencia que obra a foja 89 a 92 del expediente.

CONSIDERACIONES:

PRIMERO.- Que, el trámite dado a la presente es el que establece la ley y no se ha omitido solemnidad sustancial alguna que vicie el procedimiento, como lo establece la Constitución de la República, por lo que se declara válido.

SEGUNDO.- Que el Artículo 183 del Código del Trabajo nos indica "En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el Inspector de Trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario (...)"; en concordancia con lo anterior el Artículo 621 del Código del Trabajo, establece:

El inspector dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución debe constar los datos y motivos en que se funde.

TERCERO.- Que el artículo 545 del Código del Trabajo entre las atribuciones de los Inspectores de Trabajo establece: 5. *Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, y, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código.*

CUARTO.- Que el art. 6 del Código de Trabajo establece que en materia laboral la norma supletoria es el Código Orgánico General de Procesos, y en la tramitación de los vistos buenos el art. 183 del Código del Trabajo señala: (...) *las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo "Del Procedimiento".* El art. 577 de dicho capítulo señala: *Solicitud y práctica de pruebas.- Los medios probatorios de que dispongan las partes serán presentados o anunciados conforme con lo dispuesto en el Código Orgánico General de Procesos.*

QUINTO .- El Art. 164 del Código Orgánico General de Procesos que hacen referencia a las pruebas y a la valoración de éstas por mandato de la ley, tienen que ser apreciadas en conjunto y según las reglas de la sana crítica, sin que en ninguna norma sustantiva se defina cuáles son esas reglas, así es que el juzgador debe efectuar un proceso lógico jurídico que le permita analizar las pruebas en función de su propio raciocinio, experiencia y percepción personal para aceptar aquellas que coadyuvan a conformar positivamente su criterio, debiendo enunciar en la sentencia cada una de ellas de manera individualizada, conforme dispone el principio constitucional de que toda resolución del poder público debe ser motivada. Sobre este tema, Hugo Alsina en su obra 'Derecho Procesal Civil. Parte Procedimental' (página 105, Serie Clásicos del Derecho Procesal Civil, Vol. 3, mayo 2001, Corporación de editores, México), expresa 'c) Por consiguiente, el juez tiene libertad para apreciar un hecho según su criterio personal, salvo que en una situación concreta las leyes de fondo o de forma le impongan reglas de valoración. En otros términos: siempre que no

existe una restricción legal, el juez debe examinar la prueba de acuerdo con el principio de la sana crítica.

SEXTO.- De la revisión del expediente y conforme al Artículo 169 del Código Orgánico General de Procesos que establece que el actor debe probar los hechos que propone afirmativamente y que ha negado el accionado, en concordancia con el Artículo 164 del mismo cuerpo legal procesal; Pese a que las pruebas no han sido agregadas ni producidas conforme a las reglas del Código Orgánico General de Procesos, en atención a las atribuciones establecidas en el art. 545 del Código del Trabajo dentro de la investigación realizada esta autoridad de trabajo determinó:

El GADBAS a fin de probar los hechos señalados, presentó como prueba de su parte:

- 1.- *Contrato de trabajo indefinido suscrito por el GADBAS con el señor Fredy Ortega.*
- 2.- *Memorando No. GADBAS –A-2021-1968 de fecha 23 de agosto del 2021 mediante el cual se remite la autorización de movilización de vehículos y personal para trasladar los tubos, autorización que es emitida por el señor Alcalde.*
- 3.- *Memorando No. GADBAS-GPS-2021-0141-M de fecha 31 de agosto del año 2021 suscrito por el Arq. Héctor Vásquez Director del Proyecto del GADBAS mediante el cual se presente al señor Alcalde el informe de movilización – recepción de 415 tubos de petróleo donados por Petro ecuator.*
- 4.- *Memorando No GADBAS –CPC-0139-M de fecha 25 de agosto del año 2021 mediante el cual el Arq. Patricio Vásquez Director de Proyectos informa sobre lo ocurrido el día miércoles 25 de agosto del 2021 en horas de madrugada respecto del desembarque de los tubos de petróleo.*
- 5.- *Memorando No. GADBAS-GA-2021-0594 –M del 31 de agosto del 2021 emitido por el Mg. Alex Hernández Director Administrativo mediante el cual informa sobre las acciones de control realizadas el día miércoles 25 de agosto del 2021, en horas de la madrugada.*
- 6.- *Oficio signado por la Unidad de Gestión DOCUMENTAL Y ARCHIVO con GADBAS-UDAG-2021-4781-E DE FECHA 2 de septiembre del 2021 mediante el cual el señor Fredy Ortega detalla lo ocurrido en la transportación de la tubería donada al GADBAS.*
- 7.- *Oficio de fecha 10 de septiembre del 2021 suscrito por el señor Fredy Ortega en el cual realiza una ampliación al oficio indicado en el numeral anterior.*
- 8.- *Memoranda GADBAS-V -2021-0064-M emitido por la señor Rosario Mayorga mediante el cual remite el registro contable administrativo, ejecutado el 9 de septiembre del 2021 de 405 tubos de petróleo debiendo recalcar que en base a la gestión realiza, el registro administrativo debió ser por la totalidad de la donación es decir 415 tubos, existiendo un faltante de 10 tubos por ingresar a bodega.*
9. *Informe levantado por la jefatura de recurso y Talento Humano de fecha 13 de septiembre del 2021, el mismo que fue puesto conocimiento de la máxima autoridad mediante memorando No. GADBAS-UATH-2021-0879-M.*
10. *Compulsa de la materialización efectuada como acto urgente en la Fiscalía del cantón Baños de Agua Santa de la plataforma de mensajería instantánea WhatsApp del No de celular 0998288223 EL MIMSO QUE FUE REALIZADO MEDIANTE INFORME pericial informático en el cual en el CD, que se aparece se encuentra claramente establecida la conversación por WhatsApp entre los números de teléfono 09982557 perteneciente al Arq. Vásquez Rubio con el número de celular 0998288223 de propiedad del señor Juan Carlos Jácome Gómez conforme así consta la declaración patrimonial jurada electrónico realizada en la plataforma de la Contraloría General de Estado."*

Con el contrato de trabajo, se encuentra establecido la existencia de la relación laboral, hecho que no es controvertido dentro del visto bueno.

