

**ACTA DE INVESTIGACIÓN VISTO BUENO 273957**

INSPECTORÍA DE TRABAJO DE TUNGURAHUA.- En la ciudad de Ambato, a los 24 días del mes de abril del 2018, las 10h30, me constituyo como Inspector de Trabajo en las instalaciones del Mall de los Andes, interior del local denominado EMPRESAS PINTO S.A. , ubicado en las calles Av. Atahualpa y Av. Víctor Hugo, del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua, con la finalidad de llevar a cabo la diligencia de Investigación de la solicitud de VISTO BUENO Nro. **273957** presentado por la señora MARIA SOLEDAD BOLAÑOS RODRIGUEZ en contra de Empresas PINTO S.A. El día y hora señalado comparece la señora MARIA SOLEDAD BOLAÑOS RODRIGUEZ acompañada de su defensa técnica Ab. Mario Lascano y comparecen la Dra. Mónica Moreno y el Ab. Marcelo Naranjo con procuración conferida por Empresas PINTO S.A. la misma que se agrega en este momento. Una vez verificada la comparecencia de las partes De conformidad con lo que establece el inciso segundo del numeral 4 del art. 173 del Código del Trabajo se abre una atapa de conciliación, en la misma no ha sido posible llegar a un acuerdo por lo que se da por iniciada la diligencia **concediéndole la palabra a la parte solicitante quien manifiesta:** En el trámite presentado de visto bueno por parte de la señora MARIA SOLEDAD BOLAÑOS RODRIGUEZ en contra de las empresas PINTO S.A. cuya causal se encuentra en lo que determina el art. 173 numeral 4 de la ley de la materia, esto por cuanto cabe indicar que la accionante ha sido sujeto de acoso laboral, por ende es obligación de la compareciente en demostrar los hechos que motivan al presente trámite. Es por ello que empiezo afirmándome y ratificándome en los fundamentos de hecho y de derecho de la acción propuesta, esto por cuanto la señorita Bolaños Rodríguez ha venido laborando a partir de febrero del 2008 hasta la presente fecha, cumpliendo como auxiliar o asistente de almacén para las empresas Pinto en esta ciudad de Ambato, es importante acotar los hechos que han sido parte del hostigamiento y del acoso propiamente dicho durante la relación de trabajo, en primera instancia pongo en su conocimiento que durante los últimos años la señorita Bolaños se ha sentido vejada en sus derechos, esto por cuanto ha realizado varias funciones sin que reciba la debida capacitación por parte de los empleadores, con el adicional de que sin motivo alguno se le ha descontado de su sueldo, valores de dinero sin la debida justificación por parte de la empresa, cabe aclarar que la accionante ha hecho uso de los reclamos en su debido momento no teniendo respuesta ante estas irregularidades, hecho que será probado y que su autoridad podrá verificar mediante la prueba aportada, para ello es importante poner en su conocimiento que a fojas 28 del proceso consta un rol de pagos, que en cuya parte pertinente indica por concepto de multas un descuento de cuarenta y dos dólares con cincuenta y nueve centavos, dicho rol es del mes de junio del 2018 donde se puede verificar de forma clara que existe como se indica en los fundamentos de hecho el descuento ilegal y arbitrario,

prueba que será apreciada por la autoridad de trabajo como el primer punto que hago referencia en la petición de visto bueno y que de hecho en atención a la norma supletoria que es el COGEP me permito producirlo en esta diligencia. Es importante también que tenga pleno conocimiento como otro hecho relevante dentro de mi actividad laboral que la empresa de forma continua se me ha indicado de que me he apropiado de las prendas de vestir, inclusive dándose a entender que he sido responsable de las mismas y no solo a la compareciente si no al grupo de trabajo y compañeras dentro de esta empresa, por lo que dentro de estos hechos será apropiado que usted tenga pleno conocimiento al momento de receptor la declaración de la accionante así como de sus propias compañeras las cuales han sido anunciadas con la petición de visto bueno. Otro hecho que motiva el hostigamiento laboral es que con fecha 13 de junio del año 2018 arribaron a este local empresas PINTO mall de los Andes representantes y personeros de la empresa ya referida, dicho motivo se me indico era para entrevistarnos, tanto a la compareciente como mis compañeras por parte de la señorita María José Cevallos quien ostenta el cargo de Jefe de Recursos Humanos y el señor William Alcívar Gerente de Ventas, aproximadamente a las 11 de la mañana me indica de forma directa la señorita Cevallos " me indica la asistente de auditoria que no te ha visto vender nada, y asumimos que te coges las ventas de tus compañeras y por eso no cumples las metas, acerca del faltante de caja no se la explicación de este faltante de dinero de diciembre, toma los papeles y firma, vamos a tomar decisiones, venimos de parte del señor Pinto, es mejor que pongas la renuncia" del texto indicado es importante acotar que la señorita de recursos humanos de forma directa sin motivación alguna así como de forma arbitraria le indica a la trabajadora que ponga la renuncia, lo cual dicha conducta se adecúa a lo que determina el art. 46.1 del Código del Trabajo, lo cual es importante resaltar que en su segundo inciso en la parte pertinente indica: "la autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de éstas, de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo" dicha definición es clara y concreta y que tiene concordancia con los fundamentos de hechos y precisamente con la actuación por parte de la señorita de Recursos Humanos, en tal sentido es importante indicar lo que en derecho comparado por la Legislación Colombiana en la Ley 1010 el art. 2 se define al acoso laboral como "Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o un superior jerárquico inmediato mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminado a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar un perjuicio laboral, general desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo" ante lo narrado es evidente que la empresa PINTO S.A. en base a presión, a condicionamientos ha solicitado la renuncia de la accionante de esta manera, conculcando los derechos constitucionales y atentando al principio de estabilidad en el trabajo, asimismo como determina el art 326 numeral 2 de la Constitución del republica del Ecuador en cuanto también prescribe "los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario" para abonar este hecho también como prueba será la testimonial en esta investigación. Además el mismo día referido se me presenta llamados de atención respecto de inventarios lo cuales se me indica que firme, sin darme explicaciones del caso,

negándome unos, pero otros accedí ya que otra amenaza fue el ponerme un visto bueno, es decir de forma reiterada caen en el plano de hostigamiento, lo cual debe ser sancionado por las autoridades de control. Dentro del expediente se ha agregado memorandos que hacen referencia a presuntas faltas cometidas y para darle a usted más elementos respecto del tema que nos ocupa a fojas 12 del expediente existe el memorando de fecha 8 de junio del 2018, en donde se puede observar que se me indica que he incurrido en una falta al reglamento interno, señalándome que he demostrado irresponsabilidad en el desempeño y que la situación ha sido comprobada el 24 de febrero del presente año, en este sentido, podrá observar usted que dicho memorando se me hace llegar el 8 de junio, respecto de una presunta falta cometida un 24 de febrero del 2018, es decir aproximadamente 120 días después de la fecha referida, entonces cabe la pregunta : Si yo he cometido una presunta falta el 24 de febrero del 2018 por qué recién el 8 de junio del 2018 se me hace llegar un llamado de atención, y qué, por sobre todo no se me explicó durante este amplio tiempo que tuvo la empresa para hacerlo denotándose un claro afán de atentar contra mi derecho laboral y así provocar una desestabilización en mi trabajo, además dicho memorando ya de forma indirecta se me indica que se me seguirá un visto bueno por indisciplina o desobediencia grave a los reglamentos legalmente aprobados, lo cual considerará al momento de resolver, aplicando siempre el art. 7 de la ley laboral, para abundar en el mismo sentido, con fecha 8 de junio del 2018 se me hace llegar otro memorando y que consta a fojas 13 del expediente en el mismo sentido, es decir, se me acusa de demostrar irresponsabilidad en el desempeño de mis funciones y se dice también que la situación ha sido comprobada el 6 de abril del presente año, se refiere al año 2018, esta vez igual por asuntos de inventarios, en el mismo sentido de manera reiterada se me indica que seré sujeto de visto bueno conforme al reglamento pero esta vez se procede a imponerme una multa del 5 % lo cual se descontó de mi rol de pagos, de dicho memorando tomará usted en cuenta que tardaron aproximadamente 60 días en darme la noticia de una presunta falta y no darme la explicación del caso; Para demostrar aún más dicha petición, aunque suene reiterativo, con fecha 8 de junio del 2018 existe el memorando a fojas 14, que igual reza que he faltado al reglamento interno de trabajo, y que de igual forma se indica que ha sido una situación comprobada en este almacén de Ambato y que el hecho fue el 19 de abril del 2018, hechos y novedades reportadas por auditoría, que de igual forma se me indica que ha habido irregularidades en el inventario, faltantes y que además se presentaron errores de transferencia enviado a bodega con fecha 17 y 18 de abril además refiere dicho memorando que no se han realizado cruces de manera oportuna, de igual forma se amenaza con seguirme un visto bueno, es decir dar por terminada la relación de trabajo, además de que reiteradamente se vuelve a imponer una multa del 5% a la remuneración mensual y que de hecho se descontó del rol de pagos. En cuanto a lo sucedido con fecha 9 de julio del 2018 por parte de la empresa se me hace una transferencia respecto de mi sueldo por un valor de 274.91 centavos de dólar llegando la valija el día 11 de julio del 2018 con el rol de pagos, tanto de la compareciente como de sus compañeras de trabajo y como se indicó anteriormente, dicho rol existe el descuento de 42.59 sin darnos la explicación del caso. Como otro suceso dentro de mi relación de trabajo, se me hace llegar otro memorando esta vez con fecha 30 de junio del 2018, el