En cuanto a los memorandos:

“Memorando No. GADBAS –A-2021-1968 de fecha 23 de agosto del 2021 mediante el cual se remite la autorización de movilización de vehículos y personal para trasladar los tubos, autorización que es emitida por el señor Alcalde.

Memorando No. GADBAS-GPS-2021-0141-M de fecha 31 de agosto del año 2021 suscrito por el Arq. Héctor Vásquez Director del Proyecto del GADBAS mediante el cual se presente al señor Alcalde el informe de movilización – recepción de 415 tubos de petróleo donados por Petro ecuator.

Memorando No GADBAS –CPC-0139-M de fecha 25 de agosto del año 2021 mediante el cual el Arq. Patricio Vásquez Director de Proyectos informa sobre lo ocurrido el día miércoles 25 de agosto del 2021 en horas de madrugadas respecto del desembarque de los tubos de petróleo.

Memorando No. GADBAS-GA-2021-0594 –M del 31 de agosto del 2021 emitido por el Mg. Alex Hernández Director Administrativo mediante el cual informa sobre las acciones de control realizadas el día miércoles 25 de agosto del 2021, en horas de la madrugada.

Oficio signado por la Unidad de Gestión DOCUMENTAL Y ARCHIVO con GADBAS-UDAG-2021-4781-E DE FECHA 2 de septiembre del 2021 mediante el cual el señor Fredy Ortega detalla lo ocurrido en la transportación de la tubería donada al GADBAS.

Memoranda GADBAS-V -2021-0064-M emitido por la señor Rosario Mayorga mediante el cual remite el registro contable administrativo, ejecutado el 9 de septiembre del 2021 de 405 tubos de petróleo debiendo recalcar que en base a la gestión realiza, el registro administrativo debió ser por la totalidad de la donación es decir 415 tubos, existiendo un faltante de 10 tubos por ingresar a bodega.

Informe levantado por la jefatura de recurso y Talento Humano de fecha 13 de septiembre del 2021, el mismo que fue puesto conocimiento de la máxima autoridad mediante memorando No. GADBAS-UATH-2021-0879-M.

Estos documentos carecen de eficacia probatoria al no consistir en algún medio de prueba de los establecidos en el Código Orgánico General del Proceso y conforme lo establecido en el Art. 194 Ibidem, en razón de que por ser copias simples, no brindan seguridad alguna sobre sus declaraciones dado además el avance de la ciencia y la tecnología que hacen fácilmente modificables sus contenidos, observando así los precedentes jurisprudenciales para la aplicación de la ley constantes en la Resolución No. 96 de 25 de febrero de 2000, publicada en el Registro Oficial 63 de 24 de abril del mismo año; en la sentencia No. 723 de 17 de noviembre de 1998 publicada en el Registro Oficial 103 de 7 de enero de 1999; y, en la resolución 264-04, publicada en el Registro Oficial 43 de 21 de junio del 2005, todas expedidas por la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, PRIMERA SALA DE LO CIVIL Y MERCANTIL.

En cuanto a la compulsión de la materialización efectuada como acto urgente en la Fiscalía del cantón Baños, de la misma no se desprende que las pericias practicadas que se encontraban en el *whatsapp* del arquitecto Patricio Vásquez Director de Proyectos, provenían del celular del trabajador Fredy Ramiro Ortega Aguirre, por lo tanto no son útiles y pertinentes dentro del presente visto bueno y en nada aportan respecto de los hechos alegados.

En cuanto a los testimonios presentados, son concordantes con los hechos narrados en la solicitud de visto bueno, sin embargo, ninguno señaló estar presente el momento de los supuestos hechos,

esto es el momento de descargar los tubos en la gasolinera *Primax* de la parroquia Río Negro, por lo que constituyen entrevistas referenciales.

Respecto de los videos correspondientes a la Gasolinera *Primax* de Río Negro, no se analiza su contenido por cuanto dicha prueba no fue debidamente practicada.

En cuanto a la carga de prueba el Código Orgánico General de Procesos establece:

Art. 169.- Carga de la prueba. Es obligación de la parte actora probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda y que ha negado la parte demandada en su contestación.

En cuanto la prueba documental el COGEP señala

Art. 194.- Presentación de documentos. Los documentos públicos o privados se presentarán en originales o en copias.

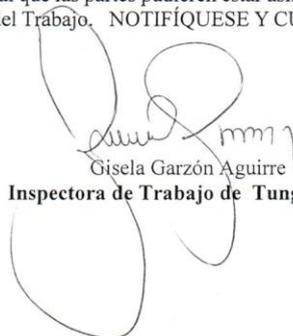
Se considerarán copias las reproducciones del original, debidamente certificadas que se realicen por cualquier sistema.

De lo que se desprende que con la documentación presentada el empleador no probó que su trabajador Fredy Ramiro Ortega Aguirre, participó en "*grado de participación directa con la sustracción de los 10 tubos de petróleo de 31/2 pulgadas que fueron donados por PETROECUADOR (...)*"

SÉPTIMO.- El Art. 169 del Código Orgánico General de Procesos señala: "Es obligación de la parte actora probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda, y que ha negado la parte demanda en su contestación", en esta causa no se ha demostrado que el trabajador ha incurrido en lo determinado en la causal 3 del art. 172 del Código de Trabajo.

OCTAVO.- Por las consideraciones antes indicadas y en uso de las atribuciones legales conferidas por los Artículos 183, 545 numeral 5 y 621 del Código de Trabajo, la infrascrita Autoridad del Trabajo. **RESUELVO: Primero:** Negar la solicitud de Visto Bueno presentado por el Dr. Luis Eduardo Silva Luna y el Ab. Darwin Soria Vaca en sus calidades de Alcalde y Procurador Síndico, respectivamente, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Baños de Agua Santa en contra de Fredy Ramiro Ortega Aguirre.

Se deja a salvo el derecho al que las partes pudieren estar asistidas, en razón de lo que previene el art. 183 inc. 2 del Código del Trabajo. NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.- f) Gisela Garzón Aguirre



Gisela Garzón Aguirre
Inspectora de Trabajo de Tungurahua

Anexo No. 2



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

GUÍA DE ENCUESTA

Destinatario: Cuestionario dirigido a los trabajadores y empleador de la Fábrica de Lácteos "JANILAC", ubicado en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

Objetivo: Recabar información que permita conocer aspectos importantes sobre la falta de probidad como causal de terminación de la relación laboral.

Introducción: La presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado "La probidad como causa de terminación del contrato de trabajo y su alcance jurídico y doctrinario" la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

CUESTIONARIO

1.- ¿Conoce usted qué es la falta de probidad?

SI () NO ()

2.- ¿Existe un proceso para dar por terminada la relación laboral?

SI () NO ()

¿Cuál? _____

3.- ¿En el proceso de visto bueno por falta de probidad se respeta los derechos del trabajador y la garantía a una estabilidad laboral?

SI () NO ()

¿Por qué? Hay muchas ocasiones que no hay justicia

4.- ¿Los términos que se aplican en el proceso de visto bueno para dar por terminado el contrato de trabajo respetan los derechos básicos del debido proceso?

SI () NO ()

¿Por qué? Casi siempre la justicia mira al empresario

5.- ¿Es necesario una falta grave de probidad para que el empleador solicite el visto bueno?

SI () NO ()

¿Por qué? para que exista una razón ante un despido.

6.- ¿Debería definirse a la falta de probidad en el Código de Trabajo para garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral?

SI () NO ()

¿Por qué? Porque es necesario estar claros en el tema

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

GUÍA DE ENCUESTA

Destinatario: Cuestionario dirigido a los trabajadores y empleador de la Fábrica de Lácteos "JANILAC", ubicado en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

Objetivo: Recabar información que permita conocer aspectos importantes sobre la falta de probidad como causal de terminación de la relación laboral.

Introducción: La presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado "La probidad como causa de terminación del contrato de trabajo y su alcance jurídico y doctrinario" la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

CUESTIONARIO

1.- ¿Conoce usted qué es la falta de probidad?

SI () NO ()

2.- ¿Existe un proceso para dar por terminada la relación laboral?

SI () NO ()

¿Cuál? _____

3.- ¿En el proceso de visto bueno por falta de probidad se respeta los derechos del trabajador y la garantía a una estabilidad laboral?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

4.- ¿Los términos que se aplican en el proceso de visto bueno para dar por terminado el contrato de trabajo respetan los derechos básicos del debido proceso?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

5.- ¿Es necesario una falta grave de probidad para que el empleador solicite el visto bueno?

SI () NO (X)

¿Por qué? _____

6.- ¿Debería definirse a la falta de probidad en el Código de Trabajo para garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral?

SI (X) NO ()

¿Por qué? _____

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

GUÍA DE ENCUESTA

Destinatario: Cuestionario dirigido a los trabajadores y empleador de la Fábrica de Lácteos "JANILAC", ubicado en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

Objetivo: Recabar información que permita conocer aspectos importantes sobre la falta de probidad como causal de terminación de la relación laboral.

Introducción: La presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado "La probidad como causa de terminación del contrato de trabajo y su alcance jurídico y doctrinario" la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

CUESTIONARIO

1.- ¿Conoce usted qué es la falta de probidad?

SI () NO (X)

2.- ¿Existe un proceso para dar por terminada la relación laboral?

SI (X) NO ()

¿Cuál?

El proceso de disciplina

3.- ¿En el proceso de visto bueno por falta de probidad se respeta los derechos del trabajador y la garantía a una estabilidad laboral?

SI () NO (X)

¿Por qué?

Desconozco, pero sería adecuado una socialización con todos los trabajadores.

4.- ¿Los términos que se aplican en el proceso de visto bueno para dar por terminado el contrato de trabajo respetan los derechos básicos del debido proceso?

SI (X) NO ()

¿Por qué? posiblemente así ser

5.- ¿Es necesario una falta grave de probidad para que el empleador solicite el visto bueno?

SI () NO ()

¿Por qué? Es algo que debe investigarse

6.- ¿Debería definirse a la falta de probidad en el Código de Trabajo para garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

GUÍA DE ENCUESTA

Destinatario: Cuestionario dirigido a los trabajadores y empleador de la Fábrica de Lácteos "JANILAC", ubicado en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

Objetivo: Recabar información que permita conocer aspectos importantes sobre la falta de probidad como causal de terminación de la relación laboral.

Introducción: La presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado "La probidad como causa de terminación del contrato de trabajo y su alcance jurídico y doctrinario" la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

CUESTIONARIO

1.- ¿Conoce usted qué es la falta de probidad?

SI () NO ()

2.- ¿Existe un proceso para dar por terminada la relación laboral?