cual está constando a fojas 15 del expediente y que de igual manera se me tacha de irresponsable y el hecho indican de comprobado el 25 de mayo y 30 de junio del 2018, esta vez a más de indicarme que presuntamente el local esta desordenado, que hay diferencias en un inventario cíclico, también se indica que no se realiza el envío a tiempo de la reposición de caja chica de la segunda quincena de junio, además se me impone de forma otra vez reiterada otra multa del 5% sin darme derecho a la defensa, exponer mis motivos, es decir aislándome y atentando con mi derecho a ser escuchada y presentar pruebas de descargo, y como verificará en el memorando referido, igualmente se me indica que al desobedecer conforme a su reglamento podré ser sujeto de visto bueno, en conclusión en esta parte todos estos memorando son suscritos por María José Cevallos, Gerente de Recursos Humanos de empresas PINTO S.A lo que demuestra que de forma recurrente y sistemática una vulneración, hostigamiento, lo cual ha provocado de manera clara y precisa mi posición de indefensión, desvalimiento, por estas actuaciones recurrentes. Otra prueba de esta petición, es que con fecha 20 de agosto del 2018 aproximadamente a las 8h30 de la mañana, arriba al mall de los andes, la señorita Adriana Panchez, en dicho acto se pudo evidenciar que llegó con el propósito de realizar un inventario, esto por supuestamente cruces de prendas, donde esta vez dichas prendas sobraron, sin embargo indicó que encontró anomalías en el dinero, es decir faltantes, increpándome a mí como ha mis compañeras. Sin siquiera hacer una investigación, darnos motivos reales de lo acusado, sin embargo me advirtió tanto a mí como a mis compañeras que vamos a ser sujetos nuevamente de otro llamado de atención, indicándonos de forma clara que ya tienen dicho memorando que todas estas órdenes son dadas por los ejecutivos de la empresa, sin antes decirnos que si quieren váyanse y quéjense en la inspectoría de trabajo, esta vez con voz amenazante. Como verá estos hechos como la doctrina así lo ha definido son sistemáticos, recurrentes, reiterados, sin tener el sustento y ser probados de forma fehaciente. Otra de las circunstancias que me aquejan y que pongo en contexto es que existe un sistema dentro de almacenes pinto, el cual no tenemos acceso a modificar ni tampoco alterar dicho inventario, en este sentido como se indicó en mi acto de proposición de forma presuntiva he indicado que dicho sistema de un día a otro se ha cambiado, sin saber por mi parte como el sistema tiene esa contradicción, en este sentido se ha agregado dichas capturas de pantalla que constan a fojas 10 y 11 del expediente dónde dan cuenta de la diferencia de un cuadro a otro y en un mismo día, dejando claro que por mi parte y de mis compañeras es imposible alterar un inventario ya que solo eso se maneja desde la ciudad capital o por los técnicos responsables de dicho sistema. Todo lo narrado respecto de este sufrimiento, de esta hostilidad de la que he sido sujeto ha creado en mí una depresión, asimismo temor, inestabilidad emocional que me ha afectado gravemente a mi salud, tanto a mí como a mis compañeras, en busca de dar solución y saber verdaderamente la situación en la que me encuentro, me preste en forma voluntaria para realizarme una valoración psicológica, la misma que está adjuntada al expediente administrativo desde la foja 24 hasta la foja 27 realizada por la sicóloga Clínica Diana Garcés quien de manera imparcial y atendiendo a mi requerimiento frente a este cuadro insoportable en dicho informe se me identifica como la compareciente, se me indica el motivo de la evaluación en la cual se refiere que me siento angustiada, se plasma el

sicoanálisis personal y familiar, asimismo las herramientas de evaluación, ante esto luego de realizar estos procedimientos psicológico o test que se llaman se concluye que hay un estrés y que es una reacción a la problemática actual de su trabajo, además, su actual sintomatología puede convertirse en un trastorno de ansiedad generalizada si llega a cumplir con el tiempo requerido para el diagnóstica, también las recomendaciones se plasman, asistir a terapia de apoyo, resolver su problemática laboral para salvaguardar la salud mental. Una vez que he dado una concreta explicación y alegación de los hechos que motivan la petición de visto bueno por la causal de acoso laboral, asimismo que como prueba documental he agregado al expediente y me he referido a cada una de ellas produciéndolo conforme a la regla del 196 del COGEP norma supletoria solicito que sea valorada, donde cuya documentación se ve de forma clara y precisa las acciones recurrentes en mi trabajo, lo cual no solo ha afectado a mi persona en su salud si no también a mi familia, lo cual este mobbing laboral me ha mantenido en zozobra durante los últimos años que presto mis servicios, señorita inspectora como conclusión de mi intervención solicito se haga la investigación, asimismo se tome sin juramento la declaración de la accionante, asimismo de todas y cada una que he solicitado en mi petición inicial y que son mis compañeras de trabajo Dolores Querido Gallardo, Mariela Rosalía Juela Villavicencia, Germania Maribel Manotoa Tapia, y Alba Margarita Veas Estrada, además como anuncio probatorio solicite que la parte accionada presente el día de la investigación los seis últimos roles de la trabajadora, así como los memorandos, de igual manera se ha adjuntado un documento que ha sido extraído por la pagina web de la superintendencia de compañías para legitimar la legitimación pasiva, la historia laboral del accionante a efecto de que se revise tanto la remuneración que se plasma junto con los adicionales de ley, esto conforme el art. 95 del Código del Trabajo y se compare, esto de la prueba que ha sido producida en este diligencia y que insisto a su autoridad ya que como dispone la Constitución de la República del Ecuador en su art. 76 numeral 1 es que como autoridad de trabajo garantizará el cumplimiento de las normas y de los derechos de las partes, en este sentido también se aplicará el principio pro operario que en caso de duda a las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores. Por tanto, conforme se ha hecho la petición solicito en estricto derecho en base al principio de imparcialidad se acepte mi petición de visto bueno por la causal contemplada en el art. 173 numeral 4 del Código del Trabajo. Refiriéndome a la contestación realizada por la defensa técnica de empresas pinto S.A. me permito impugnarle, objetarle ya que la misma solo se remite a dar definiciones en cuanto a la misma norma laboral, asimismo en cuanto a un psicólogo, sin que esté de una u otra forma haya desvanecido o probado hechos contra hechos, por tanto solicito no sea tomado en cuenta y que la prueba también presentada de igual forma no se ha tomado en cuenta por cuanto en aplicación en estricto derecho a la seguridad jurídica y al principio dispositivo, deberá referirse únicamente de los hechos denunciados, reservándome el derecho a contrainterrogar a las personas y la réplica si así dispone la autoridad de trabajo. **En este momento se concede la palabra a la parte accionada quien manifiesta:** Comparezco como procuradora judicial del Ing. Carlos Mauricio Pinto Mancheno en su calidad de Gerente