SI () NO ()

¿Cuál? _____

3.- ¿En el proceso de visto bueno por falta de probidad se respeta los derechos del trabajador y la garantía a una estabilidad laboral?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

4.- ¿Los términos que se aplican en el proceso de visto bueno para dar por terminado el contrato de trabajo respetan los derechos básicos del debido proceso?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

5.- ¿Es necesario una falta grave de probidad para que el empleador solicite el visto bueno?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

6.- ¿Debería definirse a la falta de probidad en el Código de Trabajo para garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

GUÍA DE ENCUESTA

Destinatario: Cuestionario dirigido a los trabajadores y empleador de la Fábrica de Lácteos "JANILAC", ubicado en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

Objetivo: Recabar información que permita conocer aspectos importantes sobre la falta de probidad como causal de terminación de la relación laboral.

Introducción: La presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado "La probidad como causa de terminación del contrato de trabajo y su alcance jurídico y doctrinario" la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

CUESTIONARIO

1.- ¿Conoce usted qué es la falta de probidad?

SI () NO ()

2.- ¿Existe un proceso para dar por terminada la relación laboral?

SI () NO ()

¿Cuál? _____

3.- ¿En el proceso de visto bueno por falta de probidad se respeta los derechos del trabajador y la garantía a una estabilidad laboral?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

4.- ¿Los términos que se aplican en el proceso de visto bueno para dar por terminado el contrato de trabajo respetan los derechos básicos del debido proceso?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

5.- ¿Es necesario una falta grave de probidad para que el empleador solicite el visto bueno?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

6.- ¿Debería definirse a la falta de probidad en el Código de Trabajo para garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

GUÍA DE ENCUESTA

Destinatario: Cuestionario dirigido a los trabajadores y empleador de la Fábrica de Lácteos "JANILAC", ubicado en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

Objetivo: Recabar información que permita conocer aspectos importantes sobre la falta de probidad como causal de terminación de la relación laboral.

Introducción: La presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado "La probidad como causa de terminación del contrato de trabajo y su alcance jurídico y doctrinario" la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

CUESTIONARIO

1.- ¿Conoce usted qué es la falta de probidad?

SI () NO (X)

2.- ¿Existe un proceso para dar por terminada la relación laboral?

SI () NO (X)

¿Cuál? _____

3.- ¿En el proceso de visto bueno por falta de probidad se respeta los derechos del trabajador y la garantía a una estabilidad laboral?

SI () NO (X)

¿Por qué? _____

4.- ¿Los términos que se aplican en el proceso de visto bueno para dar por terminado el contrato de trabajo respetan los derechos básicos del debido proceso?

SI () NO (X)

¿Por qué? _____

5.- ¿Es necesario una falta grave de probidad para que el empleador solicite el visto bueno?

SI () NO (X)

¿Por qué? _____

6.- ¿Debería definirse a la falta de probidad en el Código de Trabajo para garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral?

SI (X) NO ()

¿Por qué? _____

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

GUÍA DE ENCUESTA

Destinatario: Cuestionario dirigido a los trabajadores y empleador de la Fábrica de Lácteos "JANILAC", ubicado en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

Objetivo: Recabar información que permita conocer aspectos importantes sobre la falta de probidad como causal de terminación de la relación laboral.

Introducción: La presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado "La probidad como causa de terminación del contrato de trabajo y su alcance jurídico y doctrinario" la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

CUESTIONARIO

1.- ¿Conoce usted qué es la falta de probidad?

SI () NO ()

2.- ¿Existe un proceso para dar por terminada la relación laboral?

SI () NO ()

¿Cuál? Un proceso de despido

3.- ¿En el proceso de visto bueno por falta de probidad se respeta los derechos del trabajador y la garantía a una estabilidad laboral?

SI () NO ()

¿Por qué? desconozco del proceso

4.- ¿Los términos que se aplican en el proceso de visto bueno para dar por terminado el contrato de trabajo respetan los derechos básicos del debido proceso?

SI () NO ()

¿Por qué? Desconocimiento del proceso

5.- ¿Es necesario una falta grave de probidad para que el empleador solicite el visto bueno?

SI () NO ()

¿Por qué? Para que sea un despido legal

6.- ¿Debería definirse a la falta de probidad en el Código de Trabajo para garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral?

SI () NO ()

¿Por qué? Para que nos defendamos como trabajadores

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

GUÍA DE ENCUESTA

Destinatario: Cuestionario dirigido a los trabajadores y empleador de la Fábrica de Lácteos "JANILAC", ubicado en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

Objetivo: Recabar información que permita conocer aspectos importantes sobre la falta de probidad como causal de terminación de la relación laboral.

Introducción: La presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado "La probidad como causa de terminación del contrato de trabajo y su alcance jurídico y doctrinario" la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

CUESTIONARIO

1.- ¿Conoce usted qué es la falta de probidad?

SI () NO (X)

2.- ¿Existe un proceso para dar por terminada la relación laboral?

SI (X) NO ()

¿Cuál? El proceso disciplinario

3.- ¿En el proceso de visto bueno por falta de probidad se respeta los derechos del trabajador y la garantía a una estabilidad laboral?

SI (X) NO ()

¿Por qué? porque podemos defendernos

4.- ¿Los términos que se aplican en el proceso de visto bueno para dar por terminado el contrato de trabajo respetan los derechos básicos del debido proceso?

SI (X) NO ()

¿Por qué? _____

5.- ¿Es necesario una falta grave de probidad para que el empleador solicite el visto bueno?

SI () NO ()

¿Por qué? se necesita para que se tome una decisión

6.- ¿Debería definirse a la falta de probidad en el Código de Trabajo para garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral?