General y representante legal de Empresas PINTO S.A. en el trámite de visto bueno 273957 presentado por la señora María Soledad Bolaños, dentro de la presente diligencia de investigación dispuesta por su autoridad digo: PRIMERO.- Es importante que tenga en cuenta, cuan delicada la aseveración del trabajador que pretende impulsar un visto bueno por la causal 4 del art. 173 del CT que solo en esta causal el legislador ha establecido un procedimiento previo cuando dice: “en caso de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales, una vez presentada la petición de visto bueno procederá a la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente en la que será oídos, además del interesado, los representantes de ellos, trabajadores y el empleador o quien le represente” para complementar con el siguiente texto “cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral, corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva o razonable suficientemente probada de las medidas aplicadas y de su proporcionalidad”, bajo esta premisa ineludible, que habla por sí sola los “indicios fundados” que la trabajadora expone en el presente caso se reducen a 4 llamados de atención por el deficiente desempeño de parte de ella detectados en 4 momentos distintos como claramente lo exponen cada uno de los memorandos agregados como “prueba”; por CUATRO ocasiones distintas pese a que los procesos del almacén son totalmente conocidos por ella y por todo el personal que se desempeña como Asistente de Almacén, es decir, lo que demuestran los memorandos es que la trabajadora en los diferentes momentos evaluados, esto es, 24 de febrero de 2018, 6 de abril del 2018, 19 de abril de 2018 y 25 de mayo y 30 de junio del 2018 sigue reincidiendo en las mismas faltas, es decir no cumple los procesos de registrar la mercadería, de conteo de mercadería, de especificación de código mediante pitado, de manera que por su propia manera ineficiente de realizar su trabajo distorsiona los inventarios en perjuicio de ella y de sus propias compañeras, que en algunas ocasiones se refleja en pérdidas de mercadería que de acuerdo al contrato del trabajo de la accionante es responsabilidad de ella y de todo el personal de cada local, si hacer un llamado de atención al trabajador por su ineficiente inadecuado desempeño es ACOSO, mas valdría que se eliminen de una vez por todas las obligaciones determinadas para el trabajador en el art. 45 del CT y particularmente en literal a y d de dicha disposición y que, el Ministerio del Ramo deje de aprobar reglamentos internos que contengan las obligaciones del trabajador porque eso termina siendo acoso.- para que usted tenga claro el alcance de los llamados de atención formulados a la accionante en uso de MI DERECHO de exigir, a quien pago una remuneración, que cumpla con sus obligaciones contractuales, legales y reglamentarias solicito se reciba el documento físico y la explicación del documento de auditoria realizado por la señorita Adriana Panchez así como el físico del incumplimiento de metas del Ingeniero William Omar Alcívar Berruz director del departamento de ventas de Empresas PINTO S.A. DOS. Otro de los “indicios fundados” del supuesto acoso es un informe de una sicóloga clínica que no está avalada como perito por el Consejo de la Judicatura, cuyo contenido no tiene valor alguno en la medida en que se trata de una prueba de parte, como lo afirmó la defensa cuando dijo que voluntariamente se sometió al diagnóstico de la profesional ; sin embargo, se trata con desdén a “sicólogo” citado en

mi contestación, Hans Leiman, que representa la más alta autoridad del tema de acoso laboral, el mencionado informe al que voluntariamente se sometió la accionante no tiene ningún aval de institución de salud alguno, no es un dictamen técnico de ningún organismo acreditado para emitirlo, es decir, es una mera opinión que impugno en su totalidad y que concluye que la evaluada debe "resolver su problemática laboral para salvaguardar su salud mental", frente a tan vaga conclusión me pregunto si la recomendación incluye CUMPLIR LAS OBLIGACIONES EN LOS TÉRMINOS DE SU CONTRATO Y EN LO ESTABLECIDO EN EL ART. 45 LITERAL A DEL CODIGO DEL TRABAJO? .- la relación de los hechos formulada por la accionante en su solicitud inicial no se acerca ni de lejos a lo que la doctrina relativa al acoso laboral, representada en la más grande autoridad en el tema, identifica como las conductas morales que tendría que soportar el individuo sometido a acoso psicológico en el entorno laboral y que de manera exhaustiva las detallo en el escrito de contestación y que por consideración a su autoridad y al tiempo de todos los presente me abstengo de volver a citarlo, pero que usted las tendrá en cuenta al momento de resolver.- es más, su argumento de acoso, según su propio decir es además que "presuntamente por parte de la empresa ha tratado de hacerme caer en una trampa, esto por cuanto del sistema aparece el inventario bloques de prendas de vestir, en los días siguientes desaparecen por arte de magia, lo que deriva en culparnos a todas las trabajadoras, sin embargo nos percatamos y comenzamos a reclamar ya que ninguna había hecho algo que perjudiquen a la empresa, entonces pudimos observar que hay bloques que nunca se ha tenido en el almacén de Ambato y posiblemente por parte de nuestros jefes y quienes administran el sistema, presuntamente manipulaban el mismo, para luego reclamarnos y descontarnos, en consecuencia, y en vista de que esto sucede de manera reiterada, pudimos realizar captura de pantalla para dar cuenta de todo lo narrado y de la arbitrariedad y el abuso del que he sido sujeto, conjuntamente con mis compañeras de trabajo. Sin dejar de evidenciar que nos obligan a trabajar más de la jornada laboral," aclaro que lo subrayado y que constituye una injuria en contra de la empleadora, me pertenece, la redacción y puntuación es toda de la accionante copiada textualmente.- TRES.- Otro de los "indicios fundados" del supuesto acoso es una toma de pantalla realizada por la propia accionante y agregada al expediente que por una parte no hace si no reproducir una imagen de un stock del momento en que se hace la toma de pantalla, sin embargo como usted podrá apreciar ninguno de los memorandos a los que se cataloga de hostigamientos contiene ninguna alusión a la supuesta toma de pantalla la explicación del resultado de esa toma de pantalla, esta dada precisamente en lo manifestado anteriormente y es que , tanto en el conteo de mercadería física y cotejamiento con el inventario del sistema no se ha cumplido con los proceso que debía cumplirse y eso arrojó una toma de pantalla que dentro del trámite no se ha demostrado que ha tenido consecuencia alguna, resulta por demás curioso que se tome muy en cuenta que los hechos por los que la trabajadora sea objeto de sanciones sean de fechas muy anteriores a la fecha en que se impuso la sanción; situación que va a ser completamente explicada tanto en el informe de auditoría como en la explicación de la persona responsable del informe; sin embargo, desde la fecha de los memorandos hasta la fecha de la presentación del visto bueno por parte de la accionante han transcurrido dos meses y aquí

111

se ha argumentado que no se ha permitido dar una explicación a la trabajadora respecto de las sanciones de que fue objeto, eso es fácil de entender en la medida en que las faltas cometidas y que fueron objeto de la sanción no hay modo alguno de justificarlas, entonces resulta sumamente fácil impulsar un visto bueno por un supuesto acoso para hacerse de indemnizaciones totalmente injustas, una vez que usted tenga la oportunidad de ser explicada en el alcance del informe, quedará claro que jamás hubieron adulteraciones en el sistema provocadas por la empresa, que jamás esas supuestas adulteraciones trajeron como consecuencia descuentos o sanciones para la accionante; que por el contrario, estas distorsiones SIEMPRE obedecieron a la omisión por parte de la trabajadora de cumplir con su obligaciones de realizar los proceso en los términos en que lo hace todo el personal de la empresa que trabaja en almacenes. SEGUNDO en relación a los fundamentos de derecho del visto bueno presentado, las afirmaciones que constan de su relación de los hechos, nada tienen que ver con la causal invocada, como tengo dicho en mi contestación sin perjuicio de lo que la doctrina considera acoso laboral nuestra legislación la define así " art 46.- Definición de acoso laboral: Debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la personas, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o de cualquier momento en contra de cualquiera de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboras. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivada por una de las numeradas en art- 11. 2 de la Constitución incluyendo la afiliación sindical o gremial. Las conductas que se denuncien como acoso laboral serán valoradas por la autoridad del trabajo, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo" en el supuesto no consentido de que fuere cierto, que de hecho no lo es ni lo ha demostrado la accionante hasta este momento y que tampoco podrá demostrarlo con las aseveraciones de sus compañeros de trabajo que tienen intereses en causas idénticas, que mi representada le descuenta injustamente valores por concepto de pérdidas de mercadería, eso sería disminución injustificada de la remuneración, siempre y cuando los descuentos fueren injustificados; igualmente, si bien nunca ha ocurrido, de haberse dado el imputarle o insinuarle un robo, sería una injuria; por último si como ella sostiene contradiciendo lo que dice su propio contrato se le hiciera realizar labores que no le corresponden eso sería exigirle que ejecute una labor distinta de la convenida, es decir las causales en las que habría incurrido un empleador en las circunstancias relatadas por la accionante, serian TODO MENOS ACOSO, sin embargo también sus afirmaciones de injustos descuentos, presuntos robos y cambios de ocupación son falsas, en abono de lo que manifiesta me permito presentar el contrato de trabajo de la accionante del que consta el alcance las funciones que debe cumplir un auxiliar de almacén así como de las obligaciones que esta en el deber de observar; los informes de auditoria y el informe de cumplimiento de ventas de los que insisto se pida la explicación respectiva a los respectivos ejecutores.- con estas consideraciones y ratificándome en mi contestación

así como a la presente exposición y en atención a las normas legales, la doctrina aplicable y los hechos investigados en la presente diligencia usted señorita inspectora se servirá desechar esta infundada petición y negar el visto bueno presentado por la accionante señora María Soledad Bolaños Rodríguez.- De ser necesario me reservo el derecho a una réplica y a mi alegato final. **En este momento se procede a escuchar a las personas solicitadas por las partes, iniciado por la parte accionante.**- En este momento se escucha a la señora MARÍA SOLEDAD BOLAÑOS RODRIGUEZ portadora de la CI 1802558542.- **1.-** Como ha sido la relación de trabajo con la empresa Pinto durante los últimos años. **R.-** Durante los últimos años la relación en la empresa se ha ido deteriorando, nos han estado acosando laboralmente, nos están enviando constantemente llamados de atención los cuales nos obligan a firmar si no nos amenazan con el visto bueno, nos descuentan el 5 o el 100% de nuestro sueldo, sueldo que no es pagado a tiempo, inclusive habían meses que no nos pagaban dos hasta tres meses por lo cual yo fui obligada a ir a Quito donde me recibió el señor abogado con otras dos personas mas en una mesa redonda donde estaba yo solo me acosaban las tres personas obligándome a firmar un documento y si no me decían que me iban a poner un visto bueno además me pusieron un 10% de descuento, al cual yo dije que ni siquiera tenía para comer, cómo de donde iba a pagar ese diez por ciento de descuento, no firme y firmaron otras personas por mí, dispuesto por el señor abogado. El 13 de junio del 2018 llegan representantes de pinto, los cuales nos quieren obligar a firmar llamados de Atención de meses anteriores a lo cual no accedo por no estar de acuerdo, me comunican ahí que yo ya no sirvo para trabajar en la empresa, que lo que yo cumplo metas desde el 2017 y 2018 no sirve y que es mejor que ponga la renuncia, al no firmar dichos documentos me dicen que van a tomar decisiones, una semana después la supervisora me comunica que por ordenes superiores yo ya no estoy más en caja, carga que yo desempeño durante diez años, que me quitan mi bono de 80 dólares, el cual también recibo durante 10 años, el 28 de junio me llega un llamado de atención con el diez por ciento de descuento, el 30 de junio del 2018 me llega otro llamado de atención con el 5 por ciento de descuento, el 2º de agosto llega la señorita Adriana Panchez la cual mira lo mínimo para ponernos otro llamado de atención diciéndole que ya teneos muchos llamados de atención, dice si no estamos de acuerdo que vayamos al a inspectoría de trabajo a quejarnos, el 27 de agosto me llega nuevamente otro llamado de atención con el 10% de descuento, así es como yo me siento acosada laboralmente, no entiendo los motivos, si lo único que yo hago es trabajar, cumplir mis metas desde el 2017, 2018, todo esto a causado en mí mucha angustia, me siento deprimida, no puedo trabajar con la misma trabajar con la misma tranquilidad que yo he venido haciendo el trabajo que debo hacer. Quisiera saber por qué tanto acoso contra mí, solo lo único que he querido es trabajar, se puede preguntar a la supervisora, esta escrito ahí como cumplo metas, lo último que quisiera decir es que nos amenazan con enviarnos a trabajar en otra ciudad, lo cual no podrían realizar porque tenemos nuestras vidas hechas en Ambato, nunca he querido perjudicar a la empresa, la empresa me ha dado mucho a mí, tampoco he querido quedarme aquí toda la vida, de mi parte sola quería que mi hijo termine la universidad heirme y me duele porque he dado todo de mí, pueden comprobarlo todo esta ahí, no he sido mala trabajadora, el tiempo que no nos pagana

casi dos meses tres meses, hemos aguantado , mis compañera y yo. No he querido perjudicar a la empresa. 2.- Cual ha sido el procedimiento en caso de faltantes dentro de la empresa. R.- Cuando faltas prensas nos dicen que somos ladronas que el robo es interno, antes nos descontaban un porcentaje del faltante, últimamente nos descuentan el 100%, un descuento que no tiene fin, se llama a pedir una explicación porque viene menos el sueldo y no nos dan respuesta, yo he llamado muchas veces he querido hablar con la señora María José no me ha dado respuesta, con la señora Carla Burgos tampoco. 3.- Qué persona le acusó de haber robado. R.- Siempre cuando habían pérdidas la señora Maribel Valencia nos decía que el robo es interno, inclusive un inventario dijo que venía desenmascarar a la ladrona. 4.- Sabe usted que es obligación de los trabajadores de la empresa recibir todas las comunicaciones e instrucciones internas que reciben del empleador o sus representantes. R.- Si conoce. 5.- En los llamados de atención que usted recibió se explica el motivo de los llamadas de atención. R.- Hay cosas que no se entiende y por eso se pide explicaciones y por eso no nos dan. 6.- Alguna vez solicito por escrito las explicaciones de los llamados de atención que no comprendía. R.- No, no se pide por escrito. 7. Le socializaron a usted el reglamento de trabajo. R.- Nos dieron el reglamento interno de trabajo. **En este momento se escucha a la señora MARIELA ROSALIA JUELA VILLAVICENCIO portadora de la CI 1400624571.** 1.- Como ha sido la relación de trabajo con la empresa Pinto CON LA SEÑORA María Soledad Bolaños durante los últimos años de trabajo. R.- Durante los últimos años se han venido dando muchos llamados de atención, se nos han descontado valores de nuestros roles de pagos, también se no ha dicho que las prensas que se pierden nos tomamos nosotras y eso causa mucho malestar e incluso a mi compañera a Soledad Bolaños le llevaron a Quito por haber reclamado que no nos cancelaban de varios meses el sueldo lo cual en verdad causa mucho malestar para todos nosotros. 2.- Que decisiones han tomado las Empresas Pinto cuando soledad Bolaños ha incurrido en una falta. R.- Hubo algún momento un problema en caja a ella y por todo ellos han sido los problemas de llamados de atención el día 13 de junio en que estuvo María José Cevallos y el señor William Alcívar que venían con ordenes del Ing. Mauricio Pinto a tomar decisiones sobre el personal de acá de Ambato, los cuales nos trajeron varios llamados de atención a todos los compañeros, lo cual se le pidió explicación por lo que nos trajeron varios llamados juntos, y nos respondió que ella estaba aquí y ese era el motivo que nos traía para que firmáramos, el cual no accedimos a firmar todos sino solo uno y nos pidió que renunciáramos a mí me dijo que le contratamos para ventas búsqese otro trabajo, igual le pidieron la renuncia a ellos también. 3.- Tiene usted presentado un visto bueno en contra de empresas pinto, por la misma causal, esto es. Acoso laboral. R.- sí. 4.- Después de la reunión del 13 de junio del 2018, sabe usted cuales fueron las decisiones que se tomaron respecto de la señora María Soledad Bolaños- R.- Ella era cajera y le bajaron a ventas. **En este momento se procede a escuchar a WILLIAM OMAR ALCIVAR BERRUZ portador 0909748676.** 1.- Cual es su cargo en Empresas Pinto SA. R.- Director Comercial. 2.- Cuales son los lineamientos para medir la eficiencia los locales comerciales de Empresas Pinto S.A. R.- Nosotros establecemos metas mensuales. Que es, yo tengo una meta de ventas total de todos los locales, luego se divide por locales, se considera el histórico de ventas de los últimos años y el