SI () NO ()

¿Por qué? Para que podamos defendernos

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

GUÍA DE ENCUESTA

Destinatario: Cuestionario dirigido a los trabajadores y empleador de la Fábrica de Lácteos "JANILAC", ubicado en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

Objetivo: Recabar información que permita conocer aspectos importantes sobre la falta de probidad como causal de terminación de la relación laboral.

Introducción: La presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado "La probidad como causa de terminación del contrato de trabajo y su alcance jurídico y doctrinario" la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

CUESTIONARIO

1.- ¿Conoce usted qué es la falta de probidad?

SI (/) NO ()

2.- ¿Existe un proceso para dar por terminada la relación laboral?

SI (/) NO ()

¿Cuál? El del juez

3.- ¿En el proceso de visto bueno por falta de probidad se respeta los derechos del trabajador y la garantía a una estabilidad laboral?

SI (/) NO ()

¿Por qué? por la justicia

4.- ¿Los términos que se aplican en el proceso de visto bueno para dar por terminado el contrato de trabajo respetan los derechos básicos del debido proceso?

SI (/) NO ()

¿Por qué? _____

5.- ¿Es necesario una falta grave de probidad para que el empleador solicite el visto bueno?

SI () NO (/)

¿Por qué? porque nos despiden no mas sin ver que falta.

6.- ¿Debería definirse a la falta de probidad en el Código de Trabajo para garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral?

SI (/) NO ()

¿Por qué? para que exista justicia

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

GUÍA DE ENCUESTA

Destinatario: Cuestionario dirigido a los trabajadores y empleador de la Fábrica de Lácteos "JANILAC", ubicado en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

Objetivo: Recabar información que permita conocer aspectos importantes sobre la falta de probidad como causal de terminación de la relación laboral.

Introducción: La presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado "La probidad como causa de terminación del contrato de trabajo y su alcance jurídico y doctrinario" la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

CUESTIONARIO

1.- ¿Conoce usted qué es la falta de probidad?

SI () NO ()

2.- ¿Existe un proceso para dar por terminada la relación laboral?

SI () NO ()

¿Cuál?

El que hace el juez

3.- ¿En el proceso de visto bueno por falta de probidad se respeta los derechos del trabajador y la garantía a una estabilidad laboral?

SI () NO ()

¿Por qué?

desconozco del proceso

4.- ¿Los términos que se aplican en el proceso de visto bueno para dar por terminado el contrato de trabajo respetan los derechos básicos del debido proceso?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

5.- ¿Es necesario una falta grave de probidad para que el empleador solicite el visto bueno?

SI () NO (X)

¿Por qué? es necesario que nos socialicen el tema

6.- ¿Debería definirse a la falta de probidad en el Código de Trabajo para garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral?

SI (X) NO ()

¿Por qué? para tener conocimiento y defendernos

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

GUÍA DE ENCUESTA

Destinatario: Cuestionario dirigido a los trabajadores y empleador de la Fábrica de Lácteos "JANILAC", ubicado en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

Objetivo: Recabar información que permita conocer aspectos importantes sobre la falta de probidad como causal de terminación de la relación laboral.

Introducción: La presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado "La probidad como causa de terminación del contrato de trabajo y su alcance jurídico y doctrinario" la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

CUESTIONARIO

1.- ¿Conoce usted qué es la falta de probidad?

SI () NO ()

2.- ¿Existe un proceso para dar por terminada la relación laboral?

SI () NO ()

¿Cuál? Mos despiden nada más

3.- ¿En el proceso de visto bueno por falta de probidad se respeta los derechos del trabajador y la garantía a una estabilidad laboral?

SI () NO ()

¿Por qué? Desconoce del proceso

4.- ¿Los términos que se aplican en el proceso de visto bueno para dar por terminado el contrato de trabajo respetan los derechos básicos del debido proceso?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

5.- ¿Es necesario una falta grave de probidad para que el empleador solicite el visto bueno?

SI () NO ()

¿Por qué? para que nos despidan si pero se debe investigar.

6.- ¿Debería definirse a la falta de probidad en el Código de Trabajo para garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral?

SI () NO ()

¿Por qué? Para poder defendernos

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

GUÍA DE ENCUESTA

Destinatario: Cuestionario dirigido a los trabajadores y empleador de la Fábrica de Lácteos "JANILAC", ubicado en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

Objetivo: Recabar información que permita conocer aspectos importantes sobre la falta de probidad como causal de terminación de la relación laboral.

Introducción: La presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado "La probidad como causa de terminación del contrato de trabajo y su alcance jurídico y doctrinario" la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

CUESTIONARIO

1.- ¿Conoce usted qué es la falta de probidad?

SI () NO (/)

2.- ¿Existe un proceso para dar por terminada la relación laboral?

SI () NO (/)

¿Cuál? _____

3.- ¿En el proceso de visto bueno por falta de probidad se respeta los derechos del trabajador y la garantía a una estabilidad laboral?

SI () NO (/)

¿Por qué? _____

4.- ¿Los términos que se aplican en el proceso de visto bueno para dar por terminado el contrato de trabajo respetan los derechos básicos del debido proceso?

SI () NO (/)

¿Por qué? _____

5.- ¿Es necesario una falta grave de probidad para que el empleador solicite el visto bueno?

SI () NO (/)

¿Por qué? _____

6.- ¿Debería definirse a la falta de probidad en el Código de Trabajo para garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral?

SI (/) NO ()

¿Por qué? _____

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

GUÍA DE ENCUESTA

Destinatario: Cuestionario dirigido a los trabajadores y empleador de la Fábrica de Lácteos "JANILAC", ubicado en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

Objetivo: Recabar información que permita conocer aspectos importantes sobre la falta de probidad como causal de terminación de la relación laboral.