comportamiento del año en curso, esa meta luego el local la divide para las personas de manera proporcional igual, luego al final de mes los resultados son enviados a recursos humanos, antes de eso se llevó un control semanal de cumplimiento de metas. 2.- Cómo ha sido el desempeño del local de Ambato, durante los últimos p tres años. R.- Ha presentado decrecimiento, los otros datos constan en el informe. 3- La trabajadora María Soledad Bolaños Rodríguez ha cumplido con su meta de ventas durante los últimos años. R.- Como consta en el informe, durante el 2017 cumplió la totalidad de su meta el mes de julio y en lo que va del 2018 lo cumplió el mes de marzo. 3.- Es obligación por parte de los trabajadores cumplir las metas. R.- si- 4.- Como afecta la falta de cumplimiento de metas por parte de los trabajadores de los locales. R.- Como señale la venta total se divide en metas individuales, por lo que el no cumplimiento individual lleva al no cumplimiento del local, en el respectivo informe consta que el local de Ambato cumplió en el 2017 solo el mes de julio, además en el informe consta el total de ventas anuales que ha presentado el local desde el 2013 hasta el 2017, en el ranking de ventas que mide el monto de ventas del local versus el resto ha pasado del lugar 6 al lugar 9. 5.- Este cumplimiento de metas que indica el Ing. Consta en el contrato de trabajo suscrito por la señora Bolaños con la empresa Pinto. R.- No conozco.6.- Existe alguna política remunerativa yo de cumplimiento de metas reducida a escrito y firmada por la señorita Bolaños y las Empresas Pinto. R.- No conozco. 7.- El cumplimiento de metas se encuentra en el Reglamento Interno de Trabajo. R.- Imp licitante no. **En este momento comparece ADRIANA NATALIA PANCHEZ QUILACHAMIN portadora de la CI 1721446324-** A quien se le realizan las siguientes preguntas: 1.- Cual es su cargo. R.- Asistente de Auditoría. 2.- Cuál es el procedimiento que ha establecido el departamento de auditoria que deben efectuar las vendedoras y cajeras de empresas pinto cada día, antes del cierre del local. R.- Tienen que hacer el cierre de caja, el que consiste en cerrar las ventas del día en el sistema de facturación de la empresa llamado POS en el cual deben revisar y hacer el arqueo de caja de las ventas que se realizaron en efectivo, en tarjetas y en otras formas de pago, como roles, gift by pinto o notas de crédito generado el día del cierre de caja, El cuadro de las ventas en efectivo se realiza versus el dinero que tienen de las ventas del día en caja en general. El cuadro de ventas en tarjeta se realiza versus los reportes GB que es un resumen de las ventas cobradas tanto medianet y datafast en el mismo cierre deben verificar que no exista facturas pendientes, ya que el cierre lo realizan con un código de cajera, también tiene la opción de verificar el cierre en el intranet en donde se detalla las ventas en tarjetas y con el tipo de tarjeta que fue cancelada la venta, una vez que han verificado en intranet y en el post los valores del cierre de caja proceden a generar el cierre para obtener el reporte físico en el cual consta la firma, el nombre y la cédula de la cajera responsable, ya sea que en el día se hayan efectuado uno o dos cierre de caja, respectivamente de cada turno de las trabajadoras en el día. Lo segundo que va hacer es el cierre diario del inventario, el cierre lo realizan en el post ingresando a la pestaña de archivos y presionando cierre diario, lo que hace este cierre es actualizar los movimientos del día que se efectuaron en el sistema, ya sean entradas o salidas de mercadería. 2.- En que consisten los inventarios cíclicos y general. R.- El inventario Cíclico es un conteo diario de una familia que el sistema le asigna a cada local que

deben contar y el inventario general es un inventario de toda la tienda. 3.- Se han efectuado capacitaciones sobre los procesos que deben cumplir a María Soledad Rodríguez de empresas Pinto S.A de conformidad con las políticas de auditoria interna. R.- Cuando he estado aquí presente si, en las visitas de auditoria s eles ha explicado cuando era cajera sobre los procedimientos de caja chica, sobre cómo realizar las reposiciones de caja chica, los parámetros que se evalúan de inventarios cíclicos tanto en la obtención y llenado del reporte y en inventarios generales de igual manera como se debe proceder con le proceso de pitado y recuento, ya que el recuento consiste en el mismo proceso que se efectúa al realizar el ciclo. 3.- Cuando se producen las diferencias de inventario. R.- Siempre que la cantidad de prendas que consta físicamente en el local son diferentes a la cantidad de prendas que constan en el stock del sistema. 4.- Las capacitaciones que se han realizado en el local se han reducido por escrito o hay una constancia que haya recibido la señorita María Soledad Bolaños. R.- Que conste por escrito las capacitaciones que mencione por mi parte, no constan por escrito ya que fueron dictadas anteriormente incluso antes de que yo empiece a laborar en la empresa por parte de la auditoria interna, lo que yo he realizado en cada vista es una retroalimentación de esos procesos. 5.- Las metas que tiene que cumplir la señorita Bolaños están estipuladas en el contrato de trabajo. R.- No. Porque no pertenece a mi área. 6.- Consta el procedimiento de cierre de caja en el reglamento interno. R.- No consta del reglamento interno detallado las funciones de cada día al cierre del local ya que son funciones que se estipulan en el contrato según tengo entendido de las personas que laboran en los locales, porque son multifunciones y puede ser que cuando ingresan a laborar a la empresa ingresan como vendedoras, posteriormente según su rendimiento ascienden a cajeras e incluso a administradoras, por eso en el reglamento interno menciona en general el cumplimiento de todas las funciones. 7.- Conoce que puesto tiene en la actualidad la señorita Bolaños. R.- Actualmente se desempeña como vendedora. 8.- Sabe usted que puesto ocupaba hace 60 días hace dos meses aproximadamente. R.- Desempeñaba el puesto de cajera. 9.- Sabe el motivo porque le cambiaron de cajera a vendedora. R.- No se los motivos no es mi área. 10. Existe un bono adicional. R.- Se que existe un bono como cajera y las vendedoras si cumplen las metas reciben un bono. **Una vez concluidos las intervenciones esta autoridad de trabajo requiere a la parte empleadora lo siguiente.**1.- Se solicita el soporte de la entrega del Reglamento Interno. No tenemos el justificativo pero ella misma afirmó que sí lo recibió. 2.- Los roles de pago de los meses de marzo, abril, mayo, junio, julio y agosto del 2018 los que son agregados en este momento. En este momento se concede el derecho a la replica a las partes. La parte accionante manifiesta que no hará uso de su derecho a la replica y la parte accionada manifiesta lo siguiente: En relación tanto a los fundamentos de hecho como de derecho del Visto Bueno presentado por la señora María Soledad Bolaños Rodríguez en contra de Empresas pinto solo cabe puntualizar que de manera alguna se ha demostrado que los memorandos con llamados de atención entregados y de los que se precia la accionante de no haberlos recibido, constituyan de modo alguno un acoso laboral; igualmente, en relación a la aseveración de descuentos en las remuneraciones, de descuentos por prendas perdidas o descuentos por multas impuestas de acuerdo a los memorandos que obran del trámite constituya acoso laboral;

igualmente ; respecto de las supuesta intencionalidad de la empresa de hacerles caer en una trampa respecto de los inventarios se ha demostrado absolutamente nada y menos que tal supuesto hecho tenga relación con el contenido de los memorandos, por último la alegación de haberles supuestamente requerido una renuncia, al mismo tiempo que no se ha demostrado de manera alguna puesto que la aseveración de la parte interesada no puede constituir prueba, como tampoco la aseveración de otra persona que persigue el mismo objetivo, en el supuesto no consentido de que se hubiese dado, no sería un acoso, sería un despido, pero obviamente buscamos la figura del acoso distorsionando la normativa legal que claramente establece cuales son las causales de visto bueno y en que circunstancias en realidad puede decirse que un trabajador esta siendo objeto de un acoso, por todas estas consideraciones señorita inspectora usted se servirá desechar esta infundadas petición y negar rotundamente el visto bueno solicitado por la accionante y disponer que ella siga manteniendo si fuente de trabajo en momentos tan difíciles de conseguir uno. Una vez concluida la diligencia de investigación se manda agregar al trámite los documentos entregados por la parte empleador y se termina la diligencia firmando para constancia los comparecientes.



Sra. María Soledad Bolaños



Ab. Mario Lascano



Dra. Mónica Moreno



Ab. Marcelo Naranjo



Sra. Mariela Juela Villavicencio



Sr. William Alcivar

112



Srta. Adriana Panchez



Gisela Garzón Aguirre  
Inspector de Trabajo de Tungurahua



**INSPECTORIA PROVINCIAL DEL TRABAJO DE TUNGURAHUA.-** Ambato, 28 de septiembre del 2018, las 16:35. Dentro del Trámite de Visto Bueno **273957** presentado por la señora **MARÍA SOLEDAD BOLAÑOS RODRÍGUEZ** en contra de **EMPRESAS PINTO S.A.** representada legalmente por el señor Carlos Mauricio Pinto Mancheno en su calidad de Gerente General, se emite la presente resolución. **ANTECEDENTES:**

**PRIMERO.-** De fojas 3 a 5 del expediente comparece la señora **MARÍA SOLEDAD BOLAÑOS RODRÍGUEZ**, con su petición de Visto Bueno, para dar por terminada legalmente la relación laboral como lo establece el Art. 169 del Código de Trabajo, que mantiene con su trabajador **EMPRESAS PINTO S.A.** representada legalmente por el señor Carlos Mauricio Pinto Mancheno en su calidad de Gerente General.

**SEGUNDO.-** La parte accionante fundamenta su petición en los siguientes términos: (...) *Mediante contrato verbal, ingresé a trabajar el 11 de febrero del 2008 para las EMPRESAS PINTO S.A, sin embargo, con fecha 28 de septiembre del 2008, celebros un contrato por escrito, con la mencionada empresa, ubicada en la Av. Atahualpa y Av. Víctor Hugo, MALL DE LOS ANDES (almacén), prestando mis servicios lícitos y personales en calidad de asistente de almacén, luego como cajera y actualmente se me ordeno a trabajar de vendedora, percibiendo una remuneración mensual de un salario básico unificado más comisiones, horas extras, y un bono, el cual solo se recibe como cajera. Cabe indicar que durante los últimos tres años he sido víctima de acoso laboral, para lo cual describo los hechos que motivan dicha figura: a) Durante los últimos años se me ha indicado que realice varias funciones, se me ha descontado de los roles y de mi sueldo cantidades de dinero, sin indicarme la razón de hacerlo b) Se me ha señalado tanto a mi como a mis compañeras de habernos apropiado de las prendas de vestir que comercializa la empresa, a tal punto de llamarnos ladronas c) Con fecha 13 de junio del 2018, arribaron a esta ciudad de Ambato representantes de la empresa, (...) luego la señora Mara José Cevallos me manifestó: "Me indica la asistente de auditoria que no te ha visto vender nada y asumimos que te coges las ventas de tus compañeras y por eso cumples las metas, acerca del faltante de caja no se la explicación de ese faltante de dinero de diciembre, toma los papeles y firma, vamos a tomar decisiones venimos de parte del señor Pinto, es mejor que pongas la renuncia". (...) c) Con fecha 09 de julio del 2018 se me hace una transferencia por parte de mi empleadora, a mi cuenta personal del Banco del Pichincha, con el valor de 274.91 USD, llegando la valija el día jueves 11 de julio del 2018, con el rol de pagos de todas las trabajadoras, donde se evidencia en dicho ROL (correspondiente a JUNIO 2018), un descuento de 42.59 USD, por concepto de multas. (...) Sin dejar de evidenciar que se nos obligan a trabajar más de la jornada laboral. Con lo manifestado, se puede concluir que he sido sujeto de una vejación, autoritarismo, acoso laboral, y la arbitrariedad, lo cual me ha provocado un estado de estrés laboral y zozobra, hostigamiento psicológico, por el mobbing laboral, de hecho, nuestro trabajo se ha vuelto insoportable y hostil, afectando seriamente mi autoestima, hasta el punto de volverse mi labor insoportable, hechos que podrán dar fe mis propias compañeras de trabajo.*

**TERCERO.-** La parte accionada EMPRESAS PINTO S.A. representada legalmente por el señor Carlos Mauricio Pinto Mancheno realizó su contestación en los siguientes términos: "(...)para que el personal de almacén cumpla con sus funciones, la Empleadora está en el derecho de supervisar su trabajo, verificar, mediante inventarios, las existencias de mercadería y mediante auditoría de caja, la recaudación por ventas. Es un derecho del empleador, tal como expresamente lo dispone el Código del Trabajo, exigir a los trabajadores el que cumplan con las obligaciones determinadas en su contrato de trabajo, así como las estipuladas en el Reglamento Interno legalmente aprobado. Un trabajo responsable y eficiente del personal arrojará como resultado un inventario acorde con la recaudación de las ventas. (...)Como empleada de almacén, al igual que todo el personal que cumple sus funciones en esta área, está obligada a observar todas y cada una de las instrucciones y disposiciones de la Empleadora y sobre todo, de acuerdo con lo establecido en su contrato de trabajo y Reglamento Interno de la compañía, es su deber cuidar la mercadería a su cargo, evitando pérdidas, sustracciones o destrucción de la misma, siendo responsable directa por estas contingencias. En suma, la razón de ser de su cargo es la venta de la mercadería entregada a ella y el resto del personal del almacén, una correcta recaudación de las ventas y el cuidado del inventario a su cargo y del resto del personal del almacén. (...) En ningún momento mi representada, a través de ningún personero de Empresas Pinto S.A., ha incurrido en esta clase de comportamiento. Lo que sucede es que, con las vagas y descontextualizadas afirmaciones de la accionante, ésta pretende victimizarse, queriendo inducir a la autoridad a castigar el legítimo derecho del empleador de exigir de sus trabajadores el óptimo, eficiente y responsable desempeño. Parecería que el propósito de la accionante y de las demás personas que laboran con ella y que han presentado también peticiones de Visto Bueno idénticas en contra de mi representada, es, por un lado, eludir el derecho al control de los bienes y mercaderías a su cargo y, por otra parte, tratar de hacerse de una indemnización totalmente injustificada. Adicionalmente, señorita Inspector, de conformidad con el segundo inciso del numeral 4 del Art. 173 del Código del Trabajo, es obligación de la trabajadora presentar indicios fundados de haber sufrido acoso laboral, lo que aquí no ha acontecido, puesto que simplemente hace una serie de afirmaciones infundadas (...)"

**CUARTO.-** De conformidad con el artículo 621 del Código de Trabajo, el día lunes 24 de septiembre del 2018 a las 10h30, se practicó la diligencia de investigación en las instalaciones en las instalaciones de Empresas Pinto S.A, ubicada en la Av. Atahualpa y Av. Víctor Hugo en el Mall de los Andes, de esta ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, diligencia que fue debidamente señalada y notificada mediante providencia de fecha 12 de septiembre del 2018, conforme obra a foja 68 del expediente. La diligencia de investigación se llevó a efecto con la comparecencia MARIA SOLEDAD BOLAÑOS RODRIGUEZ acompañada de su defensa técnica Ab. Mario Lascano y comparecen la Dra. Mónica Moreno y el Ab. Marcelo Naranjo con procuración conferida por Empresas PINTO S.A., acta que obra a fojas 104 a 116.

**CONSIDERACIONES:** Con los antecedentes expuestos y previo a resolver se considera:

**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 dictara 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 su separación de estos, y notificar los desahucios, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código.

**CUARTO.-** 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 aquéllas 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.