Introducción: La presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado "La probidad como causa de terminación del contrato de trabajo y su alcance jurídico y doctrinario" la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

CUESTIONARIO

1.- ¿Conoce usted qué es la falta de probidad?

SI () NO ()

2.- ¿Existe un proceso para dar por terminada la relación laboral?

SI () NO ()

¿Cuál? _____

3.- ¿En el proceso de visto bueno por falta de probidad se respeta los derechos del trabajador y la garantía a una estabilidad laboral?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

4.- ¿Los términos que se aplican en el proceso de visto bueno para dar por terminado el contrato de trabajo respetan los derechos básicos del debido proceso?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

5.- ¿Es necesario una falta grave de probidad para que el empleador solicite el visto bueno?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

6.- ¿Debería definirse a la falta de probidad en el Código de Trabajo para garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

GUÍA DE ENCUESTA

Destinatario: Cuestionario dirigido a los trabajadores y empleador de la Fábrica de Lácteos "JANILAC", ubicado en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

Objetivo: Recabar información que permita conocer aspectos importantes sobre la falta de probidad como causal de terminación de la relación laboral.

Introducción: La presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado "La probidad como causa de terminación del contrato de trabajo y su alcance jurídico y doctrinario" la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

CUESTIONARIO

1.- ¿Conoce usted qué es la falta de probidad?

SI () NO (/)

2.- ¿Existe un proceso para dar por terminada la relación laboral?

SI (/) NO ()

¿Cuál? en el juzgado

3.- ¿En el proceso de visto bueno por falta de probidad se respeta los derechos del trabajador y la garantía a una estabilidad laboral?

SI (/) NO ()

¿Por qué? El juez debe hacer valer los derechos

4.- ¿Los términos que se aplican en el proceso de visto bueno para dar por terminado el contrato de trabajo respetan los derechos básicos del debido proceso?

SI (/) NO ()

¿Por qué? _____

5.- ¿Es necesario una falta grave de probidad para que el empleador solicite el visto bueno?

SI () NO (/)

¿Por qué? Primero tenemos que saber todos sobre la falta de probidad.

6.- ¿Debería definirse a la falta de probidad en el Código de Trabajo para garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral?

SI (/) NO ()

¿Por qué? Para que veamos anotamos todos

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

GUÍA DE ENCUESTA

Destinatario: Cuestionario dirigido a los trabajadores y empleador de la Fábrica de Lácteos "JANILAC", ubicado en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

Objetivo: Recabar información que permita conocer aspectos importantes sobre la falta de probidad como causal de terminación de la relación laboral.

Introducción: La presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado "La probidad como causa de terminación del contrato de trabajo y su alcance jurídico y doctrinario" la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

CUESTIONARIO

1.- ¿Conoce usted qué es la falta de probidad?

SI () NO (/)

2.- ¿Existe un proceso para dar por terminada la relación laboral?

SI () NO (/)

¿Cuál? Nuestra patrona no nos hace ningún proceso

3.- ¿En el proceso de visto bueno por falta de probidad se respeta los derechos del trabajador y la garantía a una estabilidad laboral?

SI () NO (/)

¿Por qué? Desconozco del proceso

4.- ¿Los términos que se aplican en el proceso de visto bueno para dar por terminado el contrato de trabajo respetan los derechos básicos del debido proceso?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

5.- ¿Es necesario una falta grave de probidad para que el empleador solicite el visto bueno?

SI () NO (/)

¿Por qué? se debería investigar en la empresa

6.- ¿Debería definirse a la falta de probidad en el Código de Trabajo para garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral?

SI (/) NO ()

¿Por qué? sino como nos van a despedir o como vamos a quedarnos en el trabajo

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

GUÍA DE ENCUESTA

Destinatario: Cuestionario dirigido a los trabajadores y empleador de la Fábrica de Lácteos "JANILAC", ubicado en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

Objetivo: Recabar información que permita conocer aspectos importantes sobre la falta de probidad como causal de terminación de la relación laboral.

Introducción: La presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado "La probidad como causa de terminación del contrato de trabajo y su alcance jurídico y doctrinario" la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

CUESTIONARIO

1.- ¿Conoce usted qué es la falta de probidad?

SI () NO (/)

2.- ¿Existe un proceso para dar por terminada la relación laboral?

SI () NO (/)

¿Cuál? Nose desconozco del tema

3.- ¿En el proceso de visto bueno por falta de probidad se respeta los derechos del trabajador y la garantía a una estabilidad laboral?

SI () NO (/)

¿Por qué? No conozco a un proceso de Visto Bueno

4.- ¿Los términos que se aplican en el proceso de visto bueno para dar por terminado el contrato de trabajo respetan los derechos básicos del debido proceso?

SI () NO (/)

¿Por qué? No conozco sobre el proceso pero nosotros perdemos casi siempre.

5.- ¿Es necesario una falta grave de probidad para que el empleador solicite el visto bueno?

SI () NO (/)

¿Por qué? Debería existir un proceso en la empresa

6.- ¿Debería definirse a la falta de probidad en el Código de Trabajo para garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral?

SI (/) NO ()

¿Por qué? Deberíamos conocer todos los trabajadores.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

GUÍA DE ENCUESTA

Destinatario: Cuestionario dirigido a los trabajadores y empleador de la Fábrica de Lácteos "JANILAC", ubicado en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

Objetivo: Recabar información que permita conocer aspectos importantes sobre la falta de probidad como causal de terminación de la relación laboral.

Introducción: La presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado "La probidad como causa de terminación del contrato de trabajo y su alcance jurídico y doctrinario" la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

CUESTIONARIO

1.- ¿Conoce usted qué es la falta de probidad?