**QUINTO.-** De la revisión del expediente y conforme al Artículo 169 del Código Orgánico General del Proceso 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, se determina lo siguiente: a) La petición de visto bueno el accionante la fundamenta en la causal 4 del Art. 173 del Código del Trabajo, de la documentación anexada por las partes dentro del presente trámite administrativo se establece lo siguiente:

- 1.- La parte accionante ha adjuntados dos impresiones simples de "capturas de pantalla de inventarios", mismas que obran a fojas 10 y 11 del expediente. *"presuntamente por parte de la empresa, ha tratado de hacernos caer en una trampa, esto por cuanto del sistema aparece el inventario bloques de prendas de vestir, en los días siguientes desaparecen por arte de magia, lo que deriva en culparnos a todas las*

121

trabajadores, sin embargo nos percatamos y comenzamos a reclamar ya que ninguna había hecho algo que perjudique a la empresa, entonces pudimos observar que hay bloques que nunca se ha tenido en el almacén de Ambato, y posiblemente por parte de nuestro jefes y quienes administran el sistema, presuntamente manipulaban el mismo, para luego reclamarnos y descontarnos, en consecuencia, y en vista de que esto sucede de manera reiterada pudimos realizar una captura de pantalla para dar cuenta de todo lo narrado y de la arbitrariedad y el abuso de que he sido sujeto conjuntamente con mis compañeras de trabajo"; sin embargo, de la documentación adjuntada no se desprende que existieron llamados de atención con referencia a los hechos.

2.- De fojas 12 a 14 la parte accionante agrega copias simples de memorandos de fechas, 08 de junio del presente año; 3.- De fojas 15 la parte accionante agrega originales de memorandos de fechas, 30 de julio del presente año, al respecto hay que decir: El Código del trabajo en su art. 45 numeral a) señala: Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador: " Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos", lo que resulta consecuente con las cláusulas establecidas en el contrato, específicamente con el ordinal OCTAVO.- COMPROMISOS DEL TRABAJADOR.- "(...) Se obligará a demostrar eficiencia, puntualidad, ética y responsabilidad (...)" lo que es concordante con el Reglamento Interno de Empresas Pinto S.A. que señala en su art. 29 numeral 2 que señala: "Art. 29.- Los trabajadores " Cumplir con la mayor capacidad y eficiencia las labores relacionadas con la función que desempeña, sin que en ningún caso pueda alegarse su incumplimiento por desconocimiento o ignorancia de la labor específica confinada. En tal virtud el trabajador deberá conocer a cabalidad todas las instrucciones verbales o escritas emanadas por sus Superiores, así como las de carácter individual o general que como política de la Empresa se disponga." Es decir, es obligación de los trabajadores dar cumplimiento a lo señalado en líneas anteriores; en caso de incumplimiento el Reglamento Interno de Trabajo en su art. 33 y 34 señala cuales son las sanciones a los mismos; Al tratarse la relación laboral de un conjunto de derechos y obligaciones mutuas por así establecerlo la legislación ecuatoriana, al momento de emitir memorandos el empleador hace uso de su facultad de sancionar conforme lo establecido en el reglamento interno de trabajo. Debiendo considerarse que le está prohibido imponer multas que no se encuentran previstas en su respectivo reglamento interno de trabajo, lo que en el presente trámite ha sido establecido conforme lo señalado en líneas anteriores. En la solicitud de Visto Bueno la parte accionante manifiesta: "con el adicional se me amenaza, con instauramos el visto bueno a todas las trabajadoras incluyendo a la compareciente"; de los memorandos agregados se desprende el siguiente texto "Además pongo en su conocimiento que según el Inc. 2 Art. 172 del Código del Trabajo", el empleador está amparado legalmente para dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno POR INDISCIPLINA O DESOBEDIENCIA GRAVES A LOS REGLAMENTOS INTERNOS LEGALMENTE APROBADOS" (SIC), sin embargo tal "amenaza" no es si no lo que expresamente está estipulado en el Código de Trabajo y en su reglamento interno plasmado en los memorandos.

3.- Impresión de la Superintendencia de Compañías, Valores y seguros del Ecuador respecto de los "Administradores actuales de la compañía", Se desprende que el Gerente General es el señor Carlos Mauricio Pinto Mancheno.- Del que se evidencia quien ostenta la representación legal de la empresa denominada EMPRESAS PINTO S.A.

4.- El reporte de sueldos mensuales sellado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de la señora María Soledad Bolaños Rodríguez, documento que obra a fojas 17 a 23 del expediente, de la que se desprende las remuneraciones de la accionante.

5.- Informe Sicológico de la accionante María Soledad Bolaños Rodríguez que obra a fojas 24 a 27 del expediente.- La parte accionada ha manifestado que el mismo no se encuentra avalado por un perito del Consejo de la Judicatura; al conocer el trámite una autoridad administrativa hay que considerar que no existe norma que determine la obligatoriedad de que los exámenes sicológicos se realicen con peritos avalados por El consejo de la Judicatura, es decir el Inspector de Trabajo no tiene la facultad de nombrar un perito legista; sin embargo, pese a ser un documento original del mismo no se desprende membrete, nombres completos de la profesional que lo realiza, ni el número de registro del título de tercer nivel conforme lo establecido en el art. 195 de la Ley Orgánica de Salud, de la Ley Orgánica de Salud, es decir carece de eficacia probatoria, pues resulta imposible verificar la calidad de quien emite el mencionado informe y de su legalidad.

6. Rol de pagos correspondiente al mes de junio del 2018, que obra a fojas 28 del expediente. La parte accionante manifiesta dentro de su intervención lo siguiente: *"sueido que no es pagado a tiempo, inclusive habian meses que no nos pagaban dos hasta tres meses por lo cual yo fui obligada a ir a Quito donde me recibió el señor abogado con otras dos personas más en una mesa redonda donde estaba yo solo me acosaban las tres personas obligándome a firmar un documento y si no me decían que me iban a poner un visto bueno además me pusieron un 10% de descuento"*, de la documentación presentada por las partes no es posible determinar la fecha de pago de las correspondientes remuneraciones, cuanto más que la parte accionante agrega un rol de pago con firma de recibido sin que observe la fecha en la que le fue cancelada dicha remuneración. Respecto a las multas a las que hace referencia, conforme lo establecido por el Código de Trabajo las mismas no pueden sobrepasar el 10% de la remuneración mensual conforme lo establece la letra b) del art. 44 del Código del Trabajo, prohibición que ha sido observada por el empleador, pues de los roles de pagos adjuntados no se observan valores superiores al diez por ciento. Adicionalmente la disminución de la remuneración se encuentra establecida como causal de visto bueno en el art. 173 numeral 2; del Código del Trabajo.

7.- Contrato de trabajo a plazo fijo celebrado entre la accionada y el accionante, mismo que obra a fojas 30 a 32 del expediente, documento que también fue agregado por la parte accionada y que obra de fojas 48 a 50 del expediente. Del que se desprende entre otros;

a) La existencia de relación laboral entre EMPRESAS PINTO S.A. y MARÍA SOLEDAD BOLAÑOS RODRÍGUEZ.

123

b) En su ordinal SEGUNDA. OBJETO. Que su cargo es el de ASISTENTE DE ALMACÉN y que comprende las siguientes funciones: recepción, bodegaje y perchado de mercadería, toma física de inventario, venta de mercadería, facturación, administración de caja y atención al público (El énfasis me pertenecen); contrato del que se desprende las funciones de manera pormenorizada a realizar por la trabajadora.

c) En su ordinal SÉPTIMO.- OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.- se desprende que la trabajadora declara conocer y aceptar las disposiciones de los reglamentos y procedimiento internos de la Compañía, es decir, la accionante declara conocer sobre los reglamentos de Empresas Pinto S.A.

8.- La Parte accionante manifiesta en su solicitud: *"(...) c) Con fecha 13 de junio del 2018, arribaron a esta ciudad de Ambato representantes de la empresa, precisamente a mi lugar de trabajo en las instalaciones del PINTO, Mall de Los Andes, con el motivo de entrevistamos a todas la empleadas de la empresa, siendo entrevistada por la Señorita María José Cevallos, Jefe de Recursos Humanos y el Señor William Alcivar Gerente de Ventas, aproximadamente a las 11h00, quien me dijo que la responsabilidad del almacén era de todo el personal y luego la señora Mara José Cevallos me manifestó: "Me indica la asistente de auditoria que no te ha visto vender nada y asumimos que te coges las ventas de tus compañeras y por eso cumples las metas, acerca del faltante de caja no se la explicación de ese faltante de dinero de diciembre, toma los papeles y firma, vamos a tomar decisiones venimos departe del señor Pinto, es mejor que pongas la renuncia".(...)* "Con fecha lunes 20 de agosto del 2018, aproximadamente 8h30 arriba a nuestro trabajo (MALL DE LOS ANDES, ALMACEN PINTO) , la señorita Adriana Panchis, ASISTENTE DE AUDITORIA, quien llego con el propósito de realizar un inventario, donde encontró supuestamente cruces de prendas, donde esta vez a favor del almacén sobre las mismas, y sin embargo indico que encontró anomalías de faltante de dinero sin tener sustento alguno, y para posterior retirarse, nos advirtió que: se nos va mandar un llamado de atención para todas las trabajadoras por escrito el cual ya lo tenemos y todo esto es en cumplimiento de las ordenes de los ejecutivos. Y si quieren váyanse y quéjense en la Inspectoría del Trabajo con voz amenazante; (FECHA DEL ULTIMO SUCESO DONDE NO CESA EL HOSTIGAMIENTO)"; Lo que ha sido corroborado por las personas escuchadas dentro de la diligencia ; sin embargo, de la propia lectura de la solicitud de visto bueno, así como de las personas escuchadas se desprende que las personas que realizan los supuestos actos de acoso son otros trabajadores de EMPRESAS PINTO S.A., la definición de acoso de la ley de la materia señala : "cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores", por lo que no se ha demostrado en la presente Litis que los supuestos actos de acoso sean ejecutados por el empleador. Debiendo considerar que el art. 173 numeral 1 señala como causal para visto bueno: *"Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes"*.

La parte accionada ha agregado:

1.- Reglamento de trabajo legalmente aprobado que obra a fojas 51 a 67 del expediente, del que se desprende su fecha de aprobación el 17 de agosto del 2009, es decir, antes de que se celebre el contrato de trabajo entre la accionante y el accionado.

2.- Informe de "cumplimiento de metas del local ubicado en el Mall de los Andes", ciudad de Ambato, y en particular, el cumplimiento de metas de la Sra. María Soledad Bolaños Rodríguez, del que se desprende el cumplimiento de metas del local señalado en líneas anteriores y de su trabajadoras.

El acoso laboral en el Ecuador se encuentra establecido en el artículo innumerado posterior al Art. 46 del Código de Trabajo en el cual en su parte pertinente manifiesta lo siguiente: "Art. ...- Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.

Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo" (El énfasis me pertenece). Siendo una norma relativamente nueva por lo cual no hay jurisprudencia aplicable al caso, sin embargo en países como **Argentina**, la ha definido en los mismos términos es así que la ley 13.168 y ley 1.225 en sus Art. 4.3 inciso a respectivamente, manifiestan: "la hostilidad continuada y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o crítica". **Colombia** en la ley 1010 Art. 2 define al acoso laboral como "Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador (sic) por parte de un empleador un jefe o un superior jerárquico inmediato o mediano, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminado a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo" (El énfasis me pertenece). **Sao Paulo** en su ley contra el asedio moral Art. 2 considera asedio moral: "Todo acto, gesto o palabra, que practicados de forma repetitiva por agente, servidor, empleado o cualquier persona que abusando de autoridad que le confiere sus funciones tenga por objetivo o efecto atenta contra la autoestima y la autodeterminación del servidor, con daños al ambiente del trabajo, al servicio prestado al público, bien con la evolución, la carrera y la estabilidad funcional del servidor" (lo subrayado y en negrillas me pertenece).

125

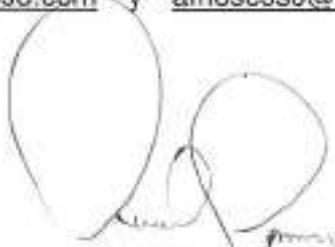
Doctrinariamente el científico HEINZ LEYMAN, de la Universidad de Estocolmo, lo define como "una situación en la que una persona, o varias, ejercen una **violencia psicológica extrema**, de forma **sistemática y recurrente**, durante un tiempo **prolongado**, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo con el fin de destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral" (El énfasis me pertenece), adicionalmente LEYMAN en 1990 propuso la siguiente definición en el marco de un Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo: "El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, **dirigida de manera sistemática** por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella..." (lo subrayado y en negrillas me pertenece). **Estas acciones ocurren con alta frecuencia (al menos una vez a la semana) y durante un largo periodo de tiempo (al menos durante seis meses)**. Esta definición excluye conflictos temporales y se centra en el momento en que la situación psicológica se traduce en trastornos psiquiátricos. (El énfasis me pertenece). Einarsen y Raknes (1997) quien describe el acoso psicológico como: "una situación **donde uno o varios individuos perciben continuamente durante un periodo de tiempo que son receptores de actos negativos de uno o varios individuos**, en una situación donde el objeto del acoso tiene dificultad para defenderse de esas acciones. Un incidente puntual no es acoso.". De las pruebas aportadas por las partes y analizadas se desprende que si bien han existido memorandos con llamados de atención los mismos han sido realizados dentro de los parámetros que prevee la norma laboral.

Tanto en la legislación ecuatoriana como en la comparada una de las "características" ha ser consideradas para que se configure la figura del acoso es la que debe ser ejercido de "forma reiterada" (Ecuador), "forma repetitiva" (Sao Paulo), "persistente" (Colombia), "Continuada y repetida" (Colombia), de decir los eventos que han de ser considerados como acoso deben ser reiterados, así también lo considera la doctrina al manifestar como se ha expuesto en líneas anteriores "que un evento aislado no constituye acoso laboral "; en el presente visto bueno la accionante señala como acoso laboral hechos puntuales respecto al envío de memorandos por parte del empleador, los mismos que han sido analizados en líneas anteriores y que no constituyen acoso laboral si no la facultad del empleador de realizar llamados de atención conforme lo previsto en el Código de Trabajo y su Reglamento Interno. Adicionalmente hay que decir que conforme lo analizado no se ha demostrado la reiteración de los hechos manifestados, consecuentemente no se ha configurado el acoso laboral denunciado.

**SEXTO.-** 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.

**RESUELVE:** Primero: NEGAR la solicitud de Visto Bueno presentada por la trabajadora MARÍA SOLEDAD BOLAÑOS RODRÍGUEZ en contra de EMPRESAS PINTO S.A. representada legalmente por el señor Carlos Mauricio Pinto Mancheno por cuanto no se ha demostrado de manera fehaciente la causal 4 del Art. 173 del Código de Trabajo.

**Segundo:** Se dispone se notifique con la presente resolución a MARÍA SOLEDAD BOLAÑOS RODRÍGUEZ en la casilla judicial 763 correo electrónico [mariolascano1979@gmail.com](mailto:mariolascano1979@gmail.com). A EMPRESAS PINTO S.A. en los correos electrónicos [mmoreno@morenoymoscoso.com](mailto:mmoreno@morenoymoscoso.com) y [amoscoso@morenoymoscoso.com](mailto:amoscoso@morenoymoscoso.com), lugares señalado para el efecto

  
Gisela Garzón Aguirre  
**INSPECTORA DE TRABAJO DE TUNGURAHUA**

**RAZÓN.-** Hoy 28de septiembre del 2018, las 18:40, sientto como tal que se notificó con la Providencia que antecede a MARÍA SOLEDAD BOLAÑOS RODRÍGUEZ en la casilla judicial 763 correo electrónico [mariolascano1979@gmail.com](mailto:mariolascano1979@gmail.com). A EMPRESAS PINTO S.A. en los correos electrónicos [mmoreno@morenoymoscoso.com](mailto:mmoreno@morenoymoscoso.com) y [amoscoso@morenoymoscoso.com](mailto:amoscoso@morenoymoscoso.com), lugares señalado para el efecto. **.-CERTIFICO.-**

  
Gisela Garzón Aguirre  
**INSPECTORA DE TRABAJO DE TUNGURAHUA**