SI (/) NO ()

2.- ¿Existe un proceso para dar por terminada la relación laboral?

SI (/) NO ()

¿Cuál? un proceso en el juzgado

3.- ¿En el proceso de visto bueno por falta de probidad se respeta los derechos del trabajador y la garantía a una estabilidad laboral?

SI () NO (/)

¿Por qué? porque no podemos defendernos

4.- ¿Los términos que se aplican en el proceso de visto bueno para dar por terminado el contrato de trabajo respetan los derechos básicos del debido proceso?

SI () NO (/)

¿Por qué? desconosco del proceso

5.- ¿Es necesario una falta grave de probidad para que el empleador solicite el visto bueno?

SI () NO ()

¿Por qué? porque debemos cuidar el trabajo

6.- ¿Debería definirse a la falta de probidad en el Código de Trabajo para garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral?

SI () NO ()

¿Por qué? porque podríamos defendernos

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

GUÍA DE ENCUESTA

Destinatario: Cuestionario dirigido a los trabajadores y empleador de la Fábrica de Lácteos "JANILAC", ubicado en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

Objetivo: Recabar información que permita conocer aspectos importantes sobre la falta de probidad como causal de terminación de la relación laboral.

Introducción: La presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado "La probidad como causa de terminación del contrato de trabajo y su alcance jurídico y doctrinario" la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

CUESTIONARIO

1.- ¿Conoce usted qué es la falta de probidad?

SI (Si) NO ()

2.- ¿Existe un proceso para dar por terminada la relación laboral?

SI () NO (X)

¿Cuál? no tenemos un proceso a la empresa

3.- ¿En el proceso de visto bueno por falta de probidad se respeta los derechos del trabajador y la garantía a una estabilidad laboral?

SI () NO (No)

¿Por qué? desconocemos un proceso

4.- ¿Los términos que se aplican en el proceso de visto bueno para dar por terminado el contrato de trabajo respetan los derechos básicos del debido proceso?

SI () NO (No)

¿Por qué? no nos despiden mediante un proceso

5.- ¿Es necesario una falta grave de probidad para que el empleador solicite el visto bueno?

SI (si) NO ()

¿Por qué? devo ser excelente en el trabajo si no me despiden

6.- ¿Debería definirse a la falta de probidad en el Código de Trabajo para garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral?

SI (si) NO ()

¿Por qué? para que se nos haga justicia

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

GUÍA DE ENCUESTA

Destinatario: Cuestionario dirigido a los trabajadores y empleador de la Fábrica de Lácteos "JANILAC", ubicado en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

Objetivo: Recabar información que permita conocer aspectos importantes sobre la falta de probidad como causal de terminación de la relación laboral.

Introducción: La presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado "La probidad como causa de terminación del contrato de trabajo y su alcance jurídico y doctrinario" la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

CUESTIONARIO

1.- ¿Conoce usted qué es la falta de probidad?

SI (X) NO ()

2.- ¿Existe un proceso para dar por terminada la relación laboral?

SI () NO (X)

¿Cuál? Porque la SRA dueña dijo que gracias

3.- ¿En el proceso de visto bueno por falta de probidad se respeta los derechos del trabajador y la garantía a una estabilidad laboral?

SI () NO (X)

¿Por qué? Porque la justicia esta de parte del Empresario

4.- ¿Los términos que se aplican en el proceso de visto bueno para dar por terminado el contrato de trabajo respetan los derechos básicos del debido proceso?

SI () NO (X)

¿Por qué? _____

5.- ¿Es necesario una falta grave de probidad para que el empleador solicite el visto bueno?

SI () NO ()

¿Por qué? Porque la falta grave la cometi de mi parte

6.- ¿Debería definirse a la falta de probidad en el Código de Trabajo para garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral?

SI () NO ()

¿Por qué? para poder tener una base o apoyo para el trabajador

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

EMPLEADOR



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

GUÍA DE ENCUESTA

Destinatario: Cuestionario dirigido a los trabajadores y empleador de la Fábrica de Lácteos "JANILAC", ubicado en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

Objetivo: Recabar información que permita conocer aspectos importantes sobre la falta de probidad como causal de terminación de la relación laboral.

Introducción: La presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado "La probidad como causa de terminación del contrato de trabajo y su alcance jurídico y doctrinario" la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

CUESTIONARIO

1.- ¿Conoce usted qué es la falta de probidad?

SI () NO (X)

2.- ¿Existe un proceso para dar por terminada la relación laboral?

SI (X) NO ()

¿Cuál?

trabajo.

El proceso de visto bueno en la inspección del

3.- ¿En el proceso de visto bueno por falta de probidad se respeta los derechos del trabajador y la garantía a una estabilidad laboral?

SI (X) NO ()

¿Por qué?

normas

Porque los inspectores hacen cumplir las

4.- ¿Los términos que se aplican en el proceso de visto bueno para dar por terminado el contrato de trabajo respetan los derechos básicos del debido proceso?

SI (X) NO ()

¿Por qué? lo establece la ley.

5.- ¿Es necesario una falta grave de probidad para que el empleador solicite el visto bueno?

SI () NO ()

¿Por qué? porque debemos tener el consentimiento para poder solicitar el despido del trabajador.

6.- ¿Debería definirse a la falta de probidad en el Código de Trabajo para garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral?

SI () NO ()

¿Por qué? El inspector de trabajo se encarga de investigar.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO
GUÍA DE ENCUESTA

Destinatario: Cuestionario dirigido a los inspectores del trabajo de la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

Objetivo: Recabar información que permita conocer aspectos importantes sobre la falta de probidad como causal de terminación de la relación laboral.

Introducción: La presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado "La probidad como causa de terminación del contrato de trabajo y su alcance jurídico y doctrinario" la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

CUESTIONARIO:

1.- ¿Qué es la falta de probidad como causal por la cual el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo?

Falta de probidad considerada como falta de honestidad y falta a la confianza brindada por el empleador.

2.- ¿Existen requisitos para que opere la causal de falta de probidad para dar por terminado la relación laboral por parte del empleador?

SI () NO ()

¿Cuáles? Informe emitido por Talento Humano de la forma incorrecta de hacer el trabajo.

3.- ¿Existen hechos que se configuren la causal de falta de probidad para dar por terminado una relación laboral por parte del empleador?

SI () NO ()

¿Cuáles? Afectación económica a instituciones privadas; Daños Materiales del Negocio pese al correcto manejo de los mismos.

4.- ¿El visto bueno es un procedimiento que respeta los derechos de los trabajadores?

SI () NO ()

¿Por qué? Para evitar no ser pagados sus remuneraciones.

5.- ¿Los términos que se aplican en el proceso de visto bueno para dar por terminado el contrato de trabajo respetan los derechos básicos del debido proceso?

SI () NO ()

¿Por qué? Por que existe un procedimiento Administrativo que finaliza con una resolución Administrativa.

6.- ¿Es necesario una falta grave de probidad para que el empleador solicite el visto bueno?

SI () NO ()

¿Por qué? Que tenga concordancia con los reglamentos Internos.

7.- ¿Debería definirse a la falta de probidad en el Código de Trabajo para garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral?

SI () NO ()

¿Por qué? No Existe Jurisprudencia y Doctrina que trate con profundidad el tema.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO
GUÍA DE ENCUESTA

Destinatario: Cuestionario dirigido a los inspectores del trabajo de la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

Objetivo: Recabar información que permita conocer aspectos importantes sobre la falta de probidad como causal de terminación de la relación laboral.

Introducción: La presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado "La probidad como causa de terminación del contrato de trabajo y su alcance jurídico y doctrinario" la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

CUESTIONARIO:

1.- ¿Qué es la falta de probidad como causal por la cual el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo?

Es una condición moral del trabajador constituido o la dependencia del empleador

2.- ¿Existen requisitos para que opere la causal de falta de probidad para dar por terminado la relación laboral por parte del empleador?

SI () NO (✓)

¿Cuáles?

porque depende de los hechos en los cuales el trabajador se halla inmerso.

3.- ¿Existen hechos que se configuren la causal de falta de probidad para dar por terminado una relación laboral por parte del empleador?

SI (✓) NO ()

¿Cuáles?

Los hechos se enmarcan en la posible crisis empresarial que provoca la falta de probidad del trabajador

4.- ¿El visto bueno es un procedimiento que respeta los derechos de los trabajadores?

SI (✓) NO ()

¿Por qué? Porque está regulado en el código del Trabajo

5.- ¿Los términos que se aplican en el proceso de visto bueno para dar por terminado el contrato de trabajo respetan los derechos básicos del debido proceso?

SI () NO ()

¿Por qué? Porque los trabajadores tienen el derecho a la defensa.

6.- ¿Es necesario una falta grave de probidad para que el empleador solicite el visto bueno?

SI () NO ()

¿Por qué? Porque se debe comprobar la falta de probidad del trabajador y para ello es necesario tener en claro cuáles son los hechos y requisitos.

7.- ¿Debería definirse a la falta de probidad en el Código de Trabajo para garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral?

SI () NO ()

¿Por qué? Porque en la actualidad es muy ambiguo el poder probar la falta de probidad y que depende de la experiencia del inspector del trabajo.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO
GUÍA DE ENCUESTA

Destinatario: Cuestionario dirigido a los inspectores del trabajo de la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

Objetivo: Recabar información que permita conocer aspectos importantes sobre la falta de probidad como causal de terminación de la relación laboral.

Introducción: La presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado "La probidad como causa de terminación del contrato de trabajo y su alcance jurídico y doctrinario" la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

CUESTIONARIO:

1.- ¿Qué es la falta de probidad como causal por la cual el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo?

Condición inadecuada contraria a ley que puede determinar una acción punible penal.

2.- ¿Existen requisitos para que opere la causal de falta de probidad para dar por terminado la relación laboral por parte del empleador?

SI () NO (X)

¿Cuáles? Es subjetivo al hecho de que los inspectores de trabajo no determinaron el cometimiento de delitos.

3.- ¿Existen hechos que se configuren la causal de falta de probidad para dar por terminado una relación laboral por parte del empleador?

SI () NO (X)

¿Cuáles? No se encuentran determinados al ser procesos administrativos, al tratarse de vistos buenos.

4.- ¿El visto bueno es un procedimiento que respeta los derechos de los trabajadores?

SI (X) NO ()

¿Por qué? Porque al realizarse un análisis conjunto de la prueba se tiene la certeza jurídica de que el proceso se resuelva a favor de quien realmente debe ganar

5.- ¿Los términos que se aplican en el proceso de visto bueno para dar por terminado el contrato de trabajo respetan los derechos básicos del debido proceso?

SI () NO ()

¿Por qué? todos los procesos administrativo de inspección se realizan e- cego a este garantía procesal

6.- ¿Es necesario una falta grave de probidad para que el empleador solicite el visto bueno?

SI () NO ()

¿Por qué? Porque existen hechos que podrían constituir en la presentación del visto bueno como falta grave

7.- ¿Debería definirse a la falta de probidad en el Código de Trabajo para garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral?

SI () NO ()

¿Por qué? Dar más claridad a la causal a fin de que no exista ambigüedad en la interpretación de esa causal

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN