



UNIVERSIDAD DEL AZUAY
U. D. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
ESCUELA DE DERECHO

“ANÁLISIS Y PROYECTO DE REFORMA AL TRÁMITE DE LAS
INSTITUCIONES JURÍDICAS DEL VISTO BUENO, LIQUIDACION DE
EMPRESAS EN EL CAMPO LABORAL Y DESAHUCIO EN EL
ECUADOR”

**TESIS DE GRADO PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADO EN JURISPRUDENCIA**

AUTOR:
DAVID LEONARDO AGUIRRE AGUIRRE
DIRECTOR:
DR. GUILLERMO FERNANDO OCHOA ANDRADE

CUENCA- ECUADOR
2015

DEDICATORIA

Este trabajo final de grado lo dedico con especial énfasis a mis padres CORNELIO LEONARDO y CARMEN GRACIELA quiénes en todo momento me han guiado y me han motivado para culminar esta etapa importante de mi vida, pues sin su apoyo incondicional y sus enseñanzas diarias hubiera sido imposible alcanzar este gran anhelo.

David Leonardo Aguirre Aguirre

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios pues sin él cualquier esfuerzo sería en vano, a mis padres por su esfuerzo e infinito amor que han permitido cumplir con esta meta; de igual forma a cada una de las personas que me acompañaron y guiaron en la elaboración de este trabajo final para obtener el título de Abogado en Jurisprudencia, en especial a mi Director de Tesis Dr. Guillermo Ochoa Andrade, a mis profesores en el largo trajín universitario y a la Universidad del Azuay, por los principios y valores impartidos y por darme la oportunidad de ser un profesional con ansias de servir y ayudar a nuestra sociedad.

.....

David Aguirre

INDICE DEL CONTENIDO

INTRODUCCION	Pág. 1
CAPITULO I “Análisis a la Institución Jurídica del Visto Bueno en el Ecuador”	
Esquema.....	Pág. 2
1.1 Generalidades.....	Pág.2
1.2 Reseña Histórica del Visto Bueno.....	Pág. 4
1.3 Análisis Legal del Visto Bueno.....	Pág. 6
1.3.1. Análisis Teórico.....	Pág. 6
1.3.2. Análisis Práctico.....	Pág. 19
1.3.3. Casos de Jurisprudencia actuales con su respectivo Análisis.....	Pág. 26
CAPITULO II “Análisis a la Institución Jurídica de Liquidación de Empresas en el Campo Laboral Ecuatoriano”	
Esquema.....	Pág. 32
2.1 Generalidades.....	Pág. 32
2.2 Reseña Histórica de la Liquidación de Empresas.....	Pág. 34
2.3 Análisis Legal de la Liquidación de Empresas.....	Pág. 35
2.3.1. Análisis Teórico.....	Pág. 35
2.3.2. Análisis Práctico.....	Pág. 38
2.3.3. Casos de Jurisprudencia actuales con su respectivo Análisis.....	Pág. 44
CAPITULO III “Análisis a la Institución Jurídica del Desahucio en el Ecuador”	
Esquema.....	Pág. 46
3.1 Generalidades.....	Pág. 46
3.2 Reseña Histórica del Desahucio.....	Pág. 48
3.3 Análisis Legal del Desahucio.....	Pág. 50
3.3.1. Análisis Teórico.....	Pág. 50
3.3.2. Análisis Práctico.....	Pág. 61
3.3.3. Casos de Jurisprudencia actuales con su respectivo Análisis.....	Pág. 66
CAPITULO IV “Proyecto de Reforma al Trámite del Visto Bueno”	
Esquema.....	Pág. 72
4.1 Introducción.....	Pág. 72
4.2. Proyecto de Reforma al capítulo referente al Visto Bueno, en el Código Laboral Ecuatoriano.....	Pág. 73

4.3. Conclusiones.....	Pág. 96
CAPITULO V “Proyecto de Reforma al Trámite de Liquidación de Empresas”	
Esquema.....	Pág. 103
5.1 Introducción.....	Pág. 103
5.2. Proyecto de Reforma al capítulo referente a Liquidación de Empresas, en el Código Laboral Ecuatoriano.....	Pág. 104
5.3. Conclusiones.....	Pág. 114
CAPITULO VI “Proyecto de Reforma al Trámite de Desahucio”	
Esquema.....	Pág. 118
6.1 Introducción.....	Pág. 118
6.2. Proyecto de Reforma al capítulo referente a Desahucio, en el Código Laboral Ecuatoriano.....	Pág. 119
6.3. Conclusiones.....	Pág. 126
CAPITULO VII Conclusiones y Recomendaciones.	
Esquema.....	Pág. 129
7.1. Conclusiones.....	Pág. 129
7.2. Recomendaciones.....	Pág. 130
7.3. Anexos.....	Pág. 131
BIBLIOGRAFIA.....	Pág. 132

RESUMEN

Este trabajo se centra principalmente en el estudio teórico y práctico de las instituciones jurídicas más importantes en el campo laboral como son el visto bueno, la liquidación de empresa o negocio y el desahucio, análisis efectuado en base a su regulación establecida en nuestro ordenamiento jurídico ecuatoriano, con una breve reseña histórica de su inclusión en nuestra legislación laboral.

A su vez este análisis me permitirá encontrar y establecer las falencias jurídicas en la regulación de nuestro Código de Trabajo, para proponer un proyecto de reforma a estas figuras legales con el firme propósito de subsanar estos errores teórico y prácticos, que constituya un verdadero aporte jurídico no solo a los profesionales del Derecho sino a la sociedad en general

ABSTRACT

This work is mainly focused on the theoretical and practical study of the most important legal institutions in labor field, as employers' dismissal, liquidation of the company or business, and notice of termination. This analysis is performed based on the regulation established in our Ecuadorian law, including a brief history of its inclusion in our labor legislation.

Also, through this analysis we will be able to find and establish the legal gaps in the regulation of our Labor Code, and propose a project to reform these legal figures in order to rectify theoretical and practical errors, with the objective to establish a real contribution not only to legal professionals, but to society in general.




Translated by,
Lic. Lourdes Crespo

INTRODUCCION.-

En el campo del Derecho Laboral, es menester referirnos a temas de gran envergadura como son el Visto Bueno, Liquidación de Empresas y el Desahucio; instituciones jurídicas que a lo largo de la historia ecuatoriana han generado controversia pues mediante las mismas se permite concluir legalmente los contratos de trabajo, por lo que se encuentran estrechamente relacionadas con los derechos contrapuestos entre empleadores y trabajadores.

El ser humano se encuentra inmerso en el desarrollo del trabajo, que constituye el eje fundamental de la economía y sustento familiar, por lo que considero trascendental realizar un análisis profundo a estas figuras laborales tendientes a culminar las relaciones de trabajo, enfocándonos principalmente en su regulación en el Código de Trabajo, de la cual se desprende su estudio teórico como práctico.

El tema central de esta tesis es entonces, el estudio dogmático del Visto Bueno, Liquidación de Empresas y el Desahucio, con una referencia además a su reseña histórica, como instituciones parte de nuestro ámbito laboral para encaminar mi trabajo a encontrar y revelar las falencias teórico-prácticas, que me permitirán desarrollar oportunamente un proyecto de reforma a la regulación de estas instituciones en nuestro Código del Trabajo. El objetivo es subsanar equivocaciones legales constituyéndose en un considerable aporte doctrinario, a su vez sirva de fundamento para una futura reforma legislativa en el campo laboral.

CAPITULO I
Análisis a la Institución Jurídica del
Visto Bueno en el Ecuador

- 1.1 Generalidades
- 1.2 Reseña Histórica del Visto Bueno
- 1.3 Análisis Legal del Visto Bueno
 - 1.3.1. Análisis Teórico
 - 1.3.2. Análisis Práctico
 - 1.3.3. Casos de Jurisprudencia actuales con su respectivo Análisis

1.1 GENERALIDADES

El Visto Bueno dentro del campo laboral en el Ecuador se le debe entender como una de las principales Instituciones Jurídicas por los efectos legales que genera tanto en lo teórico como en lo práctico, por lo que desde un inicio es imprescindible entender a cabalidad su verdadero alcance y utilidad.

El visto bueno es considerado como mecanismo legal que permite terminar una relación laboral sustentada en causas justas descritas en nuestro Código Laboral, trámite que goza de completa independencia y eficacia, que conocido por la autoridad administrativa del trabajo de cada región, que generalmente es la Inspectoría del Trabajo según nuestra legislación ecuatoriana.

Nuestro Código del Trabajo no define de manera expresa y concreta el visto bueno, pues únicamente en sus artículos 172 y 173 enumera las casuales mediante las cuales se puede dar

por terminado la relación laboral, sea por pedido del empleador o del trabajador respectivamente, en este sentido es pertinente acotar lo manifestado por el Dr. Guillermo Ochoa Andrade que define al Visto Bueno como “la resolución dictada por la autoridad administrativa del trabajo –Director, Subdirector o Inspector- por medio de la cual, se autoriza al empleador o trabajador dar por terminada legalmente las relaciones contractuales de trabajo, siempre que concurren y se comprueben las causales invocadas y que ameriten la indispensable ruptura del vínculo jurídico laboral”, (OCHOA, 2007) de igual forma el Dr. Gonzalo Merino Pérez en su Enciclopedia de Práctica Jurídica, lo define como “...una diligencia de carácter administrativo por la cual se obtiene de la Autoridad del Trabajo la aquiescencia para dar por concluidas las relaciones laborales con un trabajador bajo dependencia, (MERINO PEREZ, 1974, 4636) definiciones que nos conllevan a concluir claramente que esta institución es un proceso legal que permite concluir el vínculo laboral, previa resolución favorable de autoridad competente; es su efecto principal, se convierte el visto bueno en la institución jurídica más utilizada en la práctica laboral. A pesar de aquello a este trámite no se le ha otorgado el revestimiento legal necesario para que la resolución de la autoridad de trabajo, al conceder la solicitud de visto bueno, constituya de aplicación inmediata y sobremanera obligatoria, lo cual analizaré detalladamente en capítulos posteriores.

El visto bueno, al estar inmerso en temas más delicados y problemáticos en el campo laboral, como la terminación de la relación laboral, genera evidentemente derechos e intereses directamente contrapuestos entre empleador y trabajador, debe ser analizado íntegramente para que identifiquemos su correcta aplicación jurídica, apegado a la legalidad y justicia; evitar de esta manera abusos desmedidos que suelen ocurrir en la práctica donde empleadores prescinden arbitrariamente de los servicios de sus trabajadores, o las rupturas caprichosas e injustas de relaciones laborales por parte de los trabajadores que dejen en detrimento a sus empleadores, al respecto es necesario recalcar lo que establece el Dr. Rafael Caldera al referirse a la terminación laboral:

“A diferencia de lo que ocurre con otras relaciones jurídicas, uno de los momentos más fecundo, en el Derecho Laboral es el de la extinción de la relación que ha existido entre

un patrono y un trabajador. La necesidad de proteger al trabajador en el momento en que se encuentre sin ocupación por una circunstancia de que no sea culpable, el deseo de amparar también justamente al patrono contra una ruptura abusiva por parte del trabajador y el propósito de dar a éste un interés de permanencia en la empresa y recompensarle por la colaboración prestada durante largo tiempo, han suscitado una cuidadosa regulación jurídica que atribuye a la terminación de la relación de trabajo diversas consecuencias, según la causa que la hubiere motivado (Caldera, 334)

Es por eso que nuestros legisladores de antaño vieron la necesidad de crear una regulación jurídica determinada y consecuente con la realidad, que satisfaga los derechos contrapuestos de las partes involucradas en una relación laboral, establece específicamente los motivos mediante los cuales se puede presentar el visto bueno y concluir el vínculo contractual, constituyéndose en un proceso administrativo independiente en el cual se justifique la actitud fáctica tanto de empleador o de trabajador a la norma jurídica respectiva, que concluya con la resolución imparcial de la autoridad del trabajo competente que determine si amerita o no terminar el vínculo laboral existente entre trabajador y empleador.

De esta manera inicialmente queda establecida la importancia y eficacia del visto bueno, aunque en la práctica existan ciertas falencias, que sin embargo, parte de esta tesis se encamina directamente a encontrar un enfoque diferente de esta tan notable institución jurídica para una mejor y correcta aplicación.

1.2 RESEÑA HISTÓRICA DEL VISTO BUENO

Como parte de la reseña histórica del Visto Bueno, es importante señalar la gestión que realizó el Dr. Isidro Ayora Cueva, quién en sus años de administración del país como presidente, constituyó la base jurídica del derecho laboral, así el 6 de Octubre de 1928

instituyó las Leyes del contrato individual de trabajo, la duración máxima de la jornada de trabajo, el trabajo de mujeres, menores y de protección de la maternidad, desahucio del trabajo, responsabilidad por accidentes de trabajo, y dos días después se promulgó la Ley de procedimientos para las acciones provenientes del trabajo. De aquel compendio de Leyes de protección social que se creó en ese año en el país, hay que hacer hincapié en la Ley del contrato individual del trabajo que en sus artículos 15 y 16 prescribían las causas justificadas de abandono del trabajo por parte del trabajador y despido por parte del patrono, aunque quedaba al arbitrio de los contratantes dar por terminada la relación laboral sin que medie justificativo reconocido por autoridad administrativa o judicial alguna.

De la Ley mencionada se podía concluir que la apreciación inicial de la causa invocada para terminar la relación laboral dependía del enfoque del propio interesado, dejando a la otra parte en indefensión sin derecho a reclamo alguno, por lo que en pro de la justicia se vió la obligación de realizar una reforma a la legislación, así el 21 de enero de 1936 bajo la presidencia del Ing. Federico Páez, decretó una reforma a los artículos 15 y 16 de la Ley del contrato individual del trabajo, donde las potestades conferidas tanto a patronos como empleados de dar por terminada la relación contractual, solo surtirá efecto cuando se dado el trámite de visto bueno respectivo. Es menester hacer referencia a lo que menciona el Dr. Carlos Vela Monsalve en su libro de Derecho Ecuatoriano del Trabajo:

“...Dispuso al efecto que los Inspectores del Trabajo deberán calificar y poner luego su Visto Bueno a las causales de cese en el contrato de trabajo y de despido obrero; y en cuanto al procedimiento, que si estas causales fuesen notorias y públicas, estarán obligados a dar su Visto Bueno inmediatamente, pero cuando los hechos que las motivaren deban comprobarse, se procederá breve y sumariamente a esclarecerlos” (VELA, Derecho, 39), por lo que se puede colegir que esta forma de voluntad para terminar el vínculo jurídico laboral quedaba supeditado al conocimiento de una autoridad para otorgar su “visto bueno”, y concluir la relación laboral.

De esta forma quedó instaurada la institución jurídica de visto bueno en nuestro país, sin embargo dos años posteriores evolucionaría, y el 29 de julio del año 1938 el General Alberto Enríquez Jefe Supremo de la República mediante decreto 177, reforma y transforma el efecto mismo del visto bueno en el sentido de que las resoluciones emitidas por los Inspectores del Trabajo tendrán verdadero fallo obligatorio para patronos y obreros, aunque podía ser apelado ante el Director General del Trabajo quién resolvería por el mérito de lo actuado en un término máximo de 10 días, con lo cual quedaba resuelto cualquier incidente a causa del cese de las relaciones laborales, previniendo sobre todo suscitadas entre las partes contratantes por el tema de indemnizaciones laborales.

Actualmente la esencia misma del visto bueno continua, tiene el propósito de dar por terminada la relación laboral con conocimiento y resolución de la autoridad del trabajo competente, sin embargo en su aspecto procesal ha cambiado, en el sentido de que las resoluciones emitidas por los Inspectores del Trabajo son consideradas como meros informes. El sentirse inconforme permite a las partes acudir a la vía judicial, al no tener el carácter de obligatorio este informe queda a la sana crítica del Juez, quién lo valorará y podrá Sentenciar incluso en contra de lo resuelto en el visto bueno, es decir ya no existe apelación alguna ante el Director General del Trabajo quién tiene funciones debidamente determinadas en el Código del Trabajo.

1.3 ANÁLISIS LEGAL DEL VISTO BUENO

1.3.1. ANALISIS TEORICO

Dentro de nuestra legislación el visto bueno se encuentra establecido como forma de dar por terminado el vínculo jurídico laboral, en el Art. 169 del Código del Trabajo, menciona las causales la cuales permite terminar un contrato de trabajo, y en sus numerales siete y ocho, faculta tanto a empleador como al trabajador para solicitar la terminación de la relación

laboral siempre y cuando se cumplan las faltas tipificadas en los artículos 172 y 173 del mismo cuerpo legal, dejando en claro que no solo basta con las causas reales, sino se requiere que sean declaradas por la autoridad competente, caso contrario estaríamos frente a despido o abandono intempestivo según corresponda.

Al momento que se invoque la causal para solicitar el trámite de visto bueno, se debe detallar concreta y específicamente la realidad de los hechos precisando el motivo del reclamo, para que se subsuma a la causal que originará que el Inspector del Trabajo conceda el visto bueno, sobre lo expuesto debo hacer referencia lo que manifiesta el Dr. Gonzalo Merino Pérez “Cuando se plantea visto bueno por las causales de los artículos 171 y 172, en su caso, no debe hacerse en forma genérica ni ambigua, el planteamiento debe ser concreto; el hecho histórico debe ser concretado en el cargo, en la forma como se realizó” (MERINO, 135). El proceso administrativo inicia con la petición de visto bueno del interesado, la misma que debe ser completamente clara y específica para que la autoridad del trabajo resuelva con conocimiento exacto de los hechos estableciendo si se configura la falta tipificada en la Ley, como para la parte contraria pueda presentar sus excepciones ejerciendo oportunamente el derecho a la debida defensa establecido en nuestra Constitución.

Es preciso entonces, analizar las causales establecidas en nuestro Código del Trabajo, para dar por terminada la relación laboral, casuales que se encuentran descritas en los artículos 172 y 173, siendo oportuno considerar en primer lugar aquellas en las que el empleador puede concluir este vínculo jurídico contractual. El artículo 172 del Código del Trabajo, menciona:

“Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos: 1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor.” (Código del Trabajo”

En la práctica laboral es la más invocada para terminar el contrato laboral, cabe manifestar en esta causal se determinan dos hechos fácticos diferentes e independientes en los que deben incurrir los trabajadores para que los patronos puedan solicitar que se termine la relación laboral mediante visto bueno, se puede invocar por cualquiera de los dos preceptos que son por faltas injustificadas de puntualidad o de inasistencia al trabajo, pero lo importante a tomar en cuenta es que tienen que ser injustificadas, es decir sin permiso del patrono, o que simplemente no tuvo el documento suficiente para justificarlo, como en caso de una enfermedad el único justificativo es un certificado médico preferentemente del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), al cual deben estar asegurados todos los trabajadores, teniendo tres días desde la falta o atraso para justificarla.

Otro tema importante menciona esta causal es que estas impuntualidades o inasistencias, deben darse en tres días consecutivos dentro de un período mensual de labor, debe ser alegado en forma clara al Inspector del Trabajo individualizando las fechas de los días en que se ha cometido estas faltas por parte del trabajador, de esta manera se cumplirá con todos los elementos configurativos de esta causal. En caso de que pasen treinta días desde el cometimiento esta conducta indebida, y no ha sido invocada oportunamente ante la autoridad competente, el empleador perderá el derecho para solicitar el Visto Bueno y poder terminar legalmente la relación laboral tal como determina el literal b) del artículo 633 del Código del Trabajo.

2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados.

Ante esta causal de igual manera estamos ante dos hechos completamente diferentes y disyuntivos, los cuales debemos diferenciarlos claramente. Se menciona en primer lugar a la “**indisciplina**”, debe entender como la falta de compromiso y de cumplimiento que deben tener los trabajadores dentro de una empresa, sometándose a todas las directrices y

delineamientos que impartan sus superiores para el mejor desempeño de sus labores; esta actitud del trabajador puede conllevar a la terminación legal de la relación laboral, aunque no es necesario que exista un reglamento interno previo legalmente aprobado como muchas veces mal han interpretado las autoridades del trabajo, rechazando muchas veces visto bueno totalmente legítimos por no haber hecho un análisis profundo y acertado a esta causal, sino que simplemente debe haber la conducta indebida del trabajador, con notoria indisciplina dentro de una empresa.

Este es un tema obviamente subjetivo, para algunas personas ciertas actitudes de los trabajadores puede ser consideradas indisciplina dentro de la empresa, pero para otras simplemente quedan inadvertidas; por lo que al invocarse esta causal se requiere probar fehacientemente ante la autoridad del trabajo, indicando claramente la falta cometida, siendo necesario mencionar si es el caso, que esta es repetitiva causando grave perjuicio económico como social al alterar el ambiente normal de trabajo que debe primar en toda empresa o lugar de labores.

El segundo hecho en esta causal es la “desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados”; aquí si es necesario que exista previamente un reglamento interno aprobado por la autoridad del trabajo, en el cual se encontrarán todos los lineamientos e instrucciones que deberán cumplir los trabajadores al ser parte de una empresa, sometándose obligatoriamente a lo dispuesto en este reglamento, además de que expresamente nuestro Código del Trabajo así lo manifiesta en el literal e) del artículo 45 “Son obligaciones del trabajador: e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal”, (Código del Trabajo) al existir un notorio incumplimiento de este reglamento interno, el empleador podrá solicitar la terminación de la relación laboral, ya que el trabajador no puede erigirse en definidor de sus propias obligaciones.

Cabe hacer referencia que la desobediencia del trabajador no puede alegarse en el caso de que las órdenes e instrucciones establecidas en el reglamento interno de una empresa, puedan afectar a su vida privada, o cuando concurren situaciones de peligrosidad física para el trabajador, en este caso sería ilegal la solicitud del visto bueno, a más de que estos hechos en circunstancias normales no hubieren podido haber sido aprobados por la autoridad correspondiente.

3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador.

En este caso estamos ante dos vocablos evidentemente subjetivos como son la probidad y la inmoralidad, así para su mejor entendimiento haré referencia al tratadista Guillermo Cabanellas, que define a la probidad como “La rectitud de ánimo del proceder, la hombría del bien, la decencia de obrar, la integridad, la honradez y la lealtad” (CABANELLAS, 1976, 286); así también podemos entender a la inmoralidad como “Falta de moralidad, inconveniencia social del comportamiento de las costumbres...”, (www.wordreference.com). La probidad y la moralidad son temas intrínsecos a las personas, son esos valores y principios que debemos tener las personas en nuestro actuar diario y sobre todo en el lugar de trabajo, en donde se debe demostrar el buen comportamiento arraigado principalmente desde el hogar, que debe ser un aporte a más de los conocimientos que se pueda brindar a la empresa, para lograr un lugar de trabajo de armonía y de ecuanimidad.

Es complicado muchas veces demostrar que el trabajador ha incurrido en esta causal, al encontrarnos en temas de moralidad, de ética de principios en general, por ser temas demasiados subjetivos que dependen del criterio y de la óptica de cada persona; más el empleador al considerar la falta de principios y de lealtad con la empresa por parte del trabajador, está en la libertad y sobre todo con el derecho de solicitar el visto bueno para terminar el vínculo jurídico con un mal empleado, que en vez de ser un aporte simplemente es un perjuicio y una carga a la empresa, corriéndose además el riesgo de que puede dañar e

influir en el actuar de los otros empleados. De igual forma en este caso debe establecerse concretamente el hecho que a nuestro parecer es contrario a la moral y a la probidad, para que el Inspector del trabajo analice sucintamente el hecho y la encuadre a esta causal, y lograr de esta manera culminar legal y legítimamente el contrato laboral.

4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante.

En esta casual estamos ante la falta de respeto y consideración que ha incurrido el trabajador, constituyéndose en una ofensa moral en contra del empleador, de su cónyuge, conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes en general, no establece límite alguno, y a su representante, es decir quién haga sus veces dentro de la empresa; por lo que contraviene totalmente el debido respeto que debe tener el trabajador para con sus superiores, siendo totalmente justo que el patrono pueda solicitar la terminación de la relación laboral por las ofensas recibidas que afecte directamente su integridad.

Cabe resaltar en este caso podemos encuadrar a las ofensas verbales o físicas como injurias graves, en contra del patrono, familiares o representante del empleador dentro de la empresa, agresiones tales como insultos, amenazas o el ataque físico en general, aunque esta causal no especifica si es que es necesario que las ofensas o agresiones se realicen en el horario o en el lugar de trabajo, por lo que el respeto que debe guardar el trabajador para con sus superiores, debe ser dentro como fuera del mismo.

Debe valorarse además la intencionalidad del trabajador, teniéndose en cuenta las circunstancias de cada caso, y su voluntad de agredir e injuriar gravemente al empleador, ya que el tema de “grave” es un tema subjetivo y dependerá de las circunstancias que engloben a cada hecho, por lo cual se deberá subsumir la actitud dolosa del trabajador en esta causa legal invocada oportunamente en la solicitud de visto bueno, sin que sea necesario que esta

actitud se encuadre como delito de injuria tipificado en el ámbito penal, sino simplemente basta las injurias consideradas graves que atañen la integridad del empleador o demás personas que menciona esta causal.

5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;

Para iniciar el estudio de esta causal es necesario definir el término clave que sería ineptitud, es así que podemos definirla como la “Inhabilidad, falta de aptitud o de capacidad (Dic. Acad.). Vicio o defecto inherente-a aquello que carece de idoneidad (v.) o habilidad para hacer algo (Couture). Representa un concepto íntimamente relacionado con la incapacidad...” (www.defición_de.es) de lo que se puede colegir el momento que manifestamos que el trabajador es inepto, estamos ante el hecho de que no tiene la suficiente idoneidad para ejercer correctamente sus funciones, siendo directamente imputable su falta de destrezas sean estas físicas o técnicas para desenvolverse en el campo laboral y cumplir las funciones para las cuales fue contratado. Al respecto debo hacer acotación a lo que manifiesta el Dr. Guillermo Ochoa Andrade “...teóricamente se distingue la ineptitud y la inhabilidad; siendo la primera la incapacidad técnica o profesional, y, la segunda se refiere a la incapacidad física”, (OCHOA, 2007, 242) es decir se puede diferenciar la incapacidad física de la intelectual que debe poseer el trabajador, pero las dos son suficientes para invocar la presente causal para terminar el vínculo laboral con el trabajador.

Esta ineptitud o inhabilidad debe ser completamente manifiesta como menciona el presente artículo, es decir debe ser evidente la falta de habilidades del trabajador para ejercer sus funciones, las cuales además no tienen que ser ajenas a su voluntad como en el caso de falla de las maquinarias del trabajo, o de la falta de materiales, etc., siendo directamente atribuibles sus deficiencias. Por otro lado esta falta de capacidad debe ser valorada obviamente en virtud de la labor para la cual fue contratado, ya que en caso de cambio de

ocupación no se puede alegarse esta causal para concluir el vínculo laboral.

No debe olvidarse que nuestra legislación permite realizar un contrato a prueba por el lapso de noventa días, en el que cualquiera de las dos partes pueden dar por terminado el contrato laboral, justamente entre otros motivos, para que el empleador pueda verificar si el trabajador es apto o no para cumplir con las funciones encomendadas, sin embargo en caso de que pase este periodo probatorio y en el transcurso de la relación laboral el patrono evidencia la falta de idoneidad para con las labores confiadas, podrá en cualquier momento solicitar visto bueno.

6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,

Al constituirse la relación laboral el empleador queda obligado a afiliar al trabajador al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), desde el primer día de labores como así lo determina la Ley de Seguridad Social en su Art. 73: “El empleador está obligado, bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconvención, a inscribir al trabajador o servidor como afiliado del Seguro General Obligatorio desde el primer día de labor, y a remitir al IESS el aviso de entrada dentro de los primeros quince (15) días...” (Ley de Seguridad Social)

Estamos ante la posibilidad de que el empleador ha incumplido la obligación de afiliar al trabajador al IESS, soslayando de esta manera sus legítimos derechos, por lo que el trabajador tiene la facultad para denunciar ante esta Institución, quién se encargará de realizar la investigación correspondiente y en caso de ser justificada, el trabajador queda garantizado su estabilidad por dos años, convirtiéndose a consecuencia en un contrato a plazo fijo, y en caso de ser despedido dentro de este tiempo de estabilidad, tendrá derecho a la indemnización

correspondiente establecida en el Art. 181 del Código del Trabajo: “Tanto el trabajador como el empleador podrán dar por terminado el contrato antes del plazo convenido. Cuando lo hiciere el empleador, sin causa legal, pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado...” (Código del Trabajo) El sentido de permitir al trabajador acudir al IESS para denunciar al empleador, es el hecho de encontrar de alguna manera mecanismos que permitan controlar el cumplimiento de las obligaciones correspondientes del empleador para con sus trabajadores, y de entre ellas quizás la más importante es el de afiliarlos, lográndose de esta manera una doble vigilancia efectiva desde la relación laboral misma, –trabajador-, y obviamente a través de las instituciones pertinentes.

La presente causal se entiende, en el sentido de que la denuncia presentada por el trabajador sea injustificada, es decir así demostrada con la investigación realizada por el IESS, el patrono tiene la facultad de solicitar el visto bueno correspondiente para terminar con la relación del trabajo, ya que se enturbió el ambiente normal de trabajo, al existir la mala fe del trabajador que injustamente presentó la denuncia.

7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

Nuestra legislación es meramente proteccionista en lo que respecta a acatar en todo momento las medidas de seguridad y prevención por parte de los trabajadores, aunque de manera más reservada precautela los derechos del empleador pero en un sentido de índole económico, es así que nuestro Código del Trabajo también manifiesta lo siguiente:

“Art. 416: “Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los

reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo”. (Código del Trabajo)

En caso de que se incumpla las normas de seguridad y de prevención pertinentes se aplicarán fuertes sanciones, y en el caso de los trabajadores este incumplimiento constituye causal para solicitar la terminación del vínculo laboral. Además esta causal también menciona el hecho de que los trabajadores no se sometan a las prescripciones y dictámenes médicos, poniendo en riesgo su integridad física incluso la de sus compañeros de trabajo, por lo que por el peligro que genera este incumplimiento e inobservancia de las normas legales y reglamentarias existentes, produce la terminación de la relación laboral a través de visto bueno.

Una vez que hemos analizado las causales mediante las cuales el empleador puede dar por terminada la relación laboral a través de trámite de visto bueno, procederé a estudiar las causas por las cuales los trabajadores pueden concluir el vínculo laboral con su patrono, denominado por la doctrina “abandono justificado”. Al producirse la conducta indebida por parte del empleador la misma que debe estar tipificada en nuestra legislación laboral, se requiere resolución expresa y favorable por parte del Inspector del Trabajo competente, caso contrario estaríamos frente a la figura de abandono intempestivo del trabajo perdiendo el derecho para reclamar las indemnizaciones debidas.

Las causales para que el trabajador pueda dar por terminado el vínculo laboral a través de visto bueno se encuentran establecidas en el artículo 173 de nuestro Código del Trabajo, las cuales analizaré a continuación:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes;

Al respecto debo manifestar que no toda injuria es susceptible de causar el visto bueno, si no las que ataquen a la dignidad del trabajador, faltando el respeto que debe existir en toda relación laboral y que el empleador debe preponderar, es por eso que no todas las injurias laborales son causales de visto bueno, pero si directamente las que se encuentran tipificadas en el campo penal.

En caso de que el trabajador se sienta ofendido por el empleador o quien haga sus veces, o sus familiares, puede este acudir ante la autoridad del trabajo competente para solicitar que se termine la relación laboral invocando esta causal, obviamente justificando plenamente el cometimiento de esta falta para que el Inspector del Trabajo tenga motivación suficiente para conceder esta petición.

2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,

Es menester manifestar que todo trabajo tiene que ser remunerado, y dentro de las obligaciones del empleador es el cancelar la cantidad correspondiente al trabajador por las labores realizadas, tal como menciona el artículo 42 del Código del Trabajo “Son obligaciones del empleador 1.- Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código”, (Código del Trabajo) por lo que en caso de que se le disminuya, no se cancele o se le pague impuntualmente la remuneración acordada al trabajador, éste tendrá la posibilidad de solicitar visto bueno para terminar la relación laboral. Cabe resaltar que el trabajador puede invocar esta causal para terminar el vínculo laboral siempre y cuando exista la voluntad unilateral y arbitraria del empleador en estas tres condiciones, disminución de la remuneración, falta de pago o que se le pague de manera impuntual, para que la autoridad de trabajo competente resuelva el visto bueno a favor del trabajador.

La condición de impuntualidad en el pago de la remuneración correspondiente al trabajador, debe efectuarse fuera del plazo establecido en el Art. 83 del Código del Trabajo esto es en salarios no puede excederse el pago en una semana y cuando se refiera a sueldos no será mayor a un mes.

3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52,

Al inicio de una relación laboral el empleador analiza las cualidades, preparación y capacidad del futuro trabajador para que encuadre perfectamente en el puesto requerido, por lo que se le destinan funciones específicas que deben estar plenamente establecidas al momento de iniciar la relación laboral, a más de tener la posibilidad de celebrar un contrato a prueba de 90 días en donde en caso de no obtener el rendimiento esperado podrá dar por concluido el vínculo laboral sin que esto genere responsabilidad por despido intempestivo.

El legislador ha tratado de proteger al trabajador en el hecho de que el empleador arbitrariamente decida y exija a este que realice labores diferentes de las pactadas, luego de haber estado cumpliendo normalmente el contrato de trabajo, en este caso el trabajador podrá presentar solicitud de visto bueno al Inspector del Trabajo para terminar el contrato laboral y reclamar las indemnizaciones correspondientes; esta protección a los trabajadores también la recoge el artículo 192 del Código Laboral que menciona:

“Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador. Los obreros que presten servicios en los cuerpos de bomberos de la República, están obligados a laborar en cualquiera de sus dependencias, de acuerdo con sus profesiones específicas” (Código del Trabajo)

Es decir aun cuando no haya disminución de la remuneración pactada, el cambio de labores por orden del empleador, producirá la terminación del vínculo laboral si así lo reclama el trabajador dentro de los sesenta días posteriores al cambio arbitrario de ocupación.

Sin embargo el empleador goza del derecho denominado doctrinariamente como “Ius Variandi”, que consiste en la potestad de reformar las condiciones de trabajo según las nuevas exigencias de mercado que se presenten, por lo que no todo cambio sutil de labor se la debe considerar como causal de visto bueno.

Se determina además una excepción a esta casual, al señalar que podrá pedirse al trabajador que realice labores distintas a las estipuladas en el contrato de trabajo, solo en los casos establecidos en el artículo 52 del Código del Trabajo, que señala:

“... 1. Necesidad de evitar un grave daño al establecimiento o explotación amenazado por la inminencia de un accidente; y, en general, por caso fortuito o fuerza mayor que demande atención impostergerable. Cuando esto ocurra no es necesario que preceda autorización del Inspector del Trabajo, pero el empleador quedará obligado a comunicárselo dentro de las veinticuatro horas siguientes al peligro o accidente, bajo multa que será impuesta de conformidad con lo previsto en el artículo 626 de este Código, que impondrá el Inspector de Trabajo. En estos casos, el trabajo deberá limitarse al tiempo estrictamente necesario para atender al daño o peligro; y,

2. La condición manifiesta de que la industria, explotación o labor no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o porque su interrupción irroque perjuicios al interés público” (Código del Trabajo)

Por lo que en los casos aludidos podrá realizarse el cambio de ocupación temporal mientras pase la emergencia, ya que en caso de que se vuelva permanente aun sobrepasando los momentos de necesidad y por orden del empleador, se habrá consolidado la presente causal y podrá el trabajador solicitar visto bueno.

Dejo planteado además ciertos casos de terminación unilateral de un contrato de trabajo que se basan de igual forma en la conducta inadecuada de una de las partes y por lo cual la otra parte puede terminar legalmente la relación laboral, son los casos contemplados en los artículos 163 y 164 de nuestro Código de Trabajo que es el caso de terminación de los contratos con los aprendices, así también el caso del artículo 316 ibídem en el cual el empleador puede terminar unilateralmente el vínculo laboral con empleados privados y por último el caso del artículo 335 del mismo cuerpo legal, que se refiere cuando el patrono dueño de una empresa de transporte puede terminar el contrato de trabajo con sus dependientes; casos que nuestra legislación no considera que debe seguirse el trámite de Visto Bueno, omisión que considero ser un error garrafal y que analizaré oportunamente en el capítulo posterior de reforma al trámite de esta institución jurídica.

1.3.2. ANALISIS PRACTICO

Analizadas las causales que permiten tanto a empleador como trabajador dar por terminada legalmente la relación laboral a través de Visto Bueno, es necesario estudiar su procedimiento, es decir su parte práctica que conducirá a que se haga efectivo este mecanismo legal, con lo cual quedará evidenciado su importancia, validez y efectividad en el campo laboral ecuatoriano.

Como se pudo establecer previamente son varias las causales por las que se puede solicitar que concluya el vínculo laboral a través de esta figura legal, más no es suficiente que la conducta indebida encuadre en las causas tipificadas en el Código Laboral, sino que debe presentarse la respectiva solicitud de Visto Bueno a la autoridad competente para que resuelva si existe o no motivo suficiente para conceder el mismo, es necesario hacer referencia a lo que menciona el Dr. Carlos Vela Monsalve “De este modo, la calificación de la causa no es cosa que venga a quedar sujeta únicamente al criterio interesado del que despiden o abandona, sino que requiere la intervención del Inspector del Trabajo, funcionario

público que se ha de suponer especializado en estas materias, y capacitado además por su solvencia moral, para sopesar en la balanza de la justicia social, los hechos que le fueren sometidos a su consideración.” (VELA, 38)

Desde el punto de vista jurídico para que pueda ser considerado despido o abandono justificado, como lo llama la doctrina, no bastará el simple motivo por más legal que fuera y que este tipificado en nuestro ordenamiento jurídico laboral, sino que requiere de la intervención oportuna de la autoridad del trabajo para que en caso de creerlo justificado emita resolución favorable concediendo el visto bueno.

Una vez que la autoridad administrativa de trabajo resuelva concediendo o negando la solicitud de visto bueno, es importante determinar que pasa jurídicamente con esta resolución esto es si es que puede ser apelada por alguna de las partes que no esté de acuerdo con esta resolución o si la misma es de aplicación inmediata. Nuestra legislación permite a las partes que se crean aludidas por la resolución dictaminada por el Inspector del Trabajo, acudir ante el Juez del Trabajo para reclamar los derechos que crean vulnerados y la autoridad judicial deberá resolver apegado a derecho y luego del proceso pertinente, así lo acota la parte final del artículo 183 del Código del Trabajo: “... La resolución de Inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio” (Código del Trabajo)

Se puede colegir entonces que la resolución dada por el Inspector del Trabajo se la considera como simple informe que podrá ser valorado por el Juez del Trabajo quedando a su sana crítica el valorarlo dentro del Juicio, por lo que esta resolución no tiene el efecto de cosa juzgada y podrá ser desvirtuado en proceso contencioso ante el Juez competente, así lo manifiesta además el artículo 586 del Código del Trabajo:

“Tan pronto como se reciba una demanda por causas provenientes del trabajo, se dará inmediato aviso al Inspector que residiere en el lugar del Juicio, quien deberá informarse de

los antecedentes del hecho y presentar, por escrito, el resultado de sus investigaciones.

Cuando el inspector hubiere conocido anteriormente del caso según el artículo 617, se tendrá por informe su resolución al conceder el visto bueno.

La falta de informe del inspector o de la citación de la demanda a éste, no afecta a la validez del proceso”. (Código del Trabajo)

Al respecto emito mi completo desacuerdo puesto que al ser un tema de suma importancia en el ámbito jurídico, por el simple hecho de haber cumplido con el trámite que exige la normativa legal cumpliendo debidas formalidades y sobre todo con el tiempo y recursos que esto genera, creo que es errado considerar a la resolución del Inspector del Trabajo como un simple informe dentro de un proceso judicial hecho que es recurrido comúnmente en la práctica laboral, es por esto que oportunamente, en capítulos posteriores, propondré una reforma a la consideración jurídica de esta institución laboral del visto bueno.

Retomando su análisis práctico es pertinente traer a contexto lo que prescribe el artículo 618 del Código del Trabajo:

“El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173, notificará al interesado 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 deberá constar los datos y motivos en que se funde” (Código del Trabajo)

El primer paso para obtener el visto bueno es presentar obviamente una solicitud ante la autoridad competente que generalmente es el Inspector del Trabajo así lo menciona el numeral quinto del artículo 553 del Código del Trabajo: “Art. 553.- Son atribuciones de los inspectores: 5.- Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, y notificar los desahucios, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código...,” (Código del Trabajo) en caso de existir

Subinspectores del Trabajo podrán también conocer y resolver este trámite, conforme lo manifiesta el artículo 554 del código laboral: “Art. 554.- Atribuciones de los subinspectores.- Los subinspectores, excepto los del trabajo agrícola, ejercerán las atribuciones de los inspectores por delegación de éstos; y en su falta, por subrogación” (Código del Trabajo) en los lugares donde no existan las autoridades de trabajo mencionadas, será competente el Juez de Trabajo, así lo expresa también el artículo 622 del mismo cuerpo legal: “Art. 622.- Caso de no haber Inspectores ni Subinspectores de Trabajo.- En los lugares donde no hubiere Inspectores provinciales ni Subinspectores, harán sus veces los Jueces de Trabajo”, (Código del Trabajo) más en caso de falta del mismo según nuestra legislación actual será el Juez Multicompetente el que conozca y resuelva este trámite.

Esta solicitud de visto bueno dirigida ante la autoridad competente según atañe el caso, no debe cumplir formalidades engorrosas y minuciosas como las que deben cumplir las demandas en el campo Procesal Civil específicamente con los requisitos establecidos en el artículo 67 del Código de Procedimiento Civil, sin embargo en esta solicitud de visto bueno debe constar cierta información básica e indispensable para que sea admitida a trámite, esto es que el empleador o trabajador deberá especificar sus generales de Ley, identificar plenamente quién es la contraparte, concretar los fundamentos de hecho y de derecho, su pretensión que en este caso será la terminación de la relación laboral, a más de que esta solicitud debe estar acompañado de la firma de un abogado; sobre este tema es importante hacer hincapié lo que menciona el Dr. Carlos Vela Monsalve:

”Bien se puede decir, en consecuencia, que esta solicitud o demanda de visto bueno ha de contener los mismos elementos que el artículo siguiente del mismo Código exige para demandar; son a saber: “ debe ser clara y precisa y comprenderá: 1) la designación del Juez (léase inspector) ante quien se la propone; 2) los nombres del actor y del demandado (léase “ patrono el trabajador”); 3) los fundamentos de hecho y de derecho expuestos con claridad y precisión; y 4) la cosa... que se exige (o sea, la terminación del contrato).” (VELA, 42)

En caso de que esta solicitud la presente el empleador tendrá que adjuntar el certificado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), que acredite que se encuentra al día en el pago de las prestaciones que le corresponden al trabajador, a más de que si se trata de persona jurídica deberá adjuntar el nombramiento con el que se justificará que tiene la representación legal debida para comparecer en nombre de la empresa. En el mismo caso que sea el empleador que presente el visto bueno podrá solicitar al Inspector del Trabajo se suspenda inmediatamente la actividad laboral del trabajador, para lo cual se tendrá que adjuntar a la solicitud el valor de un mes de remuneración, como así lo menciona el artículo 619 del Código del Trabajo:

“En los casos de Visto Bueno el Inspector podrá disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, las misma que será entregada al trabajador si el Visto Bueno fuere negado. En este caso, además, el empleador deberá reintegrarle a su trabajo, so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo”. (Código del Trabajo)

Por último cabe indicar que esta solicitud tiene que ser presentada dentro del periodo de un mes desde que tuvo conocimiento las partes interesadas del hecho constitutivo de la falta tipificada como causal de visto bueno, caso contrario prescribirá el derecho de requerir la terminación de la relación laboral al Inspector del Trabajo, así lo señala el literal b) del artículo 633 del Código del Trabajo “Art. 633.- Prescriben en un mes estas acciones: b) La de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador”, (Código del Trabajo) así lo recalca también el Dr. Gonzalo Merino Pérez “La prescripción del visto bueno es de un mes(Art. 612,b), Es, por lo mismo, una prescripción especial”. (MERINO, 99)

La autoridad del trabajo luego de recibir y calificar la solicitud de visto bueno, tendrá el plazo de 24 horas para notificar a la otra parte, diferenciando puntualmente de lo que sucede en el campo procesal civil en donde este acto se lo conoce como citación, así lo indica el artículo 73 del Código de Procedimiento Civil al definirlo como “el acto por el cual se hace saber al demandado el contenido de la demanda...”, (Código del Procedimiento Civil) en el

caso del visto bueno se menciona que se notificará a la otra parte, empleando un término más genérico ya que al no ser propiamente una demanda no sería correcto hablar de citación, al respecto el Dr. Gonzalo Merino Pérez se plantea una disyuntiva : “En cuanto a la notificación se discute si es personal, por tres boletas, por la prensa o por cualesquiera de las formas que establece la ley...”; (MERINO, 98) a lo que cabe mencionar que en la práctica la notificación se realiza a través de boleta única en la cual consta la solicitud del visto bueno con la calificación del Inspector del Trabajo, acudiendo al domicilio o lugar de trabajo de la otra parte, para entregar esta boleta de notificación dejando constancia del cumplimiento de esta diligencia, sea que se le entregue personalmente o a cualquier persona que se encontrare en su domicilio o lugar de trabajo. Luego de haber sido notificado la contra parte tendrá dos días para contestar, es decir se cumple el derecho a la legítima defensa consagrado en nuestra Constitución; en este lapso puede presentar su defensa si lo creyere necesario, allanarse o quedar en rebeldía todo lo cual constituirá materia de investigación por parte del Inspector del Trabajo.

Al cumplirse estos dos días con o sin contestación de la contra parte, se procede a la siguiente etapa denominada doctrinariamente de Investigación, la cual equivaldría a la etapa probatoria en el campo procesal Civil, en la que se evacuarán todas las pruebas que se creyere necesario para dilucidar la veracidad de los hechos, tales como declaraciones testimoniales, exhibición de instrumentos públicos o privados, etc., sean estas de oficio o a petición de parte, sin embargo el Inspector del Trabajo no podrá receptar confesión judicial por ser este un medio probatorio privativo de los Jueces quienes administran propiamente justicia; a diferencia de lo que sucede en el campo procesal Civil el Inspector del Trabajo no se limita a una escala probatoria que motive su resolución sino que todas las diligencias probatorias quedan directamente a su sana crítica.

Por último el artículo 618 del Código del Trabajo menciona que el Inspector del Trabajo o la autoridad competente según sea el caso, tiene tres días para resolver si es que existe o no motivación suficiente para conceder el visto bueno, al tercer día concluiría la etapa de Investigación y el Inspector del Trabajo tendrá que impararitablemente resolver si acepta o niega la solicitud presentada. Esta resolución se la puede considerar en cierta forma como

una especie de Sentencia, guardando las distancias y complejidades jurídicas, pues a más de resolver el asunto principal del “litigio”, debe contener la motivación clara, concreta y precisa en la que fundamenta su decisión, evitando de esta manera arbitrariedades o parcialidades por parte de la autoridad del trabajo.

Como hemos analizado en el ámbito práctico el visto bueno consiste en un trámite sumario, expedito y eficaz pues no requiere el cumplimiento de mayor formalidades a diferencia de lo que ocurre en el campo esencialmente Civil, así también lo puntualiza el Dr. Carlos Vela Monsalve: “En resumen, el procedimiento que se sigue para el Visto Bueno es en esencia el mismo que el de un juicio civil, aunque –ventajosamente– sin las rigideces ni minuciosidades que caracterizan el proceso en el derecho común” (VELA, 43)

Por último debo hacer referencia a un trámite especial de visto bueno que establece nuestro Código del Trabajo, lo referente al caso específico del Cuerpo de Bomberos prescrito en el artículo 620:

“Los jefes de los cuerpos de bomberos de la República podrán separar de hecho y provisionalmente al trabajador que incurriere en faltas que merezcan tal sanción. Para este efecto, el trámite previsto en el artículo 618 se seguirá ante el Director o Subdirector del trabajo en las provincias de Pichincha, Guayas y Azuay, respectivamente, y ante el Inspector del Trabajo en las demás provincias. Si la autoridad respectiva fallare negativamente, el trabajador tendrá derecho a retornar al servicio o a ser indemnizado por separación intempestiva, en el caso de que el empleador no deseara sus servicios. El trabajador tendrá derecho a cobrar sus haberes desde el día de la separación provisional hasta la fecha de su retorno al trabajo o de su separación definitiva.

De haberse concedido el visto bueno por la autoridad indicada en el artículo anterior, la separación provisional se convertirá en definitiva, sin derecho a pago alguno por los días que el trámite hubiere durado.

El Director, el Subinspector o el Inspector del Trabajo, dictarán su resolución en el término máximo de cuatro días improrrogables”. (Código del Trabajo)

En este trámite especial se faculta a los jefes del cuerpo de bomberos para que en caso de que el trabajador haya cometido alguna falta tipificada en el Código del Trabajo como causales de visto bueno, pueda separarlos de manera provisional hasta que sea resuelto el mismo, el cual en caso de producirse en las provincias de Azuay, Pichincha y Guayas tendrá que resolver el Director Regional del Trabajo y en las demás provincias serán los Inspectores del Trabajo los competentes, que tendrán un tiempo máximo de cuatro días para dictar su resolución. Lo especial y diferente de este caso es que se suspende inmediatamente al trabajador en sus funciones sin que se requiera adjuntar a la solicitud de visto bueno un valor equivalente a una remuneración mensual del trabajador, como lo hemos analizado anteriormente y así lo determina el artículo 619 del Código del Trabajo, por lo que el trabajador cesará inmediatamente y de manera provisional en sus funciones hasta que se resuelva el trámite de visto bueno, pero en caso de que este sea negado el Cuerpo de Bomberos deberá restituir al trabajador a su puesto y retribuirle su remuneración desde el día de la separación hasta su reintegro, aunque en caso de que se quiera prescindir definitivamente de sus servicios se tendrá que cancelar las indemnizaciones respectivas por despido intempestivo.

1.3.3. CASOS DE JURISPRUDENCIA ACTUALES CON SU RESPECTIVO ANÁLISIS

Para comprender de mejor manera esta institución jurídica es necesario analizar una resolución emitida por el Inspector del Trabajo.

- CASO 1:

INSPECTORÍA DEL TRABAJO DEL AZUAY

Cuenca, 05 de enero de 2012.- Las 16:00, VISTOS... **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, por lo que se declara válido. **SEGUNDO.-** Por sorteo practicado es

competencia de esta Autoridad Administrativa del Trabajo conocer, tramitar y resolver la presente solicitud de Visto Bueno en amparo de lo dispuesto en el artículo 183 y más pertinentes del Código Laboral. **TERCERO.-** Del análisis del expediente... y de la documentación presentada en la diligencia de Investigación, cuya acta consta de fojas 43 a 45 del expediente, se desprende: **a.-** En la presente resolución se hace referencia únicamente las pruebas decisorias. **b.-** De conformidad con el artículo 113 del Código de Procedimiento Civil, Ley supletoria del Código del Trabajo, es obligación del solicitante probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la solicitud. **c.-** La investigación de la causa debe referirse estrictamente al FUNDAMENTO DE VISTO BUENO, en aplicación al art. 621 del Código del Trabajo. **d.-** El actor en esta diligencia de investigación presenta además en concordancia al art. 207 del Código de Procedimiento Civil prueba testimonial, las declaraciones de los señores... testigos impugnados por la accionante, quienes en sus versiones son unívocos y concordantes al señalar que conocen personalmente a las partes procesales, que la accionada en realidad trabaja como empleada doméstica del accionante y que era frecuente observarla llegar a trabajar en la mañana y salir en la tarde, más desde los primeros días de noviembre no se la ha visto más por el lugar. **e.-** Por su parte la señora... pide se reproduzca a su favor como prueba documental conforme al artículo 121 del Código de Procedimiento Civil, a fojas 10 a 35 y 37 a 42 del expediente, varios documentos que prueban existencia de una Inspección Laboral, la misma que lo más importante se destaca la resolución... donde se sanciona al accionado con el pago de una multa por el incumplimiento de algunas obligaciones laborales, se desprende además la boleta de comparecencia y una acta de comparecencia las partes, de las que en lo principal se desprende, que la accionada solicita se le cancelen algunos valores, tales como *DESPIDO INTEMPESTIVO*, a lo que el accionante niega el despido intempestivo e incluso explica "*QUE REGRESE AL TRABAJO*". Pruebas que no se refieren estrictamente a los fundamentos del visto bueno. **CUARTO.-** Por lo señalado en el numeral tercero de esta resolución y habiéndose demostrado la causal primera del artículo 172 del Código de Trabajo, esto es el abandono del trabajo *sin causa justa* por parte del demandado por más de tres días consecutivos dentro de un período mensual de labor, el Suscrito Inspector del Trabajo del Azuay en uso de las atribuciones que le confiere los artículos 183, 545 numeral cinco y 621 del citado Código Laboral, **RESUELVE CONCEDER EL VISTO BUENO** solicitado por el señor.... en calidad de

empleador de servicio doméstico, en contra de la señora.... Déjese a salvo el o los derechos de los que se crean asistido las partes. **NOTIFIQUESE**

- **ANALISIS:**

En el presente caso se ha propuesto una solicitud de visto bueno por la causal primera del artículo 172 del Código del Trabajo, esto es por “*inasistencia injustificada de tres días consecutivos dentro de un período mensual de labor*”, en donde el empleador solicita que a través de este trámite concluya la relación laboral con su empleada doméstica.

De la resolución descrita podemos identificar que el Inspector del Trabajo hace un análisis conciso y preciso de las pruebas evacuadas en la etapa de Investigación; hace referencia específicamente a la prueba testimonial presentada por el empleador, en la cual destaca que las declaraciones de los testigos son concordantes y unívocas, es decir conocen los hechos y conducen a justificar lo planteado en la solicitud de visto bueno. En lo que respecta a las pruebas de la otra parte, presenta documentos que demuestran que se realizó una investigación laboral en la que se impone sanciones al empleador por no cumplir con sus obligaciones establecidas en el Código Laboral, sin embargo estas pruebas no justifican directamente lo concerniente al fundamento del visto bueno

El Inspector del Trabajo luego del análisis respectivo de la etapa de Investigación decide conceder el visto bueno, en razón de que se ha probado basta y suficientemente lo manifestado por el empleador, además de que las pruebas presentadas por la otra parte no han sido propuestas para desvirtuar la causal primera del artículo 172 del Código del Trabajo sino que justifica hechos ajenos a este trámite; por lo que esta resolución al ser clara, precisa y sobre todo al existir la concordancia suficiente entre la motivación manifestada por parte de la autoridad del trabajo con la normativa legal, considero que es correcta y apegada a derecho.

De este caso práctico puedo concluir que no basta simplemente especificar los hechos en la solicitud de visto bueno o en la contestación del mismo, sino que nuestra defensa siempre debe ser contundente en el sentido de presentar a la autoridad del trabajo medios probatorios que justifiquen el fundamento mismo del visto bueno, es decir la consecución o no de la casual propuesta a favor o en nuestra contra; ya que de nada nos sirve llenarle de documentos o de declaraciones divergentes que no le induzcan a creer que estamos en la verdad de los hechos, sino que las pruebas presentadas deben ser concretas y precisas en el sentido de que se constituyan propiamente en herramientas suficientes que sirvan de motivación a la autoridad del trabajo en su resolución.

- **CASO 2:**

“...Quito, 18 de marzo de 1998; las 09h50. VISTOS:... segundo.- En la decisión constante a fs. 40 – 41 del cuaderno de primera instancia, aparece que el Inspector del Trabajo de Cañar, el 16 de agosto de 1994 luego de que realizó las investigaciones correspondientes, concedió a la Empresa Estatal de Telecomunicaciones R -3, el Visto Bueno para dar por terminadas las relaciones contractuales con Jaime Cárdenas Calle, fundado en el Art. 171 actual 172, numeral 3 del Código de Trabajo; esto es, por falta de probidad o conducta inmoral del trabajador. TERCERO.- De conformidad con lo establecido en el Art. 183 del cuerpo de leyes de la materia, la resolución del Inspector, no impide el derecho para acudir ante el Juez del Trabajo, pues sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará, con criterio judicial, en relación con las pruebas aportadas en el juicio para desvirtuar los fundamentos que sirvieran de base para el visto bueno. Además, la Corte Suprema de Justicia, mediante resolución de 8 de marzo de 1990, publicada en el R.O. 412 de 6 de abril del mismo año, establece que en los casos en los cuales el juez de trabajo, desechare en su fallo el visto bueno concedido por el inspector, es procedente el pago de indemnizaciones por despido o abandono a favor de quién lo hubiera reclamado, previa impugnación de lo resuelto por el funcionario

administrativo. CUARTO.- Por consiguiente se puede acudir ante el juez, para que éste deje sin efecto la decisión del Inspector; esta circunstancia imponía acreditar la resolución adoptada carece de respaldo legal, sin embargo el accionante una vez que planteó el juicio debía aportar prueba suficiente, con el objeto de que el juzgador admita su pretensión; pero, en el caso de Jaime Cárdenas Calle con las testimoniales rendidas por Byron Verdugo, fs. 45. 46 y Ángel Siguencia, fs. 48 vta. 49, no ha logrado desvirtuar los fundamentos que tuvo el Inspector del Trabajo para conceder el visto bueno...”

- **ANALISIS:**

El caso se refiere a la posibilidad que tienen las partes para impugnar la resolución de Visto Bueno emitida por el Inspector del Trabajo, en la vía judicial, derecho que se encuentra establecido en el artículo 183 del Código del Trabajo; en el presente caso el trabajador presentó demanda ante el Juez del Trabajo impugnando una resolución de Visto Bueno resuelta en su contra por una supuesta falta de probidad o conducta inmoral, causal prescrita en el numeral tercero del artículo 172 trámite en el cual se menciona que el empleador logró probar la existencia de esta conducta por parte del trabajador.

La presente Resolución emitida por la Corte Suprema de Justicia, de ese entonces hoy Corte Nacional, resuelve claramente que es factible que tanto trabajador como empleador podrán impugnar la decisión de la autoridad de trabajo cuando conceda o niegue el Visto Bueno, ratificando lo dispuesto en el artículo 183 manifiesta que esta resolución será apreciada como un simple informe por el Juez del Trabajo, quién analizará en base a su sana crítica o criterio judicial la pertinencia y validez de la misma, análisis correcto y que comparto plenamente pues así se encuentra regulado actualmente en nuestro Código de Trabajo, sin embargo al no estar de acuerdo con el sentido jurídico de esta disposición presentaré posteriormente las reformas del caso a este trámite de Visto Bueno principalmente al hecho de que la resolución dictada por el Inspector no se considere como un simple informe, y más bien otorgarle la calidad de Sentencia para que pueda ser ejecutada, ahorrando tiempo y

optimizando recursos.

Finalmente considero importante analizar la parte final de esta resolución, en donde el Juez ponente hace referencia a una Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, mediante resolución de 8 de marzo de 1990, publicada en el R.O. 412 de 6 de abril del mismo año, en la que se estableció que en los casos en los cuales el Juez de Trabajo, desechare en su fallo el Visto Bueno concedido por el inspector, es procedente el pago de indemnizaciones por despido o abandono según fuere el caso, coligiendo entonces que el Visto Bueno causará el efecto jurídico de la terminación legal del contrato de trabajo mientras no haya sido impugnado, pues en caso de que la autoridad judicial fallare en contra de este se considerará la existencia de despido o abandono intempestivo según corresponda el caso, lo cual en la forma como se encuentra regulado actualmente esta institución jurídica es coherente, sin embargo no brinda seguridad y garantía a las partes de acudir a esta figura legal para lograr la terminación de la relación laboral por causas establecidas en el Código de Trabajo, pues la contraparte podrá acudir al Juez del Trabajo e impugnar esta resolución válida otorgada por autoridad competente llevada a cabo respetando el trámite legal y principios del debido proceso y se podrá declarar su rechazo y el pago de indemnizaciones, regulación que no comparto por lo cual presentaré oportunamente una reforma a este trámite en capítulos posteriores.

CAPITULO II
Análisis a la Institución Jurídica de
Liquidación de Empresas en el Campo Laboral Ecuatoriano

- 2.1 Generalidades
- 2.2 Reseña Histórica de la Liquidación de Empresas
- 2.3 Análisis Legal de la Liquidación de Empresas
 - 2.3.1. Análisis Teórico
 - 2.3.2. Análisis Práctico
 - 2.3.3. Casos de Jurisprudencia actuales con su respectivo Análisis

2.1 GENERALIDADES

Nuestra legislación en el campo laboral ha sido eminentemente proteccionista con los derechos de los trabajadores, al considerarlos siempre como la parte débil en el vínculo jurídico que genera una relación de trabajo, pues como se evidencia en la práctica en muchas ocasiones han quedado a merced de la voluntad arbitraria de sus patronos para despedirlos o simplemente para explotarlos. Este innegable proteccionismo plasmado en nuestro Código del Trabajo tiene su razón de ser en su creación, ya que en épocas antañas se manifestaba un claro abuso a los trabajadores como con el pago de bajas remuneraciones, despidos intempestivos y la explotación en general de las condiciones de trabajo, acaecimientos propios en ese entonces del desarrollo industrial, por lo cual es completamente justificable la regulación que presenta nuestro ordenamiento jurídico laboral, concretamente en lo que respecta a limitar las circunstancias que permiten terminar legalmente un contrato de trabajo, situación difícil de manejar al existir intereses contrapuestos entre empleador y sus trabajadores.

Concordando lo manifestado con el tema principal de este capítulo debo señalar que dentro de las posibilidades para la terminación de un vínculo laboral tenemos la figura legal de la liquidación de empresas o de negocios, aun cuando el artículo 169 del Código de Trabajo no la mencione expresamente como causal de terminación de un contrato de trabajo, convirtiéndose propiamente en una excepción que permite al empleador concluir la relación jurídico-laboral con todos sus trabajadores, por el hecho de cerrar definitivamente su negocio.

El análisis práctico de este tema es un tanto complejo y controvertido, pues mediante esta figura legal se otorga al dueño de una empresa la facultad de despedir legalmente a todos sus trabajadores, sin justificar el motivo del cierre de su negocio bastando simplemente su decisión la cual comunicará a sus trabajadores, convirtiéndose en un trámite demasiado simple y vano para las consecuencias que genera. Por este motivo muchos juristas han criticado a la liquidación de empresas como manera de terminar legalmente una relación laboral con la masa de trabajadores pues se puede prestar a engaños y movimientos fraudulentos de los empresarios.

Sin embargo hay que destacar la importancia de esta figura jurídica en el campo práctico laboral, pues no se puede asumir que siempre el cierre de una empresa se debe a actitudes engañosas de su dueño para evadir nuestra legislación y despedir a todos sus trabajadores, sino que se puede dar la liquidación de una empresa por circunstancias forzosas del mercado que le obligan al cierre de la misma, es así que el motivo principal del estudio de este capítulo será analizar su parte teórica y práctica de acuerdo a nuestro Código laboral ecuatoriano, lo cual obviamente nos permitirá evidenciar las falencias en su trámite para plantear, en capítulos posteriores, reformas en su procedimiento que brinde las garantías necesarias para que no se transgredan los derechos de los trabajadores.

Expuesto a breves rasgos esta figura jurídica en el campo laboral procederé con el estudio y análisis de este tema de gran relevancia, analizando cabalmente su parte teórica así como

su desarrollo práctico, con el objetivo de que este trabajo sirva como un aporte idóneo para facilitar su comprensión en lo que se refiere principalmente a los efectos jurídicos que genera en el campo jurídico laboral.

2.2 RESEÑA HISTÓRICA DE LA LIQUIDACIÓN DE EMPRESAS

Como he establecido anteriormente nuestro Código Laboral es un cuerpo legal meramente proteccionista con los trabajadores debido a la coyuntura que se vivió en aquellas épocas en donde se creó este conjunto de normas jurídicas tendientes a velar y tutelar los intereses de los trabajadores.

La inclusión de la figura jurídica de liquidación de empresas en el ámbito laboral ecuatoriano, tiene su razón misma en la creación del Código del Trabajo, que ocurrió en el año 1938, cuando se instaló el Tercer Congreso Obrero Ecuatoriano en la ciudad de Ambato el 20 de julio del año mencionado, en el local del colegio Bolívar con la presencia de 62 delegados que representaban a 13 provincias, que apoyaron la expedición del Código del Trabajo que se encontraba en estudio por una comisión de juristas designados por el gobierno y que en ese entonces era criticada por las clases dominantes, que manifestaban que era un remedo y plagio de las legislaturas comunistas más avanzadas. Sin embargo el 5 de agosto de 1938 bajo la aprobación del Jefe Supremo Gral. Alberto Enríquez Gallo, se expide este cuerpo normativo y fue declarado en vigencia por la Asamblea Constituyente a través del Registro Oficial Nro. 78 y 81 del 14 y 17 de noviembre del mismo año.

La liquidación de empresas como institución jurídica instaurada dentro de nuestro marco legal y como parte de la creación del Código del Trabajo, fue considerada por la comisión jurídica encargada de la creación de este código y que ha sido expuesto en líneas anteriores, debido sobre todo al gran auge empresarial de aquella época por el desarrollo de la revolución

industrial, que en nuestro país no era la excepción, es así que este boom industrial permitió el desarrollo y la creación de varias empresas ecuatorianas, como la instalación de empresas internacionales que subsisten hasta el día de hoy; por lo cual en base a esta realidad que vivía nuestro país, los juristas creadores de nuestro Código Laboral consideraron la necesidad de crear una institución que facultare al dueño de un negocio y que quisiera cerrar el mismo por cualquier motivo, el simplemente notificar a sus trabajadores a través de autoridad competente el cierre de su empresa, y lograr con esto el finiquito de toda relación laboral, y sus respectivas obligaciones laborales.

2.3 ANÁLISIS LEGAL DE LA LIQUIDACIÓN DE EMPRESAS

2.3.1. ANALISIS TEORICO

En el campo laboral ecuatoriano la liquidación de empresas no se encuentra definida expresamente, sin embargo cabe resaltar que se encuentra regulada en el Código del Trabajo a partir de su artículo 193, en el que entre otros aspectos señala, que causará los mismos efectos que el desahucio, así menciona: “Los empleadores que fueren a liquidar definitivamente sus negocios darán aviso a los trabajadores con anticipación de un mes, y este anuncio surtirá los mismos efectos que el desahucio...”; (Código del Trabajo) en este caso para comprender de mejor manera los efectos prácticos que causará la figura legal objeto de estudio de este capítulo es necesario entender lo que nuestra legislación conoce como desahucio.

El artículo 184 del Código del Trabajo menciona lo siguiente "Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato"; (Código del Trabajo) tomando la idea principal de esta definición y equiparándola con la de la liquidación de empresas en el ámbito laboral, puedo precisar que esta figura laboral consiste en un mecanismo legal que permite al empleador el poder terminar los

vínculos jurídicos laborales con todos sus trabajadores en razón del cierre de su negocio o empresa previo aviso a los mismos de esta voluntad.

Si buscamos el fundamento jurídico de esta institución de liquidación de empresas observamos que principalmente tiene su razón de ser en el principio de que toda persona puede disponer libremente de su propiedad, que se encuentra debidamente regulado en nuestro ordenamiento jurídico, así por ejemplo en el Código Civil en el inciso primero de su artículo 599 señala: “El dominio, que se llama también propiedad, es de derecho real en una cosa corporal, para gozar y disponer de ella, conforme a las disposiciones de las leyes y respetando el derecho ajeno, sea individual o social...”. (Código del Trabajo)

De igual forma nuestra Constitución también hace hincapié en el reconocimiento de este principio, así como que toda persona puede desarrollar cualquier actividad económica dentro del Estado, en su artículo 66 manifiesta:

“Se reconoce y garantizará a las personas:

15. El derecho a desarrollar actividades económicas, en forma individual o colectiva, conforme a los principios de solidaridad, responsabilidad social y ambiental;

26. El derecho a la propiedad en todas sus formas, con función y responsabilidad social y ambiental. El derecho al acceso a la propiedad se hará efectivo con la adopción de políticas públicas, entre otras medidas.” (Constitución Política del Estado)

Como complemento a las normas indicadas es adecuado señalar lo que manifiesta el Art. 321 de nuestra Constitución: “El Estado reconoce y garantiza el derecho a la propiedad en sus formas pública, privada, comunitaria, estatal, asociativa, cooperativa, mixta, y que deberá cumplir su función social y ambiental”, (Constitución Política del Estado) en concordancia

con el Art. 82 ib. ídem “El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes”. (Constitución Política del Estado)

Estos principios constituyen el fundamento jurídico de la liquidación de empresas dentro del campo laboral ecuatoriano, por lo que es imprescindible pensar en la posibilidad de que una persona que tenga una empresa, en la que generalmente existen trabajadores, decida en cualquier momento cerrar la misma haciendo uso de sus legítimos derechos aunque indudablemente esta decisión afectará a otras personas, y en este caso a sus trabajadores, pero que al hacerlo a través del trámite adecuado y en la forma debida, generará los efectos jurídicos que serán analizados posteriormente.

En todo caso en la forma como está planteada la regulación de esta institución jurídica laboral, no es difícil imaginar que los empresarios suspicazmente se vean de pronto en la necesidad de liquidar su negocio y de terminar todos los contratos laborales, pagando simplemente la bonificación de desahucio, pues como he expuesto anteriormente el artículo 193 del Código Laboral equipara los efectos jurídicos de la liquidación de empresas con los de esta figura legal del desahucio, sin embargo nuestra legislación al considerarlo como una especie de desahucio estaría contraviniendo lo que predispone el artículo 186 del Código del Trabajo, que prohíbe el desahucio masivo de trabajadores: “Prohíbese el desahucio dentro del lapso de treinta días, a más de dos trabajadores en los establecimientos en que hubiere veinte o menos, y a más de cinco en los que hubiere mayor número”, (Código del Trabajo) pero debo manifestar que la liquidación de empresas al ser propiamente una institución sui generis completamente distinta en su origen a la del desahucio, no estaría en contraposición a esta disposición legal pues al desaparecer la empresa es completamente lógico que se terminen todos los vínculos jurídicos con los trabajadores, pues sencillamente no debería enfocarse desde el punto de vista del desahucio sino más bien desde la óptica del cierre definitivo del negocio, por lo que la parte criticable de este trámite sería el hecho de que no existe el control suficiente por parte de la autoridad del trabajo pertinente para corroborar

que realmente existe la necesidad de cerrar la empresa y de que se cumplan con todos los derechos que tendrían a su favor los trabajadores en caso de ejecutarse esta institución jurídica, recalcando además de que existen varios vacíos legales que en la práctica conducen a que existan disputas innecesarias entre patrono y trabajadores.

2.3.2. ANÁLISIS PRÁCTICO

En el ámbito práctico esta figura legal tiene gran importancia, por los efectos jurídicos que esta genera o que podría generar, pues al ser una forma de terminación de las relaciones laborales siempre existirán intereses confrontados entre empleador y sus dependientes, sobre todo por las falencias de su regulación que permite sin mucha exigencias el cierre de un negocio para concluir todo vínculo laboral con los trabajadores de una empresa.

Definido y comprendido teóricamente a la liquidación de empresas o negocios, es preciso determinar su trámite, ya que si bien nuestra legislación nos establece que tendrá los mismos efectos que el desahucio, no menciona expresamente que deberá aplicar su trámite previsto en la Ley, propiamente en el artículo 621 del Código del Trabajo que señala lo siguiente: “El desahucio al que se refiere el artículo 184 deberá darse mediante solicitud escrita presentada ante el Inspector o Subinspector del Trabajo, quien hará la notificación correspondiente dentro de veinticuatro horas”. (Código del Trabajo)

Debo acotar que el artículo 193 del Código del Trabajo señala que el empleador deberá dar el aviso a los trabajadores de la liquidación de la empresa con por lo menos 30 días de anticipación, pero no menciona cómo deberá darse este aviso, a mi criterio existe un vacío legal que se puede prestar a malas interpretaciones que conllevará innegablemente a conflictos entre las partes interesadas en la relación laboral, al respecto de este tema debo

hacer mención a lo que manifiesta el Dr. Gonzalo Merino Pérez “La Ley no dice en definitiva cómo se da el aviso de liquidación. Aconsejable es darlo por escrito y ante un inspector del trabajo, porque, caso contrario, los trabajadores podrán negar la existencia de tal aviso. En ciertos casos se da la notificación o aviso por la prensa, que no es muy común.” (MERINO, 90) Es pertinente tomar el consejo muy acertado del Dr. Merino en el sentido de que este aviso de liquidación de la empresa se la debe hacer a través del Inspector del Trabajo quién es la autoridad del trabajo que dará fe que se está cumpliendo con este aviso de 30 días antes del cierre definitivo del negocio.

Sin embargo reiterando el sentido de que este procedimiento no es impositivo debo señalar que existe Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, en ese entonces, resolvió un caso en el que una empresa dio aviso de su liquidación a través de un aviso en la puerta de entrada a la misma, sin notificación por escrito ni la intervención de un Inspector del Trabajo, por lo que liquidado el negocio surgieron las reclamaciones de los trabajadores manifestando que nunca fueron notificados; la Sentencia de los magistrados fue el reconocimiento de la correcta notificación a los trabajadores del cierre del negocio cumpliendo específicamente el requisito establecido en el artículo pertinente que obviamente las reclamaciones de los trabajadores no eran consideradas.

Si se opta por presentar la solicitud al Inspector del Trabajo sobre la notificación a los trabajadores del cierre de la empresa, es necesario que se adjunte a la misma, un certificado emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), en el que conste que no tiene deuda pendiente en lo correspondiente a las aportaciones de sus trabajadores a esta institución, aunque este no es un requisito impediante para que se desarrolle esta figura legal de la liquidación de empresas, más en la práctica las autoridades del trabajo han optado por exigir esta documentación para proceder a la respectiva notificación a los trabajadores del cierre del negocio, sin embargo al no existir norma legal que exija el cumplimiento de este requisito quedaría un evidente vacío legal de qué pasa si los trabajadores no están afiliados al IESS y el Inspector del Trabajo o quién haga sus veces se niega a cumplir con lo solicitado

legalmente por el empleador, en este caso estaría coartando su legítimo derecho establecido en el Código Laboral que no exige requisito alguno para expresar su voluntad de cerrar definitivamente su negocio a los trabajadores, todo lo cual analizaré a profundidad en capítulos posteriores.

Una vez que se ha realizado oportunamente la notificación de la liquidación de la empresa con 30 días de anticipación, la norma legal que regula este tema y que ha sido traída a acotación en líneas anteriores, nos determina que tendrá los mismos efectos que el desahucio es decir que culminados los 30 días terminarán las relaciones laborales con todos los trabajadores, pero durante este tiempo tendrá que pagar la bonificación por desahucio a cada trabajador así lo menciona el inciso segundo del artículo 193 del Código del Trabajo: “Si por efecto de la liquidación de negocios, el empleador da por terminadas las relaciones laborales, deberá pagar a los trabajadores cesantes la bonificación e indemnización previstas en los artículos 185 y 188, respectivamente, sin perjuicio de lo que las partes hubieren pactado en negociación colectiva”, (Código del Trabajo) lo que en concordancia con el inciso primero del artículo 185 del mismo cuerpo legal señala que “En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador”. (Código del Trabajo) El aviso de la liquidación de empresa o de negocio al surtir los mismos efectos que el desahucio, se tendrá que pagar esta bonificación que opera en razón del tiempo de servicio, la cual consiste en pagar al trabajador el veinte y cinco por ciento de su última remuneración multiplicada por los años trabajados.

El problema en este tema podría surgir en el sentido de que pasaría si no se cancelaría esta bonificación a los trabajadores durante los 30 días desde el aviso de la liquidación de la empresa, en el caso propiamente del desahucio señala la norma legal que en caso de que no se pague al trabajador esta bonificación el desahucio quedará sin efecto, artículo 185 del Código de Trabajo en su parte pertinente menciona: “...el Inspector del Trabajo procederá a

liquidar el valor que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado. Lo dicho no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador”; (Código del Trabajo) pero en el caso de la liquidación de empresas la Ley no menciona nada al respecto, por lo que nuevamente existe un vacío legal en este tema, pero se puede concluir jurídicamente que el empleador obligadamente tendrá que cancelar esta bonificación a los trabajadores que se constituye en un derecho adquirido pudiendo reclamar este pago judicialmente incluso después de terminada la relación laboral.

El artículo 193 del Código del Trabajo, norma que regula lo referente a la liquidación de empresas en el ámbito laboral, menciona que se tendrá que pagar aparte de la indemnización por desahucio antes analizada, la indemnización especial establecida en el artículo 188 del mismo cuerpo legal, como por ejemplo en el caso de que en la empresa exista asociación de trabajadores de cualquier índole y se realice este desahucio a algún miembro de la directiva se tendría que pagar indemnizaciones adicionales, o en caso de que exista contrato colectivo al optar el empleador por la liquidación de su empresa se estaría atentando al derecho de estabilidad y se tendría que cancelar las indemnizaciones determinadas en la Ley para estos casos, sin embargo se ha realizado un análisis profundo a estos casos dejando sin efecto el pago de estas indemnizaciones en caso de producirse el desahucio por liquidación de la empresa, al respecto debo citar al Dr. Gonzalo Merino Pérez que manifiesta “Con motivo de la liquidación del negocio desaparece tanto al patrono como la empresa o el sindicato sin la fábrica, si ésta desaparece legalmente, en virtud de la liquidación, es lo que se sostiene para indicar que no cabe la indemnización del Art. 188, para los integrantes de un comité de empresa”. (MERINO, 92) Afirmando el tan acertado criterio del Dr. Gonzalo Merino Pérez cabe hacer alusión a lo que ha recogido el Dr. Jaramillo Pérez en su libro *Jurisprudencia sobre Contratos Individuales de Trabajo*, en donde señala que existe pronunciamiento de la Corte Suprema en el sentido de que en caso de que en una empresa que ha venido realizando sus actividades normalmente, se haya celebrado contrato colectivo y el empleador decida liquidar la misma, frente a la estabilidad no se generaría responsabilidad y no da lugar al pago

de indemnización por el tiempo que falta para la terminación del contrato, por lo que al quedar sin efecto la estabilidad se está negando el pago de la indemnización prevista en el artículo 188 del Código del Trabajo.

Sobre lo expuesto debo mencionar que estoy en total acuerdo, pues al ser la liquidación de empresas un caso sui generis en el ámbito laboral que termina completamente toda relación jurídico laboral con todos los trabajadores, es justo que se pague la bonificación por desahucio antes razonada, pero no otras indemnizaciones que se configuran en penalidad a los empleadores que por el cometimiento de alguna ilegalidad termina las relaciones laborales con algún trabajador, que esta sería la razón de ser de estas indemnizaciones especiales que protegen directamente al trabajador que se encuentre en desmedro de sus derechos injustamente violentados, más en el presente caso al cerrar la empresa de forma legítima cumpliendo el procedimiento jurídico establecido en la normativa legal respectiva no se está despidiendo intempestivamente a los trabajadores, por lo que al no existir la motivación suficiente para imponer la sanción al empleador es injusto que se exija el pago de estas indemnizaciones. Aunque no hay que dejar de lado el hecho de que al existir un procedimiento vago y flexible para liquidar un negocio, en donde no se requiere justificación para cerrar el mismo, se presta muchas veces a despidos masivos a los trabajadores, lo cual es muy criticable y es por esto que el sentido de esta tesis es el encontrar las falencias de estos trámites laborales para exponer y proponer alternativas que conduzcan a una mejor aplicación práctica.

El último inciso del Art. 193 del Código del Trabajo menciona que “Si el empleador reabriere la misma empresa o negocio dentro del plazo de un año, sea directamente o por interpuesta persona, está obligado a admitir a los trabajadores que le servían, en las mismas condiciones que antes o en otras mejores”; (Código del Trabajo) en caso de que el empleador que decidió liquidar y cerrar su empresa, reabra la misma dentro del lapso de un año tendrá que imparitadamente recibir a su personal en las mismas condiciones laborales o incluso en mejores. Nuestra legislación acertadamente ha conservado el derecho de reintegración de

los trabajadores a la empresa que fuera liquidada, aunque en la práctica se torne un poco complicado pues es difícil obtener la información concreta y certera de que se ha reabierto el negocio, pero en caso de que el trabajador logre acudir a la empresa que ha retomado sus actividades y solicitar legalmente el reintegro a sus funciones, el patrono tendrá que recibirlo.

Pero en caso de que el empleador no quisiere recibir al trabajador, estaría vulnerando directamente sus derechos, por lo que el trabajador que no fuere reintegrado podrá demandar ante la autoridad competente que se reconozca y se declare su derecho para que el patrono lo reciba en su empresa, y si aun así si se niega a recibirlo éste tendrá que pagar la indemnización de despido intempestivo. Al respecto debo hacer hincapié al razonamiento expuesto por el Dr. Guillermo Ochoa Andrade “Además el empleador no puede reabrir la empresa dentro del tiempo de un año y en caso de que reabriera, está en la obligación de admitir nuevamente a los trabajadores que fueron liquidados, caso contrario caería incurso en un despido masivo a los trabajadores, con el consiguiente pago de indemnizaciones.” (OCHOA, 2007, 305)

No se puede dejar de mencionar que la normativa legal que regula a la liquidación de empresas en el ámbito laboral, tiene muchas falencias sobre todo en la regulación de su trámite al no requerir al empleador que justifique los motivos del cierre de su negocio, permitiéndose de esta manera que se abuse de esta institución jurídica con el objetivo irrefutable de terminar dolosamente los vínculos jurídicos con los trabajadores de una empresa. Al respecto muchos juristas han expuesto sus criterios contrarios a la manera como está regulada la liquidación de empresas en nuestro Código Laboral, como ejemplo puedo citar al Dr. David Altamirano Sánchez quién manifiesta que “Esta norma legal facilita, en la práctica a los empleadores, para utilizar el engaño en cuanto al estado de sus empresas. En muchísimos casos, se ha constatado que aquello de la liquidación definitiva de los negocios empresariales no fue sino un pretexto para desahuciar en masa a los trabajadores...”; (ALTAMIRANO, 7) de igual forma el Dr. Guillermo Ochoa Andrade manifiesta “El procedimiento utilizado en este trámite se caracteriza por la sencillez de la acción; sin que el

empleador tenga la obligación de esgrimir justificación alguna para optar por esta actitud...”
(OCHOA, 2007, 305)

2.3.3. CASOS DE JURISPRUDENCIA ACTUALES CON SU RESPECTIVO ANÁLISIS

Para una mayor comprensión de la Liquidación de Empresas en el ámbito laboral ecuatoriano, considero importante analizar la presente resolución emitida por la Corte Suprema de Justicia en el año 1974:

- CASO:

“Reapertura del negocio y obligación de recibir a los trabajadores que laboraban al tiempo de la liquidación.

Los trabajadores de Iteval fueron notificados con la liquidación de los negocios de la empresa y que, posteriormente, reanudaron su trabajo en la misma. Que, de acuerdo con lo dispuesto en el Inc. 2do. Del Art. 173 del Código de la materia, la empresa estuvo en la obligación de admitir a los trabajadores que le servían, y aunque no se establece pena alguna por contravenir a esta norma, es claro que se asimila a despido intempestivo, siempre que se demuestre que el empleador se negó a cumplir con la obligación de que trata aquel inciso (**Tercera Sala:** Tomás Valdivieso Alba.-Rubén Darío Morales.- César Carrea Nieto (Conjuez Permanente).- 25 de Abril de 1974.- Juicio: Marco Hernández – Florencio Valencia)”. (ESPINOSA, 457)

- **ANALISIS:**

El presente caso sin lugar a duda nos permite analizar varios aspectos del trámite de liquidación de empresas, en primer lugar que según lo relatado en este caso se realizó la notificación correspondiente a los trabajadores de la empresa Iteval con el aviso del cierre de la misma, es decir hasta este punto se cumplió con lo norma legal pertinente.

Sin embargo el mismo artículo regula el caso de que la empresa retome su actividad dentro del lapso de un año, tendrá la obligación de reincorporar nuevamente a sus trabajadores, lo cual he analizado en el desarrollo de este capítulo, y que se encuentra previsto en el último inciso del Art. 193 del Código del Trabajo que menciona: “Si el empleador reabriere la misma empresa o negocio dentro del plazo de un año, sea directamente o por interpuesta persona, está obligado a admitir a los trabajadores que le servían, en las mismas condiciones que antes o en otras mejores”; (Código del Trabajo) en el presente caso es claro que la empresa Iteval ha resuelto retomar sus actividades dentro del plazo del año de haber cerrado la misma, y como hemos visto es obligación del empleador recibir nuevamente a sus trabajadores, por tal razón los Jueces de la Tercera Sala han resuelto que esta negativa se la puede equiparar a un despido intempestivo aunque la norma legal no regule esto, sin embargo se deja la posibilidad a que estos trabajadores reclamen en la vía judicial sus derechos vulnerados y que en caso de que se demuestre la negativa del empleador en recibirlos podrá el Juez establecer que la actitud del empleador es considerado como un despido intempestivo.

En este sentido es claro el vacío legal que existe al no especificar la sanción cuando el empleador que reabre su empresa se niega a admitir nuevamente a sus trabajadores, por lo que posteriormente realizaré una propuesta de reforma a este trámite para corregir todos estos vacíos legales, y evitar la consecución de posibles conflictos entre empleador y sus trabajadores.

CAPITULO III
Análisis a la Institución Jurídica del
Desahucio en el Ecuador

- 3.1 Generalidades
- 3.2 Reseña Histórica del Desahucio
- 3.3 Análisis Legal del Desahucio
 - 3.3.1. Análisis Teórico
 - 3.3.2. Análisis Práctico
 - 3.3.3. Casos de Jurisprudencia actuales con su respectivo Análisis

3.1 GENERALIDADES

El estudio de este capítulo se centra en el Desahucio como forma de terminación de una relación laboral, que impera por la voluntad unilateral sea de empleador o de trabajador y para que surta los efectos legales respectivos deberá cumplir con las formalidades dispuestas en la normativa legal correspondiente. El desahucio es una de las instituciones jurídicas más antiguas no solo en el campo laboral, sino en el derecho ecuatoriano pues por los efectos que produce y por su fin mismo es aplicable en varias áreas del derecho, pero que sin duda en el ámbito laboral es donde esta institución ha tenido un mayor estudio jurídico y doctrinario.

Etimológicamente la palabra “Desahucio”, proviene del verbo des-afiduciar, raíz latina que significa confianza, palabra que por contracción y por el paso del tiempo ha ido perdiendo las letras “id”, y ha cambiado la letra “f” por la “h”, y que unida al sentido privativo de la raíz “des”, podemos entenderla como la falta o pérdida de confianza; concepto que aplicado en el ámbito laboral sería esta pérdida de confianza entre trabajador y empleador, lo que produce la acción unilateral de cualquiera de ellos para solicitar a través de la autoridad competente, el término del contrato vigente y concluir toda relación y toda obligación laboral

existente.

Esta institución jurídica laboral de gran aplicación práctica se encuentra regulada en nuestro Código del Trabajo a partir del Art. 184, artículo en el cual se establece su definición legal, y manifiesta en su primer inciso lo siguiente: “Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato.”; (Código del Trabajo) definición que establece claramente la prerrogativa que se otorga a las partes que forman parte de una relación laboral para terminar tempestivamente la misma, doctrinariamente se dice que se trata de una terminación del contrato de trabajo con responsabilidad, al respecto manifiesta el Dr. Gonzalo Merino Pérez “En nuestra legislación, el desahucio es el despido legal, es decir, la ruptura unilateral de un contrato bilateral de conformidad con la Ley.” (MERINO, 126)

Esta facultad que se concede tanto a trabajador como empleador para concluir la relación laboral, se la considera como un derecho encausado, pues al momento que se comunica a la otra parte la voluntad de terminar el contrato no se tiene que establecer causa o motivo alguno, sino simplemente basta que este aviso cumpla con las solemnidades debidas, las cuales serán motivo de análisis posteriormente.

Es menester considerar que esta institución también ha sido criticada doctrinariamente en razón de que de alguna manera atenta a la estabilidad laboral permitiendo arbitrariamente terminar, sin casusa alguna, un contrato a plazo fijo, sin embargo como analizaré oportunamente esta figura tiene su razón de ser y su fundamento en el hecho de que se prioriza la libertad y la voluntad de las partes para solicitar la terminación de la relación laboral, y es así que con sentido lógico la Ley ha permitido esta dispensa legal a las partes para que con un tiempo prudencial se de este aviso, precautelando el sentido de que bruscamente no exista un abandono o un despido intempestivo del trabajo.

En todo caso el desarrollo de este capítulo nos permitirá encontrar el sentido jurídico propio de esta figura legal analizando cabalmente sus aspectos primordiales tanto teóricos como prácticos, recalcando la aplicación del trámite previsto en la normativa vigente descubriendo sus virtudes y sus falencias, las cuales me permitirán proponer una reforma al trámite actual dispuesto en el Código del Trabajo.

3.2 RESEÑA HISTÓRICA DEL DESAHUCIO

En nuestra legislación ecuatoriana el desahucio como institución jurídica tiene dos antecedentes, por un lado en el ámbito Civil y Comercial, y por otro en el campo laboral con la creación de la Ley de Desahucio del Trabajo dictada en el gobierno de Isidro Ayora en el año de 1928.

Cabe recalcar que esta no es una institución creada o inventada por nuestros juristas de antaño, pues en la historia del derecho desde épocas coloniales ya se concebía el sentido del desahucio, es así que en la Novísima Recopilación, a principios del siglo XIX, podemos encontrar la siguiente norma “Cuando el arrendamiento se hubiere hecho sin tiempo determinado, esto es, sin fijar tiempo de duración, puede disolverlo cualquiera de las partes a su arbitrio, avisando a la otra con la debida anticipación.”; (VELA, 65-66) así también podemos tomar otra disposición de las Ordenanzas que regían en la Nueva España en México, que disponía que “cuando algún oficial tuviera algún obrero en su casa o tienda y le quisiera despedir de dicho de servicio, quince días antes que le despida, se lo haga saber, para que busque dónde trabajar; y lo mismo se entienda que si el mozo se quisiere despedir lo haga sobre los quince días al dicho su amo.” (VELA, 66)

Así también en el Código Civil francés ya se tenía al desahucio como institución parte del contrato de servicios, y Planiol mencionaba que “el aviso de despido, como lo llama,

viene del derecho gremial, pues en los antiguos gremios era el maestro quien avisaba a su operario o aprendiz que sólo hasta tal fecha lo recibiría en el trabajo, a fin de que en ese lapso buscara nueva ocupación.”; (VELA, 66) posteriormente este criterio fue adoptado en el Código de Napoleón en el que se permitía a las partes establecer un plazo contractual.

En el Ecuador esta institución fue incorporada en el Código Civil como manera de terminar un contrato de arrendamiento a tiempo indefinido, por lo que la Ley manifestaba que la única posibilidad de terminación de este tipo de contratos era a través de un aviso anticipado a la otra parte, es decir a través del desahucio. De manera especial hay que hacer hincapié al desahucio del contrato de “arrendamiento de criados domésticos y de trabajador asalariado”, lo cual fue posteriormente derogado por el Código del Trabajo, pues ya se introdujo a esta institución en el campo laboral, en donde la parte primordial de aquellas normas, era el hecho de que se estableció responsabilidad al trabajador o al empleador en caso de que arbitrariamente o intempestivamente despidiera o abandonara el trabajo según sea el caso, estableciendo que tendrá que pagar una indemnización equivalente al salario del tiempo que faltará para cumplir el contrato, sin embargo el desahucio solo podía aplicarse cuando no se establecía tiempo de duración del contrato o cuando existió estipulación expresa de las partes en que debe aplicarse este aviso anticipado para concluir la relación entre el criado o jornalero con el amo.

En el año de 1906 se promulgó el Código de Comercio dictado por Eloy Alfaro, normativa que reemplazó al que puso en vigor la Convención de Ambato de 1878, sin embargo en lo que respecta al desahucio se introdujo el concepto de que el principal y sus dependientes podrán terminar el contrato con aviso de anticipación de por lo menos un mes, es decir ya se estableció un plazo mínimo para hacer uso del desahucio, aunque también se facultó al dueño del negocio el poder despedir al factor o dependiente antes del mes pero pagándole el sueldo que le corresponda por todo el mes.

En el año de 1916 el Congreso Nacional, emitió un decreto en el que entre otras cosas eliminó el abuso del trabajo limitando a ocho horas la jornada laboral, estableció el descanso dominical, recargos para horas extraordinarias y suplementarias, entre otras regulaciones, pero en lo que corresponde al desahucio, instauró su obligatoriedad en toda relación laboral que para la terminación de la misma debía primar un aviso con por lo menos de treinta días, y que en caso de no hacerlo la otra parte tendrá la potestad de reclamar la indemnización correspondiente ante los Comisarios de Policía a quienes se les otorgó esta competencia especial.

Es así que todas estas normas del derecho común influenciaron en la consecución del desahucio como institución jurídica laboral, pero como antecedente directo a la regulación del desahucio en el Código de Trabajo, tenemos la Ley de Desahucio del Trabajo emitida el 6 de Octubre de 1928 y sus posteriores reformas el 21 de enero de 1936, 25 de noviembre de 1957 y el 29 de julio de 1938, en donde ya se estableció todo lo referente a esta institución como su trámite, bonificación y demás características propias del desahucio en el campo laboral que se encuentran vigentes hasta la actualidad.

3.3 ANÁLISIS LEGAL DEL DESAHUCIO

3.3.1. ANALISIS TEORICO

Como se ha visto brevemente el desahucio en el ámbito del derecho laboral es una de las instituciones más antiguas y con gran aplicación práctica al ser destinada como forma para terminar legalmente un contrato de trabajo cumpliendo obviamente las formalidades del caso, es transcendental entonces establecer su definición que nos guiará a su completo entendimiento, me permito acotar lo que menciona el Dr. Guillermo Ochoa Andrade

“El desahucio es un acto jurídico unilateral por medio del cual una de la partes, el

empleador o el trabajador, comunica a la otra, por medio de la Autoridad administrativa del trabajo, su decisión de dar por terminado el contrato; aviso que tiene por finalidad evitar que el trabajador se encuentre bruscamente sin trabajo, que el empleador se quede sin el prestador de servicios, así mismo de una manera intempestiva; produciendo en uno u otro caso, consecuencias de índole social, esto es, la desocupación o la baja de la producción, en su orden.”, (OCHOA, 2007, 294)

En esta definición se puede analizar claramente los elementos constitutivos del desahucio, destacándose principalmente el hecho de que el aviso de dar por terminada la relación laboral, sea hecha por el empleador o por el trabajador, se tiene que realizar a través de la autoridad competente, esto es el Inspector del Trabajo quien es la autoridad administrativa del trabajo y dará fe del cumplimiento de este aviso con la anticipación debida que determina la Ley, así lo señala el artículo 621 del Código del Trabajo: “El desahucio al que se refiere el artículo 184 deberá darse mediante solicitud escrita presentada ante el Inspector o Subinspector del Trabajo, quien hará la notificación correspondiente dentro de veinticuatro horas.”; (Código del Trabajo) por lo que el aviso particular de terminación del contrato realizado entre empleador y trabajador no casusa los efectos jurídicos del desahucio, y podría considerarse como despido o abandono intempestivo según sea el caso, y dará lugar al reclamo de las indemnizaciones respectivas.

El Código del Trabajo a través de su artículo 169 menciona las causales mediante las cuales se puede dar por terminado el contrato individual del trabajo, y en su numeral 9 señala al desahucio como una de ellas, pero se debe precisar que esta institución jurídica es aplicable para concluir los contratos laborales a plazo fijo como lo determina el inciso segundo del artículo 184 “En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.”; (Código del Trabajo) se debe entender que esta norma se refiere específicamente cuando el empleador debe presentar desahucio para culminar con el vínculo jurídico laboral, al respecto debo hacer

notar la existencia de un claro vacío legal pues no regula el caso cuando el contrato de trabajo sea o se vuelva indefinido, el empleador está prohibido en presentar el desahucio para extinguir la relación laboral, y si esta prohibición se hace extensible también a los trabajadores; es consecuente pensar que en los contratos laborales que se convierten en indefinidos no se permita el desahucio al empleador pues quedaría a su arbitrio y se convertiría en una variante de despido intempestivo, a más de que una de las características principales del desahucio es que se presente con la debida anticipación a la terminación del contrato con el objetivo de que el trabajador pueda buscar una nueva oportunidad de trabajo y no dejarle en el desempleo, y para que el empleador busque su reemplazo evitando también sea afectado en la producción de su negocio, sin embargo en el contrato a plazo indefinido no se cumple con esta característica de presentar con el desahucio con la “debida anticipación”, pues no existe fecha de terminación del contrato, notoriamente no podría el empleador solicitar el desahucio aunque la Ley no mencione nada al respecto, sin embargo al no existir esta regulación en forma expresa puede ocasionar interpretaciones extensivas en la aplicación errónea de esta institución jurídica.

En el caso de que el trabajador sea el que quiera presentar el desahucio para terminar la relación laboral el inciso segundo del artículo 185 manifiesta que debe notificar esta voluntad con una anticipación de quince días, específicamente manifiesta: “Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el inciso anterior pedido por el empleador, y de quince días en el caso del desahucio solicitado por el trabajador...”, (Código del Trabajo) evidentemente esta norma no es clara y carece de completo sentido jurídico pues es inconclusa en lo que respecta a si se puede presentar solo en contratos a plazo fijo o también en los indefinidos, en la práctica ha sido posible el desahucio por parte del trabajador en un contrato laboral a plazo indefinido, presentando únicamente la solicitud con la voluntad de terminar la relación laboral a la autoridad competente de trabajo para que notifique al empleador, y continuar prestando por quince días más sus servicios personales para evitar el abandono intempestivo del mismo. Sin embargo queda establecido un claro vacío legal al respecto, que me permita desarrollar una propuesta de reforma al trámite del desahucio en capítulos posteriores tratando de

subsanan estas falencias jurídicas.

Cabe destacar además que el desahucio a diferencia de otras instituciones jurídicas como el visto bueno, permite que el trabajador luego de ser notificado con el aviso de la terminación de la relación laboral, continúe laborando normalmente durante esos 30 días de anticipación a la terminación del contrato e incluso podrá cobrar su remuneración por el mes trabajado.

El artículo 186 del Código del Trabajo establece una limitación a la aplicación de esta figura jurídica, al mencionar lo siguiente: “Prohíbese el desahucio dentro del lapso de treinta días, a más de dos trabajadores en los establecimientos en que hubiere veinte o menos, y a más de cinco en los que hubiere mayor número.”; (Código del Trabajo) norma muy lógica dictada con mira en el interés social que tiende a evitar el incremento brusco de la desocupación y el abuso por parte del empleador para desahuciar masivamente a sus trabajadores en el lapso de un mes, por lo que en caso de que esto ocurra los trabajadores afectados podrán reclamar las indemnizaciones correspondientes, aunque la normativa legal no establece específicamente cuales serían estas indemnizaciones en caso de que el empleador incurra en esta prerrogativa vacío legal que constituye otra falencia en la regulación de esta institución jurídica; doctrinariamente se determina una excepción a esta norma que sería el caso de la liquidación de empresas, tema analizado en el capítulo anterior, mediante el cual se puede desahuciar a todos sus trabajadores por el cierre definitivo del negocio, norma totalmente lógica como he expuesto anteriormente pues al dejar de existir la empresa dejan de existir también todas las relaciones laborales vigentes.

Nuestra legislación laboral establece restricciones en la solicitud del desahucio por parte del empleador, por existir casos especiales en los que está inmerso el trabajador precautelando sus derechos, es así que debo hacer alusión a lo que prescribe el artículo 187 del Código del Trabajo

“El empleador no puede despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador

miembro de la directiva de la organización de trabajadores. Si lo hiciera, le indemnizará con una cantidad equivalente a la remuneración de un año, sin perjuicio de que siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período para el cual fue elegido.

Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del Inspector del Trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia. El monto de la indemnización mencionada se dividirá y entregará por iguales partes a la asociación a que pertenezca el trabajador y a éste. En caso de que el empleador incurriera en mora de hasta treinta días en el pago, el trabajador podrá exigir judicialmente, y si la sentencia fuere condenatoria al empleador, éste deberá pagar, además de la indemnización, el recargo del cincuenta por ciento del valor de ella, en beneficio exclusivo del trabajador. El juez retendrá, de oficio, y entregará los fondos a sus destinatarios en las proporciones y formas indicadas, así no hubiere intervenido la asociación en el litigio; pero ésta puede disponer que el saldo recaudado se invierta, en todo o en parte, en asistir al dirigente despedido. Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causales determinadas en el artículo 172.” (Código del Trabajo)

Esta norma protege a los trabajadores que son parte de una directiva de un sindicato, gremio u organización de trabajadores en general, para evitar que el empleador dolosamente haga uso del desahucio para separarlos de la empresa, en razón de que pertenecen a la directiva de una organización de trabajadores que genera intereses contrapuestos entre las partes de la relación laboral. Es importante referirme a lo que menciona el Dr. Carlos Vela Monsalve al respecto,

“...al imponer esta prohibición de despedir al trabajador perteneciente a la directiva sindical, no es otro que dar una garantía más para la estabilidad y existencia de las organizaciones de trabajadores; puesto que son los miembros de la Directiva quienes tienen en ocasiones que asumir actitudes que pueden estar en pugna con los intereses patronales, como cuando en el ejercicio de sus funciones presenten reclamos legales, busquen mejores

condiciones de trabajo, etc., y correrían por lo mismo el riesgo de que el patrono recurra al expediente de despedirlos para desorganizar el sindicato que fortalece la posición obrera frente a sus propios intereses.” (VELA, 75)

Esta medida de protección que ampara el Código del Trabajo tiene su fundamento o razón de ser en la libertad que se otorga a los trabajadores para asociarse y ser parte de una organización de trabajadores, es así que la Constitución Política vigente preserva este derecho, en su artículo 66, numeral 13 menciona: “Se reconoce y garantizará a las personas: 13. El derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria.”; (Constitución Política del Estado) en concordancia con los numerales 7 y 8 del artículo 326 ib. ídem que señala:

“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de empleadores.; 8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleados y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.”; (Constitución Política del Estado)

Con este fundamento jurídico es lógica la restricción al empleador de poder desahuciar a sus trabajadores cuando pertenecen a la directiva de una asociación de trabajadores, a más que la norma señalada del Código del Trabajo especifica la sanción que se impondrá al empleador que violare esta prohibición, manifestando que el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a un año de remuneración, pero que esta cantidad tendrá que dividirse en partes iguales con la asociación de la cual es parte en su directiva, y que en caso de que el empleador caiga en mora hasta por treinta días por el no pago de esta indemnización, el trabajador podrá exigir judicialmente el pago con el recargo del cincuenta por ciento del valor que le correspondía, pero en su exclusivo beneficio.

En concordancia con la restricción especial para solicitar el desahucio, establecida en el señalado artículo 187 del Código del Trabajo debo hacer alusión al artículo 459 ib. Ídem que menciona:

“Salvo los casos del artículo 172, el empleador no podrá desahuciar a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo Inspector del Trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva. De producirse el despido o el desahucio, no se interrumpirá el trámite de registro o aprobación de la organización laboral.

Para organizar un comité de empresa, la asamblea deberá estar constituida por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, pero en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a treinta trabajadores. Las asambleas generales para la organización de las restantes asociaciones de trabajadores, no están sujetas al requisito del cincuenta por ciento, a que se refiere el inciso anterior.”; (Código del Trabajo)

Cuyo fundamento de igual forma se encuentra en el reconocimiento expreso del derecho de los trabajadores a asociarse, derecho que como he analizado se encuentra consagrado en nuestra Constitución, por lo que es totalmente correcto garantizar la estabilidad laboral a los trabajadores que han decidido ser parte de una asociación de trabajadores, pues esta norma jurídica impide despedir o desahuciar al trabajador desde que se ha notificado al Inspector del Trabajo, autoridad administrativa del trabajo competente, que se han reunido en asamblea general para constituir la asociación u organización de trabajadores, estabilidad que rige hasta que se integre la primera directiva, y en caso de que se incumpla esta norma, el artículo 462 del mismo cuerpo legal manifiesta: “El empleador que contraviniera la prohibición del artículo 459, indemnizará al trabajador desahuciado o despedido con una suma equivalente al sueldo o salario de un año.”; (Código del Trabajo) en este caso el trabajador tendrá derecho a reclamar al empleador el pago de un año de salario a su exclusivo beneficio, sanción diferente al del desahucio de los dirigentes de la asociación en donde la indemnización cobrada tenía que dividirla proporcionalmente con la organización de trabajadores.

Otra de las prohibiciones al empleador para solicitar desahucio, es en el caso que establece el artículo 32 del Código del Trabajo,

“Si un equipo de trabajadores, organizado jurídicamente o no, celebrare contrato de trabajo con uno o más empleadores, no habrá distinción de derechos y obligaciones entre los componentes del equipo; y el empleador o empleadores, como tales, no tendrán respecto de cada uno de ellos deberes ni derechos, sino frente al grupo. En consecuencia, el empleador no podrá despedir ni desahuciar a uno o más trabajadores del equipo y, en caso de hacerlo, se tendrá como despido o desahucio a todo el grupo y deberá las indemnizaciones correspondientes a todos y cada uno de sus componentes. Sin embargo, en caso de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados, falta de probidad o conducta inmoral del trabajador, o injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, ascendientes o descendientes o a su representante, el empleador notificará al jefe o representante del equipo para la sustitución del trabajador. En caso de oposición, el Juez del Trabajo resolverá lo conveniente. En los casos de riesgos del trabajo, el trabajador tendrá su derecho personal para las indemnizaciones, de acuerdo con las normas generales.”, (Código del Trabajo)

Este caso sui generis de relación laboral en el que el empleador ha celebrado un contrato de trabajo con un grupo de trabajadores que conforman un equipo de trabajo, la Ley establece que no podrá desahuciarse a uno de los trabajadores que conforman este equipo, pues se consideraría que está desahuciando a todo el grupo, o en el peor de los casos pasaría a ser un despido intempestivo de todo el grupo de trabajadores, generando el derecho para reclamar las indemnizaciones debidas.

Este caso es poco aplicado en la práctica, pero sin duda genera varios aspectos prácticos importantes, como el hecho de que el empleador mantiene una correlación de obligaciones y derechos con el equipo de trabajadores, ya que al haber celebrado el contrato de trabajo en

estas condiciones es totalmente acertado considerarlo como un solo conjunto, siendo necesario entonces que la figura del desahucio sea limitada en el hecho de que no se puede aplicarla para concluir la relación laboral con uno de los trabajadores parte del equipo, sino que en este caso se considera desahuciado todo el equipo de trabajo, salvo como manifiesta la misma norma citada, que uno de los trabajadores parte del equipo, cometa cualquiera de las faltas detalladas sea con el patrono o con sus familiares, en este caso el empleador informará al Jefe del equipo de trabajo para que reemplace a este mal elemento por no guardar la obediencia o respeto del caso, y si es que existe oposición a su reemplazo será el Juez de Trabajo quién resuelva este impase, aunque nuestra legislación no indica el trámite a seguirse ante la autoridad judicial, hecho que constituye en otro desacierto en la regulación de esta figura laboral.

Otro caso de limitación a la institución jurídica del desahucio es el caso de las mujeres embarazadas que señala el inciso tercero del artículo 154 del Código Laboral,

“...Salvo en casos determinados en el artículo 172, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo. En caso de despido o desahucio a que se refiere el inciso anterior, el Inspector del Trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten.”; (Código del Trabajo)

Es totalmente justificado el impedir al empleador despedir o desahuciar a la mujer que se encuentre en estado de gestación, con fundamento en nuestra Constitución en su artículo 332:

“El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se

prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles productivos.” (Constitución Política del Estado)

En consecuencia es necesario e imperioso vigilar el derecho de la mujer en gestación para que el empleador en pretexto de esta condición desahucie a la trabajadora, esta limitación entonces es totalmente acertada. Cabe señalar que como menciona el artículo del Código Laboral la mujer embarazada goza de estabilidad laboral desde que se encuentra en gestación lo cual podrá demostrarlo a través de certificado médico emitido por los galenos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), o a falta de este por un médico privado, y en caso de que el empleador hiciera caso omiso a esta norma la trabajadora podrá exigir el pago de una indemnización correspondiente a un año de remuneración, lo cual podrá reclamar administrativamente o en la vía judicial.

El artículo 510 del Código del Trabajo determina el caso de los trabajadores que hayan intervenido en una huelga, “Terminada la huelga volverán a sus puestos todos los trabajadores salvo el caso de huelga ilícita, y quedará garantizada su permanencia por un año, durante el cual no podrán ser separados sino por las causas determinadas en el artículo 172. Esta disposición se considerará obligatoria para el empleador e incorporada en el arreglo o fallo, aunque no se lo diga expresamente.”; (Código del Trabajo) en este caso luego de haber terminado el conflicto laboral, la Ley establece un año de estabilidad obligatoria para todos los trabajadores que deberán incorporarse a sus labores normales, y que únicamente podrá terminar el contrato de trabajo por visto bueno en caso de que incurriera el trabajador en las causales establecidas en el artículo 172 del Código del Trabajo, por lo que se prohíbe de esta manera al empleador terminar la relación laboral a través del desahucio durante este año de estabilidad, salvo que la huelga haya sido considerada ilícita, que es el caso de que los trabajadores huelguistas hayan ejecutado actos violentos contra las personas o hayan causado grave perjuicio económico a las propiedades del empleador o de terceros y que además tiene que ser declarado como ilícita por la autoridad competente. Cabe destacar en este caso que

nuestro Código de Trabajo también permite que se lleve a cabo la huelga solidaria por parte de los trabajadores pero en este caso concreto no gozan de la estabilidad y garantía considerada en el artículo 510 de este ordenamiento jurídico, por lo cual en este caso específico de huelga el empleador si podrá presentar el desahucio a sus trabajadores con las formalidades y puntualidades del caso.

Por último tenemos el caso del servicio doméstico que establece el artículo 271 del Código del Trabajo “Si no se hubiere determinado plazo podrá cesar el servicio a voluntad de las partes, o previo el respectivo desahucio. El empleador que desahucie al doméstico estará obligado a concederle licencia de dos horas semanales para que busque nueva colocación. En caso de despido intempestivo, para el cómputo de la indemnización, se tomará en cuenta únicamente la remuneración en dinero que perciba el doméstico.”; (Código del Trabajo) en este caso cuando el empleador decida concluir la relación laboral con su empleada o empleado doméstico a través del desahucio, a más de cumplir con las formalidades dispuestas para la ejecución de este trámite, deberá conceder obligatoriamente al trabajador dos horas semanales para que pueda buscar un nuevo trabajo y evitar de esta forma que quede en la desocupación.

En el mismo caso el artículo 272 del Código del Trabajo señala “El empleado doméstico no podrá retirarse inopinadamente si causa grave incomodidad o perjuicio al empleador. Estará en este caso obligado a permanecer en el servicio el tiempo necesario hasta que pueda ser reemplazado, tiempo que no excederá de quince días, salvo que deje en su lugar otra persona aceptada por el empleador.”; (Código del Trabajo) de lo cual se puede establecer que de igual forma el o la trabajadora doméstica que hubiere presentado el desahucio para terminar la relación laboral, no podrá abandonar repentinamente sus labores, sino que deberá cumplir con su contrato de trabajo, aunque en este tipo de trabajo la Ley excepcionalmente permite dejar un reemplazo siempre y cuando acepte el empleador.

3.3.2. ANALISIS PRÁCTICO

En base al análisis teórico realizado a la institución jurídica laboral del desahucio, se ha podido identificar plenamente su significado y naturaleza jurídica, entendiendo que específicamente esta figura de tipo administrativa permite concluir legalmente una relación laboral cuando se cumpla con las formalidades que establece la Ley.

Es necesario entonces analizar su parte práctica, esto es el trámite administrativo que se realiza ante el Inspector del Trabajo quién es la autoridad competente, así lo establece el artículo 621 del Código del Trabajo “El desahucio al que se refiere el artículo 184 deberá darse mediante solicitud escrita presentada ante el Inspector o Subinspector del Trabajo, quien hará la notificación correspondiente dentro de veinticuatro horas.”, (Código del Trabajo) y en los lugares en los cuales no existen estas autoridades administrativas del trabajo, el desahucio deberá ser presentado ante los Jueces del Trabajo del lugar, así lo señala el artículo 622 del mismo cuerpo legal.

De la norma expuesta se desprende el hecho de que cualquiera de las partes de la relación laboral que desee solicitar el desahucio deberá presentar petición escrita al Inspector del Trabajo, aunque específicamente la norma no mencione las formalidades a cumplir en dicho documento, preguntándonos entonces si esta solicitud podrá ser rechazada por la autoridad por no cumplir con los requisitos de forma, al respecto debo acudir al pensamiento del Dr. Guillermo Ochoa Andrade “La solicitud de desahucio se encuentra libre de formalidades sacramentales, no es posible anotar vicios de forma, se requiere eso sí que sea por escrito y notificada por la autoridad competente, para que surta plenos efectos...”; (OCHOA, 2007, 295) así también es importante acotar lo que menciona el Dr. Carlos Vela Monsalve sobre este tema “No es posible anotar vicios de forma en solicitud de desahucio presentada ante el Inspector o Subinspector, pues se halla libre de solemnidades sacramentales; y en lo tocante al fondo de dicha solicitud, es suficiente la invocación que se haga del Art...del Código del

Trabajo.”, (VELA, 70) simplemente entonces basta la solicitud escrita dirigida a la autoridad del trabajo, y que se establezca claramente la petición de concluir la relación laboral a través del desahucio, y el Inspector del Trabajo deberá dar el trámite respectivo, que según el artículo 621 del Código del Trabajo señalado consiste en notificar inmediatamente a la contraparte en veinticuatro horas.

Es importante no olvidar que el desahucio debe ser presentado con la debida anticipación para que produzca los efectos legales correspondientes como así lo determina el artículo 184 del Código del Trabajo, norma considerada oportunamente, formalidad que deberá ser verificada por el Inspector del Trabajo y dará fe que el desahucio sea presentado con la anticipación de treinta días en caso de que presente el empleador o quince días en caso del trabajador, a la culminación del contrato de trabajo. Una vez que ha sido receptada la solicitud de desahucio y se haya realizado la notificación respectiva por parte de la autoridad competente, el Código del Trabajo en el inciso primero de su artículo 185 establece que el empleador tendrá que reconocer al trabajador una bonificación equivalente al veinticinco por ciento de la última remuneración por los años de servicio prestados, “En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.”; (Código del Trabajo) hay que considerar que no importa si el desahucio ha sido presentado por el empleador o por el trabajador, esta bonificación tiene que ser cancelada obligatoriamente al trabajador.

Como queda entendido el empleador tiene que impajaritiblemente cancelar al trabajador la bonificación de desahucio, el inciso segundo del Art. 185 del Código del Trabajo nos guía para entender los efectos jurídicos del pago o no de esta bonificación, así establece:

“Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el inciso anterior pedido por el empleador, y de

quinze días en el caso del desahucio solicitado por el trabajador, el Inspector del Trabajo procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado. Lo dicho no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador.” (Código del Trabajo)

Luego de que haya sido notificada la contraparte con la voluntad de la otra de desahuciarle, el Inspector del Trabajo tendrá que realizar una liquidación calculando el valor que le corresponde al trabajador por concepto de la bonificación del desahucio, indicando este valor al empleador para que este realice el pago dentro de los 15 o 30 días según corresponda el caso, y como señala este artículo del Código del Trabajo en caso de que el empleador no pague en este tiempo el desahucio no producirá los efectos jurídicos respectivos, y en tal caso llega la duda si se considerará este hecho como caso de despido intempestivo al trabajador, sobre este tema el Dr. Gonzalo Merino Pérez menciona “En el término que media entre la notificación del desahucio y la terminación del plazo del mismo, el inspector está en la obligación de hacer la liquidación de lo que debe el patrono al trabajador y si no lo hace o no paga el patrono la indemnización, entonces ya no hay desahucio, es como que si no se hubiese presentado, transformándose en un despido intempestivo.”, (MERINO, 127) lo cual no comparto del todo este criterio pues la norma legal citada es completamente clara se refiere a que no surtirán los efectos legales el desahucio que presente el empleador sino cancelará al trabajador la bonificación que le corresponde en los treinta días respectivos, en este sentido el desahucio al no surtir su efecto legal principal, que es el de terminar la relación laboral, se entenderá que el vínculo laboral continúa y en este caso el contrato se volverá indefinido y si el empleador no quiere que el trabajador siga prestando sus servicios personales tendrá que despedirlo intempestivamente, con lo cual se ratifica la obligación del empleador de cancelar la bonificación.

Esta falta de pago en la bonificación del desahucio por parte del empleador en la práctica a llevado a diversos criterios por el hecho de que el desahucio es una institución que permite terminar legalmente una relación laboral y así lo establece nuestra normativa legal vigente, sin embargo el hecho de que el empleador no cancele oportunamente la bonificación que le corresponde al trabajador en los plazos que indica la Ley, se lo sanciona y equipara este hecho como un despido intempestivo, incluso en el caso de que el trabajador fuera el que presentará solicitud de desahucio, en la que consta clara y específicamente que es su voluntad la de terminar la relación laboral, por lo que es discutible la legitimidad de esta sanción, es pertinente referirse a una resolución de la Procuraduría General del Estado:

“El plazo de quince días mencionado en el inciso 2do. del Art. 185 del Código del Trabajo, es el fijado para la liquidación que debe realizar el Inspector del Trabajo, pero no implica una modificación a los efectos de desahucio, tanto más que éste es uno de los modos de terminación del contrato individual de trabajo de acuerdo con el numeral 9 del Art. 169 del propio código. Por tanto, considero que una vez notificado legalmente el desahucio, surte efecto de inmediato. Al absolver la misma consulta planteada al Director Regional del Trabajo de Quito, este funcionario reconoce, inclusive, que el plazo de quince días no es obligatorio para el empleador, pudiendo en consecuencia ser obviado por éste.”; (Resolución Procuraduría General del Estado, 2002) criterio que me parece acertado sobre todo cuando el desahucio ha sido presentado por el trabajador, en el sentido de que el desahucio debe producir efectos jurídicos inmediatamente que se notifique al empleador a través de la autoridad competente, más el hecho de que no cancele la bonificación que le corresponde al trabajador dentro del plazo de los 15 días no se le puede considerar como despido intempestivo, más el trabajador podrá reclamar judicialmente el pago de los valores respectivos, sin embargo pienso que nuestra legislación es muy vacía en esta regulación lo que produce el problema citado, sin embargo recalco que en capítulos posteriores presentaré una reforma legal a esta institución jurídica.

Es claro en todo caso que el desahucio queda perfeccionado una vez que se haya realizado la notificación en las formalidades que determina la Ley, así refiere también el Dr. Gonzalo Merino Pérez “Dado el desahucio, notificado por el Inspector del Trabajo, con el respectivo

decreto al trabajador, el desahucio queda definitivo, ya que no se puede revocar. Esto no lo dice la Ley, lo expresa la Jurisprudencia de la Corte Suprema en algunos fallos emitidos, que, practicada la notificación, el desahucio queda perfeccionado sin revocatoria.”, (MERINO, 128) reflexión que como he analizado debe diferenciarse del desahucio presentado por el trabajador o por el empleador pues tienen efectos jurídicos diferentes.

En la práctica se faculta también al trabajador realizar las observaciones correspondientes a la liquidación efectuada por el Inspector del Trabajo, pues el empleador pudo haber dolosamente omitido valores que recibía en su remuneración mensual, por lo que en caso de que el trabajador no se encontrará conforme con lo cancelado por el patrono, podrá presentar escrito a la autoridad competente para que se incluyan otros valores que tendrán ser verificados por el Inspector del Trabajo; aún si luego de realizar estas observaciones el trabajador no se encontrará conforme con el valor de la liquidación podrá reclamar judicialmente el reconocimiento de los valores faltantes.

Nuestro Código del Trabajo establece sanción al trabajador que haya abandonado sus labores y no presentará desahucio correspondiente, en su artículo 190 establece “El trabajador que sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador, abandonare intempestivamente el trabajo, es decir sin previo desahucio, pagará al empleador una suma equivalente a quince días de la remuneración.”, (Código del Trabajo) en este caso el abandono intempestivo del trabajo se lo sanciona con una indemnización correspondiente a quince días de su última remuneración, lo cual podrá el empleador hacer exigible ante el Juez del Trabajo competente.

Como se ha expuesto la normativa que regula la institución jurídica del desahucio no establece mayores formalidades en la presentación de esta petición por parte del trabajador o del empleador, sin embargo para que se inicie el trámite correspondiente, la autoridad del trabajo ha dispuesto que se tienen que adjuntar algunos documentos a la solicitud del

desahucio dependiendo de quién presente el mismo, es así que en el caso del trabajador tendrá que adjuntar únicamente una copia de su cédula y certificado de votación, y si es posible un croquis detallando exactamente la dirección del lugar de trabajo, en donde se realizará la notificación al empleador.

En el caso de que sea el empleador quien decidiera desahuciar al trabajador, la autoridad competente ha dispuesto que se tendrá que adjuntar una copia del contrato debidamente legalizado en el Ministerio de Relaciones Laborales, se tendrá que adjuntar copia de la cédula de identidad y del certificado de votación del empleador, en caso de que el empleador sea una persona jurídica se tendrá que adjuntar una copia certificada del nombramiento del representante legal de la empresa, así como de una copia del RUC de la misma, y un requisito especial es el Certificado actualizado de cumplimiento de obligaciones con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), al respecto el Dr. Guillermo Ochoa menciona “...además el empleador puede presentar el desahucio siempre y cuando se encuentre al día en el pago de sus cotizaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; esto último, como norma general que atañe a todo trámite del empleador en contra del trabajador.”, (OCHOA, 2007, 295) requisitos que deberán ser verificados por el Inspector del Trabajo para dar cumplimiento al trámite de desahucio.

3.3.3. CASOS DE JURISPRUDENCIA ACTUALES CON SU RESPECTIVO ANÁLISIS

Es pertinente que para una mayor y mejor comprensión de la institución jurídica motivo de estudio del presente capítulo, sea considerado un caso práctico en donde se pueda identificar el verdadero alcance jurídico del desahucio; por tal razón es importante analizar el presente caso:

- **CASO 1:**

“Incumplimiento del Inspector del Trabajo de su obligación de notificarlo dentro de 24 horas de presentada la solicitud. Consta a folios 10 y su vuelta, la copia certificada de la solicitud que A.G., en representación de GRACE Y CIA. (ECUADOR), S.A. COMERCIAL, presentó ante el Inspector del Trabajo del Guayas, con fecha 22 de Marzo de 1969, es decir que se acudió al funcionario competente con treinta y un días de anticipación, habiéndose notificado al trabajador el 24 de Marzo de 1969. La circunstancia de que el Inspector del Trabajo no haya cumplido con su obligación de notificar al interesado, dentro de las veinticuatro horas de presentada la solicitud, no compromete la responsabilidad del patrono que compareció oportunamente con su manifestación de voluntad de concluir referido contrato.- No se trata, en el caso, de manifestación unilateral de voluntad como ocurriría para la terminación de un contrato en que no se ha fijado plazo para su duración y que para concluirlo las partes tienen que acudir a desahucio y que al ser pedido por el patrono para que surta sus efectos tienen que observarse las disposiciones sobre anticipación de tiempo, liquidación de las bonificaciones y consignación de los valores liquidados... Si en estos autos el empleador cumplió con tal requisito, no existe despido intempestivo (**Quinta Sala:** Félix Urresta Portilla.- Gonzalo Moreno Loor.- Lauro Sergio Hidalgo C.- 4 de Julio de 1973.- Juicio: Eduardo González Muñoz – Grace y Cía. (Ecuador), S.A. Comercial).” (ESPINOZA, 251)

- **ANÁLISIS:**

Como se puede evidenciar en el presente caso el empleador ha hecho uso de la figura legal del desahucio para concluir legalmente la relación laboral con su trabajador presentando oportunamente ante el Inspector del Trabajo la solicitud respectiva y con la debida anticipación, y según el caso se hizo con 31 días antes de que concluya el contrato de trabajo, sin embargo del expediente respectivo se afirma que la autoridad de trabajo no realizó la notificación en forma inmediata al trabajador como manifiesta el artículo 461 del Código del Trabajo “Recibida la notificación a la que se refiere el artículo 459, el Inspector del Trabajo

la notificará a su vez al empleador, dentro de veinticuatro horas de haberla recibido y sólo con fines informativos”, (Código del Trabajo) sino que la realizó dos días después de la presentación de la solicitud de desahucio, por lo que la omisión a esta norma produjo que el trabajador demandará judicialmente despido intempestivo al empleador, en razón de que la notificación del desahucio al trabajador se efectuó dentro de los 30 días antes de que concluya el contrato laboral, cumpliéndose de esta forma lo señalado en el inciso segundo del artículo 184 del Código del Trabajo “En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.”, (Código del Trabajo) por lo que el trabajador puede alegar que como no se le notificó oportunamente con 30 días de anticipación el contrato se convirtió a tiempo indefinido, y la voluntad unilateral del empleador de culminar la relación laboral se puede entender como un despido intempestivo.

Es importante mencionar que el Inspector del Trabajo en el presente caso omitió lo dispuesto en el artículo 553 del Código del Trabajo “Son atribuciones de los inspectores: 5. Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, y notificar los desahucios, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código;”, (Código del Trabajo) por lo que los Magistrados de la Sala Quinta de la Corte Superior de Justicia de ese entonces, han analizado correctamente en el sentido de que no se puede hablar de despido una vez que el empleador ha presentado oportunamente el desahucio ante la autoridad respectiva, cumpliendo el plazo previsto en la Ley, y que el error en el trámite administrativo en que incurrió el Inspector no es atribuible a la voluntad del empleador para sostener que existió despido intempestivo, en todo caso al Inspector del Trabajo se le puede sancionar administrativamente por el no cumplimiento de las normas legales correspondientes.

Sin embargo con este caso queda claro el sentido jurídico del desahucio que es el de terminar legalmente un contrato laboral y que cumpliendo con las formalidades del caso,

evita que se configure el despido o abandono intempestivo del trabajo, y que es obligación de la autoridad competente el dar el trámite que señala la Ley, respetando los plazos correspondientes.

-CASO 2:

JUICIO No. 13-2007 ACTOR: ALFREDO TORAL MENA DEMANDADO: FORTIDEX S. A. CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. SEGUNDA SALA DE LO LABORAL. Quito, junio 29 de 2009; las 16h20. VISTOS: Los abogados José Joaquín Febres-Cordero Molina y Jimmy León Peñafiel, procuradores judiciales de Fortidex S.A., inconformes con la resolución dictada por la Segunda Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la ex Corte Superior de Justicia de Guayaquil, hoy Corte Provincial de Justicia del Guayas, confirmatoria de la pronunciada por el Juez de Origen que declaró parcialmente con lugar la demanda en el juicio de procedimiento oral laboral que sigue Alfredo Toral Mena, en tiempo oportuno dedujo recurso de casación accediendo por ello la causa a análisis y decisión de este Tribunal, que para hacerlo considera: PRIMERO: Por las disposiciones constitucionales, las legales y el sorteo de rigor efectuado, la Segunda Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia es la competente para dictar la resolución correspondiente. SEGUNDO: Los casacionistas señalan que en la sentencia que atacan, se han infringido los Arts. 185 y 593 del Código del Trabajo; Arts. 113, 115 y 274 del Código de Procedimiento Civil. Fundamentan su recurso en las causales primera y tercera del Art. 3 de la Ley de Casación. TERCERO: Confrontando la sentencia con el escrito de casación, se advierte que los recurrentes en concreto, impugnan la sentencia dictada por el Tribunal de Alzada, porque indebidamente se dispuso el pago de la bonificación del 25% de la remuneración por años de trabajo, cuando en la terminación de la relación laboral, no medió trámite de desahucio; alegan adicionalmente que no se observaron todos los medios probatorios aportados al proceso, con los que se demuestra que la relación de trabajo inició el 01 de enero de 2002 y no el 01 de marzo de 2001. CUARTO: Respecto del primer aspecto se observa: a) A fjs. 37 del proceso obra la renuncia voluntaria que presenta el accionante a su empleador el 06 de julio de 2004. b) De fjs. 38 a 39 consta el

acta de finiquito suscrita por las partes, estableciéndose en la cláusula primera que: “...mediante este acto dan por terminada 1 la relación laboral que existía, por renuncia voluntaria del empleado... la misma que fue aceptada por el ex empleador, como consecuencia de lo cual las relaciones laborales terminaron el mismo día por acuerdo de las partes de conformidad con lo prescrito en el terminal segundo del artículo 169 del código de trabajo”. c) El Art. 184 del Código del Trabajo determina: “Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato...”; y el Art. 185 del citado cuerpo de leyes señala el pago de la bonificación por desahucio. Es decir, las citadas normas prevén que en caso de haber mediado en la terminación de la relación laboral el aviso de desahucio, la obligación del empleador es entregar el 25% de la remuneración por los años de servicio prestados, situación que en la especie no medió, ya que existió renuncia presentada por el trabajador y aceptada por el empleador, configurándose así la terminación por mutuo acuerdo entre las partes, por lo que la disposición confirmatoria del Tribunal de Alzada de que se reliquide al ex trabajador por este rubro es incorrecta, no procediendo en la especie tal disposición...

- ANALISIS:

Como se puede observar el presente caso se trata del reclamo del trabajador mediante la vía judicial del pago de la bonificación por desahucio que establece el artículo 185 del Código de Trabajo, cuyo antecedente recae obviamente por efecto de la terminación de la relación laboral, con el antecedente de que el trabajador había presentado la renuncia al ex - empleador quién aceptó la misma celebrando por común acuerdo acta de finiquito, y que sin embargo el trabajador recurre ante el Juez del Trabajo para demandar se le cancele este rubro por desahucio a pesar de haber presentado la renuncia. La resolución de la Corte Superior de Justicia, de ese entonces; a través de la Sala de lo Laboral concede el pago de este rubro, por lo cual la defensa de la parte empleadora presenta Recurso de Casación ante la Corte Nacional de Justicia, cuya resolución es motivo de este análisis.

Esta resolución de la Corte Nacional de Justicia es completamente acertada en el sentido de rechazar el pago de la bonificación de desahucio al trabajador, reformando la Sentencia de la Corte Superior de Justicia, pues el trabajador hizo este aviso de terminación de la relación laboral sin prever el trámite dispuesto en el artículo 621 del Código Laboral, esto es debió presentar la solicitud de desahucio al Inspector del Trabajo, para que notifique al empleador con la voluntad de terminar el contrato de trabajo, pues como he analizado oportunamente la simple voluntad del trabajador no configura el desahucio sino que debe notificarse imparitiblemente a través de la autoridad de trabajo,, en el caso en concreto el trabajador al haber presentado la renuncia en forma directa al empleador pierde completamente el beneficio dispuesto en el artículo 185 del Código Laboral.

CAPITULO IV

Proyecto de Reforma al Trámite del Visto Bueno

4.1 Introducción

4.2. Proyecto de Reforma al capítulo referente al Visto Bueno, en el Código Laboral Ecuatoriano

4.3. Conclusiones

4.1 INTRODUCCIÓN

El análisis a la figura jurídica del visto bueno efectuada en capítulos anteriores, ha permitido realizar un balance exhaustivo de sus virtudes y falencias en su índole teórico como práctico, motivando la elaboración de una propuesta de reforma al trámite legal que se encuentra contemplado en nuestra legislación ecuatoriana, con el firme propósito de ayudar a corregir estos errores que le han restado relevancia en la práctica jurídica laboral.

El visto bueno como ha quedado establecido, es un mecanismo legal para terminar o extinguir una relación laboral cuando se cumplen ciertas causales en las que incurren tanto trabajador como empleador, a través de un proceso administrativo seguido ante la autoridad de trabajo competente; está claro entonces que el efecto primordial del visto bueno es el concluir de forma unilateral la relación laboral cuando por la negligencia, descuido o falta de respeto de una de las partes afecte la armonía y confianza que debe primar en el vínculo creado entre trabajado y empleador. Es claro además que esta decisión unilateral de extinguir el contrato de trabajo necesita respaldarse en el sentido de que la otra parte haya incurrido su conducta en alguna de las causales establecidas en el Código de Trabajo, para que el Inspector del Trabajo, o la autoridad competente, valore y califique la subsunción de esta conducta a la norma legal respectiva concluyendo mediante su resolución el cese de la relación laboral, proceso que goza de presunción de validez y legitimidad.

Al provocar la terminación unilateral del contrato de trabajo, que a mi criterio es el momento más fecundo en el campo laboral pues de este acto jurídico nacen y se desprenden una infinidad de efectos y reclamos entre empleador y trabajador, el visto bueno necesita una regulación minuciosa y apropiada en el ordenamiento jurídico para de esta forma garantizar la correcta tutela jurídica de los derechos de trabajador y empleador, pues recordemos que históricamente ese fue precisamente el fundamento para haber instaurado esta figura jurídica en nuestro país, evitando abusos y arbitrariedades que se suscitaron principalmente en contra de los trabajadores considerados parte débil de la relación laboral.

Considero que en la forma como se encuentra regulada esta institución jurídica no permite que se lleve a cabo el ejercicio efectivo de esta tutela jurídica principalmente en lo que respecta a su parte práctica, por lo que es esencial plantear reformas a este trámite que ayuden a corregir estas falencias por lo cual este capítulo se centra en cambiar esa concepción antigua de esta institución y adaptar la misma a las nuevas concepciones doctrinarias del derecho y a las nuevas exigencias que la sociedad requiere en la práctica, resaltando la constante evolución de las relaciones sociales, en las que se incluye obviamente las relaciones que surgen de un contrato de trabajo y que impajaritadamente el derecho debe ir a la par de esta evolución para regular eficazmente las mismas.

4.2. PROYECTO DE REFORMA AL CAPÍTULO REFERENTE AL VISTO BUENO, EN EL CÓDIGO LABORAL ECUATORIANO

Como he analizado en forma oportuna esta es una de las instituciones jurídicas laborales con mayor trascendencia práctica, creada con el fin de dar agilidad a la terminación motivada en una transgresión imputable a una de las partes, que sin embargo considero no ha sido completamente eficaz debido a la incorrecta regulación normativa y a su falta de actualización, por lo cual en este capítulo he decidido plantear una serie de reformas a su concepción teórica y práctica y sea motivo de reflexión a los profesionales del Derecho y por

qué no, considerado en algún momento como fundamento para plasmar realmente un cambio de regulación por parte de nuestros legisladores.

Es así que procederé a considerar las normas de nuestro Código de Trabajo que trate sobre esta figura legal que a mi criterio considero ineficaces para introducir técnicamente mis propuestas de cambio en su regulación.

En lo que respecta en primer lugar a las causales de terminación unilateral de la relación laboral por parte del empleador, establecidas en el artículo 172 del Código de Trabajo, debo manifestar que técnicamente contiene términos inadecuados y redundantes en otros, por lo cual me permito analizarlas a continuación.

Sobre la causal primera que se refiere a faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor; sobre esta causal considero que no existe problema alguno pues regula lo referente a la normal asistencia que debe cumplir el trabajador y en caso de que sea reiterativo en las condiciones que plantea esta norma el empleador podrá presentar visto bueno.

La causal segunda que se refiere a la indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados; debo manifestar que como analice oportunamente, en la práctica las autoridades del trabajo han confundido muchas veces la aplicación de esta causal en el sentido de que se necesita obligadamente la existencia de un reglamento interno aprobado por la autoridad competente, sin embargo se trata de dos acaecimientos diferentes e independientes que son la indisciplina y por otro lado la desobediencia grave al reglamento interno, pero que son de vital importancia para que se pueda solicitar la terminación de la relación laboral por la connotación que representa la

insubordinación del trabajador a las órdenes del empleador, propongo entonces para evitar estas malas interpretaciones que esta causal se redacte en dos diferentes de la siguiente manera:

2.- Por indisciplina manifiesta del trabajador;

3.- Por desobediencia grave a los reglamentos internos legalmente aprobados;

La causal tercera manifiesta que el empleador puede pedir la rescisión del contrato de trabajo por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador; al respecto considero que técnicamente se encuentra mal redactada esta norma pues es redundante utilizar dos vocablos como la probidad y la moral en supuestos diferentes cuando en su contenido se refieren a lo mismo, y sobre todo la probidad es un término más general que abarca los actos de moralidad, y como analice oportunamente la probidad se la define como la rectitud de ánimo del proceder, la hombría del bien, la decencia de obrar, la integridad, la honradez y la lealtad, conductas obviamente ligadas a la moral, por lo cual planteo que esta causal se redacte de la siguiente forma:

4.- Por actos contrarios a la probidad;

La causal cuarta se refiere a las injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, ascendientes o descendientes, o a su representante; al respecto considero que esta causal se encuentra redactada en forma correcta y no merece reforma alguna, recalcando que el tema de injuria grave difiere de su regulación en el ámbito penal, puesto que en el campo laboral para criterio de la autoridad de trabajo la conducta del trabajador puede encasillarse en esta norma y dar como sanción la extinción de la relación laboral más no necesariamente puede ser motivo de investigación como posible delito por injuria.

La causal quinta establecida en este artículo es por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió; en este sentido considero que esta causal es en cierta medida clara y se ajusta a la realidad jurídica, por el hecho de que es una garantía para el empleador en no tener un empleado que no rinda y no ejecute a cabalidad las funciones para las cuales fue contratado, sin embargo es un tanto ambigua pues sería ilógico que después de algunos años que el trabajador presta el servicio recién el patrono se dé cuenta de su ineptitud y solicite la terminación del vínculo laboral por esta causal, por lo cual agregaría a la misma que esta ineptitud manifiesta podrá ser invocada en el primer año de servicio prestado pues se entiende que en este periodo el empleador tiene los parámetros suficientes para identificar las habilidades de su dependiente y además el trabajador en este tiempo puede acoplarse a las funciones encomendadas, sin olvidar que existe el periodo de prueba, por tal razón propongo que esta causal quede de la siguiente forma:

6.- Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió dentro del primer año de la relación laboral;

La causal sexta de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador es por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; sobre esta causal considero que el sentido propio de la redacción de la causal que, más que interés en configurarla como tal, es el contar implícitamente un estímulo para que los trabajadores denuncien a su empleador el incumplimiento de afiliarlos al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por lo que incluso premian a los trabajadores otorgándoles una estabilidad legal de dos años, lo que fue justificable en la creación de esta figura jurídica de visto bueno por lo complicado que era controlar el cumplimiento de las obligaciones del empleador con el Seguro Social, pero que en la actualidad con los medios que nos permiten acceder a esta información a más de que el no afiliar al trabajador al IESS el Código Orgánico Integral Penal lo regula como delito creo que es innecesario mantener esta causa como visto bueno, a más de que en vez de ser un

beneficio para las partes constituye en una manera el tentar al trabajador para que denuncie al patrono con el beneficio de una estabilidad, dañando completamente la armonía y la buena relación que debe primar en el ambiente de trabajo, por lo cual recalco que debe eliminarse esta causal.

La última causal que manifiesta el artículo 172 del Código de Trabajo es por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos; al respecto considero la necesidad de mantener esta causal en la forma como ese encuentra regulada pues es completamente necesario advertir al trabajador de que el incumplimiento de medidas de seguridad, prevención e higiene dentro de la empresa que puedan generar un peligro no solo a su integridad si no al resto de compañeros de trabajo es motivo suficiente para solicitar a la autoridad de trabajo la terminación de la relación laboral.

Antes de analizar y proponer reformas en lo que respecta a las causales mediante las cuales el trabajador puede solicitar la terminación del contrato de trabajo, las mismas que se encuentran reguladas en el artículo 173 del Código Laboral, creo que es necesario analizar y reformar ciertos casos que se encuentran en esta normativa y que deben técnicamente agruparse en este trámite de Visto Bueno.

En primer lugar me referiré explícitamente al caso regulado en el artículo 513 de nuestro Código de Trabajo, sobre la huelga solidaria, y que textualmente manifiesta:

“La declaración de huelga solidaria a otras huelgas lícitas, deberá efectuarse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 505. Esta resolución deberá notificarse al Inspector del Trabajo de la respectiva jurisdicción, quien hará conocer al empleador en las veinte y cuatro horas siguientes. Así mismo, comunicará tal declaratoria a la Autoridad del Trabajo que conoce el asunto principal. La suspensión de labores a consecuencia de la huelga solidaria, sólo podrá hacerse efectiva tres días después de haberse notificado su declaratoria

a la autoridad del trabajo. La huelga solidaria no podrá durar más de tres días hábiles consecutivos. Terminada la huelga solidaria, los trabajadores deberán reiniciar las labores; en caso de que no lo hicieren, el empleador podrá solicitar por esta causa el visto bueno para la terminación de las relaciones laborales. La Autoridad del Trabajo que conoció la resolución de declaratoria de huelga solidaria, será la competente para resolver los asuntos relacionados con la misma. Los huelguistas solidarios ni su empleador podrán interponer reclamaciones ni recurso alguno respecto de los asuntos que son materia del conflicto principal.”; (Código del Trabajo)

En este sentido creo que es necesario que se incluya como causal de visto bueno a favor del empleador, el hecho de que los trabajadores que hayan sido parte de una huelga solidaria no se reincorporen inmediatamente a sus labores normales luego de terminada la misma, más considero que esta prerrogativa debe ser enumerada como causal dentro del artículo 172 del Código del Trabajo, donde se encuentran taxativamente el resto de causales, de esta forma se encontraría regulada de una forma más técnica y ordenada. Es así que al incluirá como una nueva causal parte del artículo 172 del Código de Trabajo quedaría de la siguiente forma:

8.- Por no reiniciar las labores inmediatamente luego de haber culminado la huelga solidaria;

Reformándose también en consecuencia el artículo 513 del Código de Trabajo por lo cual quedará de la siguiente forma:

Art. 513.- La declaración de huelga solidaria a otras huelgas lícitas, deberá efectuarse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 505. Esta resolución deberá notificarse al Inspector del Trabajo de la respectiva jurisdicción, quien hará conocer al empleador en las veinte y cuatro horas siguientes. Así mismo, comunicará tal declaratoria a la Autoridad del

Trabajo que conoce el asunto principal. La suspensión de labores a consecuencia de la huelga solidaria, sólo podrá hacerse efectiva tres días después de haberse notificado su declaratoria a la autoridad del trabajo. La huelga solidaria no podrá durar más de tres días hábiles consecutivos. Terminada la huelga solidaria, los trabajadores deberán reiniciar las labores; en caso de que no lo hicieren, se someterán a lo dispuesto en el artículo 172 del Código de Trabajo. La Autoridad del Trabajo que conoció la resolución de declaratoria de huelga solidaria, será la competente para resolver los asuntos relacionados con la misma. Los huelguistas solidarios ni su empleador podrán interponer reclamaciones ni recurso alguno respecto de los asuntos que son materia del conflicto principal.

El siguiente caso es el que se encuentra regulado en el artículo 316 del Código del Trabajo, y se refiere a las causas mediante las cuales el empleador puede terminar justificadamente un contrato de trabajo con empleados privados, y manifiesta lo siguiente:

“Estos contratos terminan por las causas generales, sin perjuicio de que el empleador pueda también dar por concluido el contrato, sin necesidad de desahucio, por las causas siguientes:

1. Cuando el empleado revele secretos o haga divulgaciones que ocasionen perjuicios al empleador; y,
2. Cuando el empleado haya inducido al empleador a celebrar el contrato mediante certificados falsos.”; (Código del Trabajo)

Estas causales sin lugar a duda que son motivo suficiente para que el patrono decida unilateralmente el contrato de trabajo por afectar sus legítimos derechos, sin embargo nuestra legislación no establece que estas prerrogativas sean alegadas en trámite de visto bueno, sino que simplemente manifiesta que sin necesidad de desahucio podrá el empleador concluir el vínculo laboral, regulación que considero completamente errada, pues al no indicar que debe seguirse el procedimiento de visto bueno, se está dejando en completa indefensión al empleado privado que es la contraparte en esta relación laboral, vulnerando íntegramente derechos Constitucionales como el derecho a la defensa, derecho al debido proceso y en base al principio de Intangibilidad de los Derechos Laborales el derecho a la estabilidad, no

bastaría simplemente con que el empleador considere arbitrariamente que el trabajador a cometido estas conductas y le despida legalmente, sino que debe seguirse el trámite adecuado que en este caso obviamente es el de visto bueno ante la autoridad de trabajo.

Si analizamos detenidamente estas causales se puede colegir que las mismas no solo se desprenden de la aplicación de contratos con empleados privados sino que por su importancia y relevancia jurídica atañen en general a todo tipo de contrato de trabajo, por lo cual sugiero y propongo que estas causales sean incluidas en el artículo 172 del Código de Trabajo complementando a las demás en forma sistemática y técnica, por lo cual debe derogarse el artículo 316 del Código de Trabajo y agregarse al artículo 172 ibídem lo siguiente:

9.- Cuando el trabajador revele secretos o haga divulgaciones que ocasionen perjuicios al empleador;

10.- Cuando el trabajador haya inducido al empleador a celebrar el contrato mediante certificados falsos;

Debo hacer mención a lo que establecen los artículos 163 y 164 del Código de Trabajo que se refiere específicamente a la terminación de los contratos de aprendizaje, en el primer artículo se establecen las causas mediante las cuales el empleador puede despedir al aprendiz sin responsabilidad, y menciona lo siguiente: "El empleador puede despedir al aprendiz, sin responsabilidad: 1. Por faltas graves de consideración a él, a su familia o a sus clientes; y, 2. Por incapacidad manifiesta o negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo."; (Código del Trabajo) regulación que considero imprecisa pues si bien se trata de un caso diferente y especial por el concepto y efectos jurídicos propios de este tipo de contrato, no es menos cierto también que al dejar la terminación unilateral del contrato a la voluntad del empleador para despedirlo cuando quisiera y sin que sea ni siquiera necesario demostrar la consecución de estas causales ante la autoridad de trabajo, pues la Ley no manifiesta que debe seguirse el procedimiento de visto bueno, se está dejando en completa indefensión al aprendiz que como

he indicado en el caso anterior, se vulnera completamente sus derechos contemplados no solo en el Código del Trabajo sino en la Constitución, por lo que esta regulación al ser equívoca e inconstitucional por el motivo expuesto es necesaria su reforma en el sentido de que estas causales especiales propias que surgen de la aplicación del contrato de aprendizaje sean tramitadas con el procedimiento de visto bueno, sin olvidar que el empleador puede optar por las demás causales establecidas en el artículo 172 del Código del Trabajo, y que sea la autoridad del trabajo quién luego de un proceso justo e imparcial resuelva la terminación de la relación laboral, por lo cual propongo la reforma de este artículo en la siguiente forma:

Art. 163.- El empleador puede solicitar la terminación del contrato de aprendizaje, previo trámite de visto bueno, en los siguientes casos:

1. Por faltas graves de consideración al él, a su familia o a sus clientes; y,
2. Por incapacidad manifiesta o negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo.

El artículo 164 manifiesta en cambio las causas por las que el aprendiz puede justificadamente separarse o abandonar el trabajo, y menciona lo siguiente:

“El aprendiz puede justificadamente separarse del trabajo: 1. Por incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones puntualizadas en las reglas la., 2a., 3a. y 4a. del artículo 161; y, 2. Si el empleador o sus familiares, trataren de inducirle a cometer un acto ilícito o contrario a las buenas costumbres. En ambos casos, el aprendiz tendrá derecho a que se le abone un mes de salario como indemnización.”; (Código del Trabajo)

De igual forma estas causas son propias de la aplicación del contrato de aprendizaje, es así por ejemplo que en la causal primera se refiere al incumplimiento de las obligaciones que le corresponden al empleador en este tipo de relación laboral, como guardarle consideración, absteniéndose de maltratos de palabra u obra, o la de cuidar, bajo su responsabilidad, de que el aprendiz obtenga instrucción primaria y, si la tuviere, que concurra a la escuela técnica de su ramo, etc., que son completamente válidas y justificables para terminar el contrato de trabajo por parte del aprendiz, pero que al no ser necesario se demuestre la configuración de

las mismas ante autoridad competente el aprendiz puede en cualquier momento abandonar sus funciones perjudicando el normal desempeño de la empresa o negocio del empleador afectando su producción y vulnerando evidentemente sus legales y legítimos derechos, por lo cual en armonía de los derechos de las partes es necesario que estas causales sean demostradas ante la autoridad de trabajo en trámite de visto bueno, y si las mismas son verificadas por la autoridad de trabajo el aprendiz tenga derecho a las indemnizaciones que establece la Ley a favor de los trabajadores, reformándose además la parte última de esta norma, considero entonces que este artículo quede de la siguiente manera:

Art. 164.- El aprendiz puede solicitar la terminación del contrato de aprendizaje, previo trámite de visto bueno, en los siguientes casos:

1. Por incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones puntualizadas en las reglas la., 2a., 3a. y 4a. del artículo 161; y,
2. Si el empleador o sus familiares, trataren de inducirle a cometer un acto ilícito o contrario a las buenas costumbres.

En caso de que se confirme la terminación del contrato de aprendizaje en trámite de visto bueno, el aprendiz tendrá derecho a las indemnizaciones correspondientes.

Finalmente otro caso de falta de regulación en lo referente a esta figura jurídica del Visto Bueno es el de terminación de contratos para trabajadores que presten servicios a empresas de transporte y que se encuentra establecido en el artículo 335 del Código de Trabajo, que manifiesta textualmente lo siguiente:

“Además de las causas puntualizadas en el artículo 172 son faltas graves que autorizan el despido de los conductores, maquinistas, fogoneros, guardavías, guardabarreras, guardagujas y, en general, del personal que tenga a su cargo funciones análogas a las de éstos, las siguientes: 1. Desempeñar el servicio bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de alucinógenos o estupefacientes; 2. Faltar a su trabajo sin previo aviso y sin causa justificada, por más de veinticuatro horas; 3. El retraso sin causa justa al servicio, cuando se repita por más de tres veces en el mes; y, 4. La inobservancia de los reglamentos de tránsito y de los especiales de la empresa, legalmente aprobados, en lo que se refiere a evitar accidentes.”;

(Código del Trabajo)

Norma que como he analizado en los casos anteriores es errónea, en el sentido de que si bien constan causales propias y acertadas para este tipo de relaciones laborales que surgen del prestar servicios lícitos y personales para empresas de transporte, no contemplan la posibilidad de que las mismas sean tramitadas en el proceso de visto bueno, sino que una vez más deja al arbitrio del empleador quién está autorizado para despedir a sus trabajadores cuando el creyere que sus trabajadores han incurrido en las causas que detalla esta norma vulnerando completamente sus derechos laborales y constitucionales expuestos anteriormente, por cual es completamente necesario reformar esta disposición legal en el sentido de que las causas expuestas deben ser invocadas ante la autoridad de trabajo competente y seguirse el trámite de visto bueno, permitiendo el derecho a la defensa del trabajador y que sea esta autoridad competente quién resuelva imparcialmente la existencia del motivo para terminar unilateralmente el contrato de trabajo, es así que propongo se reforme esta disposición legal en la forma siguiente:

Art. 335.- Además de las causas puntualizadas en el artículo 172, son faltas graves y permiten solicitar la terminación del contrato de trabajo previo trámite de visto bueno, con conductores, maquinistas, fogoneros, guardavías, guardabarreras, guardagujas y, en general, del personal que tenga a su cargo funciones análogas a las de éstos, las siguientes:

1. Desempeñar el servicio bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de alucinógenos o estupefacientes;
2. Faltar a su trabajo sin previo aviso y sin causa justificada, por más de veinticuatro horas;
3. El retraso sin causa justa al servicio, cuando se repita por más de tres veces en el mes; y,
4. La inobservancia de los reglamentos de tránsito y de los especiales de la empresa, legalmente aprobados, en lo que se refiere a evitar accidentes.

Continuando con el análisis técnico de las disposiciones legales que regulan a la figura jurídica del visto bueno para formular mi propuesta de reforma a las mismas, cabe analizar las causales mediante las cuales el trabajador puede solicitar la extinción de la relación laboral, mismas que se encuentran establecidas en el artículo 173 del Código de Trabajo, como he profundizado oportunamente en capítulos anteriores.

La primera causal se refiere a que el trabajador puede solicitar visto bueno por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge, ascendientes o descendientes; al respecto considero que esta causal es coherente y apegada a la realidad jurídica actual resaltando la necesidad de que las expresiones injuriosas e irrespetuosas por parte del empleador, sus familiares o sus representantes en contra del trabajador o sus familiares sean consideradas como causal suficiente para terminar el vínculo jurídico laboral a través del visto bueno, sin embargo considero que existe ambigüedad en esta disposición cuando se refiere a los “familiares del empleador”, en donde queda flotando una incógnita en que sucede si la injuria recibida por el trabajador proviene de un pariente lejano del empleador que incluso nada tiene que ver con las condiciones normales del trabajo, en este sentido como se encuentra redacta esta norma legal el trabajador tranquilamente podrá presentar solicitud de visto bueno y al demostrar la injuria grave y que es familiar del empleador se configuraría esta causal y por lo tanto la terminación del contrato de trabajo, hecho que podría perjudicar al patrono pues hasta por riñas familiares puede algún pariente cometer esta conducta en contra del trabajador para provocar con malicia la terminación de la relación laboral, creo entonces que desde un punto de vista técnico es necesario limitar el término de “familiares del empleador”, hasta segundo grado de consanguinidad en línea recta y colateral, por lo cual propongo que esta causal se reforme en la siguiente forma:

1.- Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares hasta segundo grado de consanguinidad en línea recta y colateral, o sus representantes al trabajador, su cónyuge, ascendientes o descendientes;

La segunda causal es por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; causal que como profundice en el capítulo pertinente tiene varias acepciones para que se configure la misma esto es por disminución, por falta de pago y por impuntualidad en el pago de la remuneración estipulada, el trabajador puede hacer uso de cualquiera de estos tres preceptos para pedir visto bueno y terminar la relación laboral, sin embargo considero que esta norma es muy ligera al no mencionar cuantas veces debe darse estos inconvenientes en el pago de la remuneración al trabajador, es así que en la forma como se encuentra redactada actualmente el trabajador puede presentar visto bueno cuando el empleador se atrase por una sola vez en la cancelación de su estipendio siendo ilógica esta consideración, pues si bien el sentido racional de esta disposición es el proteger al trabajador en el cobro oportuno y justo de su remuneración creo que es ilegítimo también pensar que por una sola ocasión que incurra el empleador en esta causal culmine el vínculo laboral y se tenga que cancelar al trabajador incluso indemnizaciones por despido intempestivo, lo cual considero absurdo y distante de la realidad jurídica y social por cuanto se debe proteger los derechos tanto de trabajador como de empleador precautelando la debida armonía en la relación laboral y no propender a la existencia de conflictos y problemas entre las partes, propongo entonces que esta disminución, falta de pago e impuntualidad del pago de la remuneración sea por lo menos dos veces en forma consecutiva pues ahí sí se puede identificar y verificar la indudable voluntad del empleador en causar un desmedro a los derechos del trabajador, con esta reforma esta causal quedaría de la siguiente manera:

2.- Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada, por lo menos en dos veces consecutivas;

Y la última causal establecida en esta disposición legal es por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52; en este caso se prevé que el trabajador pueda solicitar visto bueno por el cambio permanente de ocupación sin su voluntad como he analizado en capítulos anteriores en donde he hecho referencia que esta situación se encuentra regulada también en el artículo

192 del Código de Trabajo y ser tomado como motivo de despido intempestivo al trabajador, queda claro entonces que el trabajador pueda demandar directamente el despido intempestivo al empleador sin que se requiera antes pedir visto bueno así lo ha determinado también jurisprudencia en este caso, por lo que en razón de que nuestra legislación manifiesta que la resolución de visto bueno otorgada por el Inspector del Trabajo se tomará como un simple informe para el Juez, creo que esta causal es innecesaria pues el trabajador que se encuentre en esta situación de cambio de ocupación va a preferir demandar obviamente y en forma directa el despido intempestivo en la vía judicial para el cobro eficaz de la indemnización que le corresponde, como así ocurre casi en la totalidad de casos en la práctica, consideraría entonces que esta causal debe derogarse sin embargo como posteriormente presentaré propuesta de reforma al trámite de visto bueno y a la fuerza coercitiva de su resolución, propongo mantener la causal en la forma como se encuentra redactada.

Antes de proceder a analizar, fundamentar y efectuar la reforma al trámite de la figura legal del visto bueno, debo considerar el caso especial establecido en el artículo 620 del Código de Trabajo que regula el trámite exclusivo para solicitar la terminación unilateral del contrato de trabajo con visto bueno a los trabajadores que se encuentren prestando sus servicios para el cuerpo de bomberos, he tratado de encontrar el fundamento axiológico a esta disposición sin embargo colijo que los efectos jurídicos que se desprenden de esta relación laboral no es diferente a las que se originan de los demás tipos de contratos de trabajo, concluyo entonces que no es necesario mantener esta especial regulación, pues si me remitiera incluso históricamente a la intención de los legisladores de incluir este trámite especial en nuestra legislación ecuatoriana para que sea más ágil y rápida la separación de los trabajadores que son parte del cuerpo de bomberos por la calidad y tipo de servicios que prestan dentro de esta institución valiosa para el país, tampoco encuentro real fundamento en la inclusión de esta disposición a más que ni en la doctrina se puede encontrar un verdadero estudio, crítica o análisis a este trámite para los trabajadores de los Cuerpo de bomberos, a más de que para solicitar Visto Bueno debe subsumirse su conducta a las mismas causales contempladas en el artículo 172 del Código Laboral propias para todos los trabajadores, por lo que recalco el no encontrar sentido jurídico en mantener esta disposición y propongo

derogar la misma, a más de que con la reforma al trámite del Visto Bueno que expongo a continuación esta figura legal tendrá mayor valía práctica con el reconocimiento y ejecución efectiva de los derechos tanto de empleador como de trabajadores en general.

Como he analizado oportunamente en capítulos anteriores el Visto Bueno es una institución jurídica cuyo objetivo es el culminar unilateralmente la relación laboral, en base a una resolución administrativa en donde se reconoce como válida la causal invocada por el empleador o por el trabajador; trámite que se sigue ante la autoridad del trabajo quién tiene la competencia para conocer y resolver la solicitud del Visto Bueno.

En la forma como se encuentra regulado este trámite en la normativa legal pertinente, considero que existen muchas falencias que no permiten el eficaz reconocimiento de los derechos de las partes, más se trata de un proceso vago y sencillo en donde el Inspector del Trabajo debe resolver en tres días esta solicitud de Visto Bueno contados a partir de su presentación, como lo determina el artículo 618 del Código de Trabajo, que si bien el propósito de esta disposición es el otorgar agilidad y rapidez al desarrollo de este trámite creo que este lapso de tiempo es demasiado corto para resolver motivadamente y con basto fundamento una connotación tan importante como es la terminación de un vínculo laboral por los efectos jurídicos que esto genera, a más de que de esta resolución se puede desprender la presunción del cometimiento de un delito penal.

El aspecto crucial y más relevante de todo proceso sea administrativo o judicial es la consecución de la resolución y su correspondiente aplicación, este es el objetivo primordial de quién es parte de un proceso quién comparece al mismo con la firme convicción de que los recursos agotados tanto económicos, tiempo, etc., se verán reflejados en conseguir el reconocimiento y reparación de los derechos reclamados a través de la decisión de la autoridad, y sobre todo que la misma se ejecute en amparo del principio de seguridad jurídica

que se encuentra plasmado en el artículo 82 de nuestra Constitución, pues de que nos serviría que la resolución de la autoridad judicial o administrativa sea favorable si no se pueda exigir su cumplimiento; lo expuesto cotejando con lo principal de esta institución jurídica debo establecer que el hecho de que la resolución emitida por el Inspector del Trabajo concediendo o negando la solicitud de visto bueno sea considerada como un simple informe para el Juez es su principal problema práctico, pues el trabajador que tenga a su favor la resolución de visto bueno y por ende el derecho a recibir las indemnizaciones correspondientes tendrá que reclamar en el engorroso trámite judicial para que el Juez ordene el pago de estos haberes en caso de que el empleador se negare a cumplir con este pago que es lo que generalmente ocurre en la práctica, pues el Inspector del Trabajo no goza con la facultad legal para poder obligar al empleador a cumplir con lo resuelto, y de igual forma si es que el Visto Bueno es favorable a la solicitud realizada por el patrono esta resolución puede ser revocada por el Juez de Trabajo y considerar la existencia de despido intempestivo al trabajador yendo en contra de lo resuelto por el Inspector del Trabajo hechos que no son garantía para las partes desvirtuando completamente el fundamento de esta institución, que como resalto en vez de proteger los derechos de las partes se convierte en un trámite obsoleto y sin relevancia jurídica que no se ajusta a la realidad social de nuestro país y a sus necesidades. Por lo expuesto he considerado plantear reforma a su trámite y resolución por lo cual propongo que su regulación quede de la siguiente manera:

El artículo 618 del Código de Trabajo establece el trámite para obtener el Visto Bueno por lo cual en razón de todo lo expuesto propongo un trámite completamente diferente al que se encuentra regulado actualmente, es así que precautelando la celeridad, sencillez y agilidad de esta figura, es que propongo que se lleve a cabo un proceso parecido al de los Juicios laborales en la vía judicial, considero en primer lugar que se debe exigir que en la solicitud de Visto Bueno se acompañe o se anuncie todos los medios probatorios que se quiera hacer valer en esta causa, ahorrando tiempo y evitando diligencias que retardarían este trámite; con esta solicitud se le notificará inmediatamente en el término de veinticuatro horas a la contraparte garantizando el debido derecho a la defensa, y se le concederá el término de tres días para que realice y presente su contestación en la cual de igual forma se tendrá que

acompañar o anunciar todos los recursos probatorios que quiera hacer uso; en el auto inicial de calificación de la solicitud de Visto Bueno el Inspector del Trabajo tendrá que obligadamente señalar día y hora para que se lleve a cabo una Audiencia única que se efectuara al octavo día contado desde la recepción de la solicitud de Visto Bueno, diligencia en la cual podrán estar presente las partes con sus abogados defensores o únicamente su patrocinador, receptándose y evacuándose únicamente las pruebas solicitadas oportunamente por las partes, pudiendo ser estas instrumentales o testimoniales, exceptuándose obviamente la de confesión judicial que es exclusiva de los administradores de justicia aunque creería apropiado jurídicamente que el Inspector de Trabajo de oficio pueda realizar preguntas a las partes obviamente sin juramento alguno, para conocer mejor los hechos reclamados y tener un panorama más amplio de la situación; esta diligencia terminaría con una breve intervención de los abogados de cada parte en las que alegarán en derecho su teoría del caso; finalmente el Inspector del Trabajo tendrá que emitir impajaritiblemente su resolución dentro del término de tres días contados desde la fecha de esta Audiencia única, resolución en la que hará conocer a las partes su decisión fundamentada de conceder o negar el Visto Bueno.

Considero que lo propuesto corrige las falencias actuales en el trámite de esta figura legal permitiendo tanto a empleador y trabajador ser parte de un proceso más ordenando, apropiado y seguro en donde podrán exponer de mejor manera su defensa, y de igual forma permite que el Inspector del Trabajo, o la autoridad competente que corresponda, tenga un amplio conocimiento de los hechos con mayor tiempo para estudiar el caso y emitir su fallo con el debido y correcto fundamento precautelando íntegramente los derechos de las partes.

Creo además que es innecesario mantener lo dispuesto en el artículo 619 del Código de Trabajo que manifiesta principalmente que el empleador podrá solicitar se suspenda inmediatamente la relación laboral si se adjunta a la solicitud de Visto Bueno el valor de la remuneración de un mes que le corresponde al trabajador y que se le entregará si fuese negado el Visto Bueno, pues al reformarse el trámite en la forma que he propuesto es ilógico que el trabajador continúe prestando sus servicios dentro de la empresa esto por los evidentes

intereses contrapuestos de las partes, al ser un trámite contencioso más complejo y de mayor duración generaría indiscutiblemente un ambiente de completa discordia en el lugar de trabajo inoficioso para ambas partes, por estas circunstancias considero que se debe derogar el artículo 619 del Código de Trabajo. El artículo 618 del Código de Trabajo quedaría reformado en la siguiente forma:

Art. 618.- Trámite de Visto Bueno.- La solicitud de Visto Bueno que tienda a culminar con el contrato de trabajo por alguna de las causales establecidas en los artículos 172 y 173, deberá ser presentada ante el Inspector del trabajo y estará acompañada por toda la prueba documental que posea y que se quiera hacer valer dentro del trámite o deberá anunciar todos los medios de prueba que se evacuaran en la Audiencia Única; y con la misma se notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole el término de tres días para que conteste, quién en su contestación deberá acompañar toda la prueba documental que posea y que se quiera hacer valer dentro del trámite o deberá anunciar todos los medios de prueba que se evacuaran en la Audiencia Única.

El Inspector del Trabajo en el auto inicial de recepción y calificación de la solicitud de Visto Bueno dispondrá la suspensión inmediatamente y en forma provisional de la relación laboral hasta la resolución firme de la aceptación o negación del Visto Bueno, y deberá señalar además día y hora para que se lleve a cabo Audiencia Única, que se desarrollará al octavo día contados desde la fecha de recepción de esta solicitud. En esta diligencia no es necesario que se encuentren personalmente las partes y el Inspector del Trabajo evacuará únicamente los medios probatorios solicitados oportunamente, empezando por los que haya solicitado la parte que presento la solicitud de Visto Bueno, reservándose de oficio la facultad de realizar preguntas a las partes para esclarecer los hechos, lo cual se llevará a cabo sin juramento; culminará esta diligencia con la exposición de alegatos de cada parte a través de su abogado defensor; se levantará el acta respectiva con la firma de los intervinientes.

Culminada esta diligencia el Inspector del Trabajo deberá emitir su resolución dentro del término de tres días en la que deberá constar clara y fehacientemente los datos y motivos en que se funde el conceder o negar el Visto Bueno.

Como he expuesto el trámite no es el único problema práctico que afronta esta institución jurídica actualmente, sino que el error de fondo es el hecho que la resolución del Inspector del Trabajo sea considerada como un simple informe quedando al arbitrio de las partes el cumplir o no con lo resuelto por la autoridad del trabajo, la parte que se creyere afectada tendrá entonces que acudir ante la autoridad judicial para que en un nuevo proceso se reconozca su derecho, proceso que podrá ser apelado ante la Corte Provincial de Justicia e incluso posteriormente se podrá interponer Recurso de Casación para elevar la causa a la Corte Superior de Justicia, resumiendo entonces un trabajador que haya presentado solicitud de Visto Bueno y haya sido favorable la misma, tendrá que demandar ante el Juez de Trabajo el pago de sus indemnizaciones, proceso que con los recursos que se puede plantear terminara después de unos tres o cuatro años, lo cual es completamente injusto y sobre todo que desvirtúa completamente el sentido de protección y garantía de los derechos que debe primar en el sistema procesal ecuatoriano y que incluso se encuentra considerado en nuestra Constitución de la República; desde mi óptica es necesario jurídicamente que se otorgue a la resolución dictada por el Inspector del Trabajo la calidad de Sentencia con lo cual se podrá aplicar inmediatamente, concediéndole además a la autoridad de trabajo la facultad de exigir su ejecución con los medios legales necesarios.

Pero sin lugar a duda que las partes no pueden estar siempre de acuerdo con la resolución emitida por el Inspector de Trabajo, por lo cual al tener la calidad de Sentencia en primer lugar las partes podrán pedir que se *aclare* o que se *amplíe* la misma en los términos dispuestos en el Código de Procedimiento Civil norma supletoria en el campo laboral, y en amparo del principio Constitucional de “*doble conforme*”, que considero que se podría apelar esta resolución por una sola vez, apelación que deberá conocer los magistrados de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia, quiénes con su notable experiencia y valiosos

conocimientos podrán ratificar o cambiar lo resuelto por el Inspector del Trabajo, eliminándose además la instancia de Casación ante la Corte Superior de Justicia por el tiempo de resolución que este ocupa en la ciudad de Quito y porque considero que este recurso generalmente se presenta con el único propósito de *dormir* el Juicio y evitar su cumplimiento convirtiéndose en una arma de morosidad y retardo.

Finalmente lo primordial en esta resolución es que el Inspector del Trabajo no solo resolverá lo concerniente a la negativa o aceptación del Visto Bueno, sino que en la misma ordenará el pago de las indemnizaciones o valores que el trabajador tenga derecho según sea el caso, nombrando perito para que realice este cálculo como sucede en los Juicios Laborales, y tendrá la facultad de exigir su cumplimiento con el mandamiento de ejecución y en caso de incumplimiento dispondrá de todas las medidas coercitivas contempladas en el Código de Procedimiento Civil como embargo, retención de fondos, etc.

Para evitar vacíos legales y malas interpretaciones sobre el alcance jurídico de la negativa o concesión de la solicitud de Visto Bueno, problema que he analizado oportunamente en capítulos anteriores, es que se debe regular además los efectos mismos de esta resolución dependiendo de dos circunstancias, de la parte que haya presentado la solicitud sea trabajador o empleador, y si la misma es aceptada o negada.

En lo que respecta a la solicitud de Visto Bueno presentada por el empleador, la resolución favorable originará la terminación del contrato de trabajo y únicamente se tendrá que cancelar al trabajador lo correspondiente a beneficios de Ley estos son proporcionales de décima tercera y cuarta remuneración y proporcional del rubro de vacaciones, dejando a salvo el derecho al cobro de utilidades si los tuviere, valor que se cancelará en el periodo correspondiente; y en caso de que se niegue el Visto Bueno esto quiere decir que no se configuró esta figura legal por lo cual no se termina el vínculo jurídico laboral pero

jurídicamente tampoco se puede tomar como despido intempestivo pues no hay la voluntad arbitraria del empleador de despedirle al trabajador, el Inspector del Trabajo ordenará el reintegro inmediato del trabajador a sus funciones para que continúe prestando sus servicios y ordenará al empleador el pago de las remuneraciones mensuales al trabajador por todo el tiempo que dure el trámite por hacerle litigar injustificadamente tomando en consideración para este pago que fracción de mes que dure el trámite se considerará como mes completo y, en caso de que el empleador no quisiera recibirle nuevamente en el trabajo si se configurará el despido intempestivo y el trabajador demandará el pago de sus indemnizaciones respectivas, incluido el pago de las remuneraciones ordenadas por el Inspector del Trabajo, ante el Juez de Trabajo en el trámite normal de reclamo por entenderse que ya no se trata de la figura legal del Visto Bueno.

Cuando sea el trabajador quién presente la solicitud de Visto Bueno si la resolución pertinente es favorable, el Inspector del Trabajo ordenará la terminación de la relación laboral, objetivo principal de esta institución jurídica, y el pago inmediato de las indemnizaciones correspondientes reguladas en nuestra legislación laboral; y en caso de que se niegue el Visto Bueno, considero que por el tiempo de duración del trámite por el hecho de que puede ser apelado, además por la circunstancia de que es el trabajador quién inicio esta causa dejando en abandono al empleador en su empresa quién deberá ver una persona provisionalmente que supla las funciones que le correspondían al trabajador esto para evitar un desmedro o desfase en su producción, el Inspector del Trabajo ordenará la terminación del contrato de trabajo y el trabajador tendrá únicamente derecho a los proporcionales que le correspondan por décimas tercera y cuarta remuneraciones y proporcional de vacaciones dejando a salvo el cobro de posible rubro por utilidades en caso de que tuviere derecho que se cancelará en el periodo que determina la Ley.

Con lo expuesto considero que se equipara tanto derechos y obligaciones de empleador y trabajador al momento de ser parte del trámite de esta institución jurídica que ahora sí es

una verdadera herramienta jurídica que se ajusta a las necesidades de la sociedad y a la realidad laboral de nuestro país. Por lo cual se deberán incluir las siguientes normas:

Art. 619.- Resolución del Visto Bueno.- La resolución de Visto Bueno dictada por el Inspector del Trabajo tendrá que ser notificada inmediatamente a las partes quienes en el término de tres días posteriores a la fecha de resolución podrán solicitar al Inspector aclare o amplíe la misma, o podrán en igual término presentar Recurso de Apelación, con lo cual se enviará inmediatamente el expediente a la Sala de lo Laboral de la Corte Superior de Justicia para su respectivo análisis y resolución en mérito de lo actuado.

La resolución dictada por los magistrados de la Corte Provincial de Justicia es inapelable, y se enviará al Inspector del Trabajo que conoció la causa para su ejecución.

Art. 619.1.- La resolución del Inspector de Trabajo a más de conceder o negar explícitamente la solicitud de Visto Bueno, deberá establecer los derechos a que tuviere lugar el trabajador según el caso que corresponda, es así que en caso de que la solicitud haya sido presentada por el empleador y se haya concedido el Visto Bueno, el trabajador tendrá derecho únicamente a que se le cancele los valores proporcionales de décima tercera y cuarta remuneración y proporcional de vacaciones dejando a salvo el derecho de cobro de utilidades en caso de que lo tuviere; y, en caso de que haya sido negado el Visto Bueno al empleador, el Inspector ordenará en la resolución el reintegro inmediato del trabajador a sus funciones y el pago de las remuneraciones mensuales por todo el tiempo que haya durado el trámite hasta su resolución firme, considerando para el cálculo de este valor que una fracción de mes se tomará en cuenta como un mes completo, en caso de que el empleador no cumpliera con recibirle inmediatamente al trabajador se considerará como despido intempestivo. De igual forma cuando la solicitud de Visto Bueno haya sido presentada por el trabajador y la resolución fuere favorable, el Inspector de Trabajo ordenará al empleador el pago de todas las indemnizaciones establecidas en el artículo 191 del Código de Trabajo, y, en caso de que fuere negada la solicitud de Visto Bueno el Inspector ordenará la terminación del contrato de trabajo y dispondrá que el empleador cancele únicamente los valores proporcionales de

décima tercera y cuarta remuneración y proporcional de vacaciones dejando a salvo el derecho de cobro de utilidades en caso de que lo tuviere.

Para el cálculo de los valores mencionados el Inspector del Trabajo sorteará y nombrará perito de los elegibles que constan en el sistema del Consejo de la Judicatura, fijando sus honorarios de acuerdo a lo resuelto por el Consejo de la Judicatura y será cancelado por el trabajador; el perito una vez notificado deberá presentar la liquidación respectiva en el término de tres días y el Inspector pondrá en conocimiento de las partes para que presentaren las observaciones respectivas caso contrario se aprobara y se ordenara el pago inmediato; para el cálculo de la liquidación el perito calcula los intereses legales únicamente las indemnizaciones que menciona el artículo 191 del Código de Trabajo desde el momento de presentación de la solicitud de Visto Bueno hasta la resolución firme en que se ordene el pago.

Art. 619.2.- El Inspector del Trabajo podrá optar por cualquiera de las medidas dispuestas en el Código de Procedimiento Civil para hacer cumplir con lo resuelto, previa petición de las partes.

Por último la normativa laboral vigente debe adecuarse a la reforma de trámite que he planteado por lo cual considero que el artículo 183 del Código de Trabajo debe derogarse por ser redundante e ineficaz por establecer que la resolución del Inspector se tomará como un simple informe, norma evidentemente contraria a lo expuesto.

Además en este mismo sentido considero que se debe reformar el numeral quinto del artículo 553 y eliminar el inciso segundo del Código de Trabajo, quedando de la siguiente manera:

Art. 553.- Atribuciones de los Inspectores.- Son atribuciones de los Inspectores:

5. Conceder o negar el Visto Bueno en las solicitudes planteadas por empleador o trabajador y ejecutar lo resuelto de acuerdo a lo que prescribe los artículos 619 y siguientes de este Código; y, notificar los desahucios, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código;

Art. 586.- Informe del Inspector del Trabajo.- Tan pronto como se reciba una demanda por causas provenientes del trabajo, se dará inmediato aviso al Inspector que residiere en el lugar del juicio, quien deberá informarse de los antecedentes del hecho y presentar, por escrito, el resultado de sus investigaciones.

La falta de informe del Inspector o de la citación de la demanda a éste, no afecta a la validez del proceso.

4.3. CONCLUSIONES

Como he expuesto en este capítulo ha sido necesario plantear esta serie de reformas a la institución jurídica del Visto Bueno, para adecuar la misma a las nuevas circunstancias jurídico laborales de nuestro país siendo un verdadero aporte a quienes conforman una relación laboral, y sobre todo con la certeza y seguridad que esta figura legal garantiza un reconocimiento efectivo y eficaz de los derechos laborales tanto de empleador como de trabajador.

Espero de igual manera que la reforma planteada en este capítulo constituya un verdadero aporte desde el punto de vista profesional en el cual se pueda considerar desde una óptica más amplia la importancia y falencias teórico y prácticas de esta figura legal meditando la

realidad jurídico laboral de nuestro país, y por otro lado sea considerada en el futuro como fundamento para una posible reforma al Código de Trabajo a través de nuestros legisladores, convirtiéndose en un verdadero orgullo y satisfacción al demostrar que los valores, principios y métodos de análisis adquiridos en esta Universidad han servido de gran aporte a nuestro país.

Considero finalmente hacer un recuento ordenado y metódico de todas las reformas planteadas para tener un panorama más claro y sistemático de mi propuesta, por lo cual detallo y resumo a continuación las normas reformadas y derogadas.

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El Empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
- 2.- Por indisciplina manifiesta del trabajador;
- 3.- Por desobediencia grave a los reglamentos internos legalmente aprobados;
- 4.- Por actos contrarios a la probidad;
- 5.- Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, ascendientes o descendientes, o a su representante
- 6.- Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió dentro del primer año de la relación laboral;
- 7.- Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos
- 8.- Por no reiniciar las labores inmediatamente luego de haber culminado la huelga solidaria;
- 9.- Cuando el trabajador revele secretos o haga divulgaciones que ocasionen perjuicios al

empleador;

10.- Cuando el trabajador haya inducido al empleador a celebrar el contrato mediante certificados falsos;

Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

1.- Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares hasta segundo grado de consanguinidad en línea recta y colateral, o sus representantes al trabajador, su cónyuge, ascendientes o descendientes;

2.- Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada, por lo menos en dos veces consecutivas;

3.- Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52.

Art. 163.- El empleador puede solicitar la terminación del contrato de aprendizaje, previo trámite de visto bueno, en los siguientes casos:

1. Por faltas graves de consideración al él, a su familia o a sus clientes; y,

2. Por incapacidad manifiesta o negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo.

Art. 164.- El aprendiz puede solicitar la terminación del contrato de aprendizaje, previo trámite de visto bueno, en los siguientes casos:

1. Por incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones puntualizadas en las reglas la., 2a., 3a. y 4a. del artículo 161; y,

2. Si el empleador o sus familiares, trataren de inducirle a cometer un acto ilícito o contrario a las buenas costumbres.

En caso de que se confirme la terminación del contrato de aprendizaje en trámite de visto bueno, el aprendiz tendrá derecho a las indemnizaciones correspondientes.

Art. 335.- Además de las causas puntualizadas en el artículo 172, son faltas graves y permiten solicitar la terminación del contrato de trabajo previo trámite de visto bueno, con conductores, maquinistas, fogoneros, guardavías, guardabarreras, guardagujas y, en general, del personal que tenga a su cargo funciones análogas a las de éstos, las siguientes:

1. Desempeñar el servicio bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de alucinógenos o estupefacientes;
2. Faltar a su trabajo sin previo aviso y sin causa justificada, por más de veinticuatro horas;
3. El retraso sin causa justa al servicio, cuando se repita por más de tres veces en el mes; y,
4. La inobservancia de los reglamentos de tránsito y de los especiales de la empresa, legalmente aprobados, en lo que se refiere a evitar accidentes.

Art. 513.- La declaración de huelga solidaria a otras huelgas lícitas, deberá efectuarse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 505. Esta resolución deberá notificarse al Inspector del Trabajo de la respectiva jurisdicción, quien hará conocer al empleador en las veinte y cuatro horas siguientes. Así mismo, comunicará tal declaratoria a la Autoridad del Trabajo que conoce el asunto principal. La suspensión de labores a consecuencia de la huelga solidaria, sólo podrá hacerse efectiva tres días después de haberse notificado su declaratoria a la autoridad del trabajo. La huelga solidaria no podrá durar más de tres días hábiles consecutivos. Terminada la huelga solidaria, los trabajadores deberán reiniciar las labores; en caso de que no lo hicieren, se someterán a lo dispuesto en el artículo 172 del Código de Trabajo. La Autoridad del Trabajo que conoció la resolución de declaratoria de huelga solidaria, será la competente para resolver los asuntos relacionados con la misma. Los huelguistas solidarios ni su empleador podrán interponer reclamaciones ni recurso alguno respecto de los asuntos que son materia del conflicto principal.

Art. 553.- Atribuciones de los Inspectores.- Son atribuciones de los Inspectores:

5. Conceder o negar el Visto Bueno en las solicitudes planteadas por empleador o trabajador y ejecutar lo resuelto de acuerdo a lo que prescribe los artículos 619 y siguientes de este Código; y, notificar los desahucios, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código;

Art. 586.- Informe del Inspector del Trabajo.- Tan pronto como se reciba una demanda por causas provenientes del trabajo, se dará inmediato aviso al Inspector que residiere en el lugar del juicio, quien deberá informarse de los antecedentes del hecho y presentar, por escrito, el resultado de sus investigaciones.

Art. 618.- Trámite de Visto Bueno.- La solicitud de Visto Bueno que tienda a culminar con el contrato de trabajo por alguna de las causales establecidas en los artículos 172 y 173, deberá ser presentada ante el Inspector del trabajo y estará acompañada por toda la prueba documental que posea y que se quiera hacer valer dentro del trámite o deberá anunciar todos los medios de prueba que se evacuaran en la Audiencia Única; y con la misma se notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole el término de tres días para que conteste, quién en su contestación deberá acompañar toda la prueba documental que posea y que se quiera hacer valer dentro del trámite o deberá anunciar todos los medios de prueba que se evacuaran en la Audiencia Única.

El Inspector del Trabajo en el auto inicial de recepción y calificación de la solicitud de Visto Bueno dispondrá la suspensión inmediatamente y en forma provisional de la relación laboral hasta la resolución firme de la aceptación o negación del Visto Bueno, y deberá señalar además día y hora para que se lleve a cabo Audiencia Única, que se desarrollará al octavo día contados desde la fecha de recepción de esta solicitud. En esta diligencia no es necesario que se encuentren personalmente las partes y el Inspector del Trabajo evacuará únicamente los medios probatorios solicitados oportunamente, empezando por los que haya

solicitado la parte que presento la solicitud de Visto Bueno, reservándose de oficio la facultad de realizar preguntas a las partes para esclarecer los hechos, lo cual se llevará a cabo sin juramento; culminará esta diligencia con la exposición de alegatos de cada parte a través de su abogado defensor; se levantará el acta respectiva con la firma de los intervinientes.

Culminada esta diligencia el Inspector del Trabajo deberá emitir su resolución dentro del término de tres días en la que deberá constar clara y fehacientemente los datos y motivos en que se funde el conceder o negar el Visto Bueno.

Art. 619.- Resolución del Visto Bueno.- La resolución de Visto Bueno dictada por el Inspector del Trabajo tendrá que ser notificada inmediatamente a las partes quienes en el término de tres días posteriores a la fecha de resolución podrán solicitar al Inspector aclare o amplíe la misma, o podrán en igual término presentar Recurso de Apelación, con lo cual se enviará inmediatamente el expediente a la Sala de lo Laboral de la Corte Superior de Justicia para su respectivo análisis y resolución en mérito de lo actuado.

La resolución dictada por los magistrados de la Corte Provincial de Justicia es inapelable, y se enviará al Inspector del Trabajo que conoció la causa para su ejecución.

Art. 619.1.- La resolución del Inspector de Trabajo a más de conceder o negar explícitamente la solicitud de Visto Bueno, deberá establecer los derechos a que tuviere lugar el trabajador según el caso que corresponda, es así que en caso de que la solicitud haya sido presentada por el empleador y se haya concedido el Visto Bueno, el trabajador tendrá derecho únicamente a que se le cancele los valores proporcionales de décima tercera y cuarta remuneración y proporcional de vacaciones dejando a salvo el derecho de cobro de utilidades en caso de que lo tuviere; y, en caso de que haya sido negado el Visto Bueno al empleador, el Inspector ordenará en la resolución el reintegro inmediato del trabajador a sus funciones y el pago de las remuneraciones mensuales por todo el tiempo que haya durado el trámite hasta su resolución firme, considerando para el cálculo de este valor que una fracción de mes se

tomará en cuenta como un mes completo, en caso de que el empleador no cumpliera con recibirle inmediatamente al trabajador se considerará como despido intempestivo. De igual forma cuando la solicitud de Visto Bueno haya sido presentada por el trabajador y la resolución fuere favorable, el Inspector de Trabajo ordenará al empleador el pago de todas las indemnizaciones establecidas en el artículo 191 del Código de Trabajo, y, en caso de que fuere negada la solicitud de Visto Bueno el Inspector ordenará la terminación del contrato de trabajo y dispondrá que el empleador cancele únicamente los valores proporcionales de décima tercera y cuarta remuneración y proporcional de vacaciones dejando a salvo el derecho de cobro de utilidades en caso de que lo tuviere.

Para el cálculo de los valores mencionados el Inspector del Trabajo sorteará y nombrará perito de los elegibles que constan en el sistema del Consejo de la Judicatura, fijando sus honorarios de acuerdo a lo resuelto por el Consejo de la Judicatura y será cancelado por el trabajador; el perito una vez notificado deberá presentar la liquidación respectiva en el término de tres días y el Inspector pondrá en conocimiento de las partes para que presentaren las observaciones respectivas caso contrario se aprobara y se ordenara el pago inmediato; para el cálculo de la liquidación el perito calcula los intereses legales únicamente las indemnizaciones que menciona el artículo 191 del Código de Trabajo desde el momento de presentación de la solicitud de Visto Bueno hasta la resolución firme en que se ordene el pago.

Art. 619.2.- El Inspector del Trabajo podrá optar por cualquiera de las medidas dispuestas en el Código de Procedimiento Civil para hacer cumplir con lo resuelto, previa petición de las partes.

Art. 183.- Derogado.

Art. 316.- Derogado.

Art. 620.- Derogado.

CAPITULO V
Proyecto de Reforma al Trámite
de Liquidación de Empresas

5.1 Introducción

5.2. Proyecto de Reforma al capítulo referente a Liquidación de Empresas, en el Código
Laboral Ecuatoriano

5.3. Conclusiones

5.1. INTRODUCCIÓN

La figura legal de Liquidación de Empresas en el ámbito laboral ecuatoriano es una institución que permite al empleador terminar legalmente las relaciones laborales con todos sus trabajadores en base al cierre definitivo de su empresa o negocio, con fundamento en los principios de libertad y de propiedad consagrados en nuestra Constitución, que he resaltado oportunamente, y que es muy lógico si se piensa que el empresario puede disponer libremente de sus inversiones y en caso de que decida cerrar en forma definitiva su negocio acuda a este mecanismo jurídico para culminar legalmente los contratos de trabajo con todos sus dependientes; fundamento que motivó a la instauración de esta figura en el Código de Trabajo por las concepciones propias de la época de la revolución industrial y que impulso en cierta medida al auge empresarial en nuestro país, razón por la cual considero que históricamente debió existir una presión económica y política para que exista una regulación sencilla a la Liquidación de Empresas en donde no se exija mayor requisito para terminar el vínculo jurídico con todos los trabajadores en caso de que el negocio se vea en pérdidas y conduzca a la necesidad de cerrar el mismo.

Sin embargo como he analizado en capítulos anteriores, considero que esta institución jurídica no puede materializarse única y exclusivamente desde una concepción empresarial

sino que se requiere también meditar en los efectos jurídicos que esta genera en el campo laboral precautelando los derechos no solo del empleador sino obviamente de los trabajadores que han sido la parte débil de la relación laboral.

Por tal motivo es que he visto la necesidad de proponer una reforma al trámite de la Liquidación de negocios establecido en el artículo 193 del Código del Trabajo, pues el mismo en las condiciones que se encuentra regulado actualmente ha generado constantes críticas doctrinarias por ser un trámite muy simple y que no exige requisito alguno al empresario que decida terminar todos los contratos con sus trabajadores, además de que en estas condiciones fácilmente se puede elucubrar que el empleador podrá hacer uso de esta figura maliciosamente con la única intención de perjudicar a los trabajadores evitando cancelar indemnizaciones o bonificaciones mayores a las que establece actualmente esta disposición legal.

Recalco entonces mi criterio de plantear una reforma completa que abarque todos los puntos necesarios para que esta figura legal se ajuste a la realidad jurídica de nuestro país y que a través de un trámite justo se garantice los derechos de las partes amparados en el principio de Intangibilidad de los Derechos Laborales, especialmente de los trabajadores quiénes serían la parte afectada con el cierre del negocio pues quedarían repentinamente en el desempleo y la desocupación.

5.2. PROYECTO DE REFORMA AL CAPÍTULO REFERENTE A LIQUIDACIÓN DE EMPRESAS, EN EL CÓDIGO LABORAL ECUATORIANO

La parte esencial de esta institución jurídica gira alrededor de la voluntad del empresario -empleador quién en cualquier momento, en amparo a sus principios Constitucionales, podrá decidir cerrar su negocio, hecho que es completamente lógico y acertado y desde el cual

debemos partir para encausar en forma correcta a la Liquidación de Empresas en el campo laboral.

Con la condición de subsumir esta voluntad del empleador a la disposición legal pertinente, debo considerar las falencias que se desprenden del artículo 193 del Código de Trabajo que regula esta figura legal y que en alguna medida he expuesto en capítulos anteriores, es así que el primer gran error de esta norma se encuentra al manifestar que, “los empleadores que fueren a liquidar definitivamente sus negocios darán aviso a los trabajadores con anticipación de un mes...”, (Código del Trabajo) surgen entonces dos circunstancias, la primera que no se requiere que el empleador justifique que la empresa se encuentra en pérdida o que sobre pase alguna situación de fuerza mayor o caso fortuito que le obligue a tomar la decisión de cerrar la misma y en su efecto la necesidad de terminar toda relación laboral; y, manifiesta únicamente que se debe dar aviso a los trabajadores del cierre de la empresa con un mes de anticipación, sin indicar la forma o manera de como se debe realizar este aviso a sus dependientes creando un evidente vacío legal, generando varios conflictos jurídicos en la práctica.

En estas circunstancias es incuestionable la necesidad de plantear una reforma al trámite de Liquidación de Empresa, considero que se debe exigir al empresario que quiera hacer uso de este mecanismo legal, presente solicitud por escrito dirigida al Inspector del Trabajo, autoridad administrativa de trabajo, en la que manifieste la voluntad de cerrar definitivamente su negocio explicando claramente el motivo que le obliga a tomar esta decisión; en este punto creo que técnica y jurídicamente se debe aceptar el cierre de la empresa como motivo para terminar todos los contratos de trabajo, en dos casos específicos, el primero es cuando la empresa se encuentre financieramente en estado de pérdida, hecho muy justo pues ninguna persona racional puede mantener un negocio que le genera deterioro a su patrimonio, por lo tanto en caso de que se trate de persona jurídica deberá presentar al Inspector del Trabajo el acta de la Junta General de Socios en la que decidan disolver y liquidar la empresa, agregando además los balances financieros que demuestren este estado de pérdida, este último requisito

se exigirá además para el empleador persona natural pero que la Ley le exija llevar contabilidad; si se trata de una persona natural que no esté obligado a llevar contabilidad y que decida cerrar su negocio a causa de encontrarse en estado de pérdida, considero que a la solicitud de Liquidación de Empresa deberá adjuntar la declaración de impuesto a la renta presentada al SRI del último año fiscal inmediato, más una declaración juramentada en la que manifieste el estado de pérdida de su negocio, ya que puede darse el caso de que en esta declaración conste que no se paga impuesto alguno, pero puede ser porque la base imponible se encuentra dentro del rango de ingresos que no causa impuesto lo cual no quiere decir que se encuentre en pérdida, al ser entonces un hecho difícil de comprobar técnicamente es que considero importante el exigir una declaración juramentada al empleador concientizando su responsabilidad en la veracidad de lo manifestado a la autoridad de trabajo. La segunda condición sería que el empresario sea persona natural o jurídica podrá hacer uso de esta figura legal cuando se encuentre inmerso en un hecho de caso fortuito o fuerza mayor que le impida continuar con las actividades normales de su negocio obligando a cerrarlo definitivamente; de este punto se pueden derivar muchas posibilidades como sería por ejemplo el hecho de que el empresario decida cambiar el domicilio de su empresa a otro país, o incluso cuando falleciera el empleador y sus herederos decidan no continuar con el negocio y decidan cerrar definitivamente el mismo, o en caso de que ocurriera un desastre natural que destruyere las instalaciones de su empresa obligando a su cierre, etc., en este caso sugiero que se debe acompañar a la solicitud dirigida al Inspector de Trabajo una declaración juramentada en la que conste el detalle de la circunstancia que le incita a cerrar definitivamente su negocio, otorgando con esto mayor seguridad a la autoridad de trabajo de la certeza de lo expuesto y a los trabajadores de que la terminación de la relación laboral no se debe únicamente al arbitrio o capricho del empleador.

Retomando lo planteado puedo colegir entonces que el empleador deberá adjuntar a la solicitud dirigida al Inspector de Trabajo, los requisitos expuestos dependiendo del caso en que se encuentre, considero además que a esta solicitud el empleador deberá adjuntar certificado otorgado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), que demuestre que se encuentra al día en todas las prestaciones de sus trabajadores, pues sería ilógico que

se permita terminar el vínculo jurídico laboral estando pendiente en el cumplimiento de sus obligaciones laborales principalmente el no haberles asegurado al IESS, es entonces este un requisito indispensable para solicitar el trámite de Liquidación de la empresa o negocio.

Finalmente deberá constar la petición para que sea el Inspector del Trabajo quién notifique a los trabajadores de la empresa haciéndoles conocer las circunstancias del cierre definitivo del negocio y como consecuencia la terminación legal de los contratos de trabajo, agregando para el efecto un listado con todos los nombres de los trabajadores a quiénes se les realizará esta notificación indicando el monto de su última remuneración, esto para efectos del cálculo a la bonificación respectiva, la cual consideraré posteriormente.

Con estas primeras reformas que he planteado se corrigen los errores iniciales del artículo 193 del Código de Trabajo, tanto el tema de la arbitrariedad del empleador para ejecutar esta institución jurídica, como el vacío legal de no existir trámite para la notificación a los trabajadores con el aviso de la Liquidación de la Empresa, esta reforma inicial quedaría de la siguiente forma:

Art. 193.- Liquidación de Empresa o negocio.- El empleador que se encuentre en el caso de cerrar definitivamente su empresa o negocio y a consecuencia quisiera terminar los contratos de trabajo con todos sus trabajadores, deberá presentar solicitud por escrito dirigida al Inspector de Trabajo en la que conste claramente su voluntad de cerrar definitivamente su negocio y el motivo explícito de este cierre, debiendo hacer constar además un listado con todos los nombres de sus trabajadores a quiénes el Inspector del Trabajo tendrá que notificar con esta solicitud, indicando el valor de su última remuneración mensual para efectos del cálculo de la bonificación respectiva.

Si el motivo del cierre del negocio se tratará por aducir que se encuentra en estado de pérdida y se tratará la empresa de persona jurídica, se deberá adjuntar el acta de la Junta

General de socios en la que conste la voluntad de los socios de disolver y liquidar la empresa, y los balances financieros que justifiquen la pérdida de la empresa, este último requisito se exigirá además para las personas naturales obligadas a llevar contabilidad. Si el empleador se tratará de persona natural no obligada a llevar contabilidad, deberá adjuntar a la solicitud, la declaración de impuesto a la renta presentada al Servicio de Rentas Internas del último año fiscal inmediato, así como una declaración juramentada en la que conste que su negocio se encuentra en este estado de pérdida.

Si el empleador, sea este persona natural o jurídica, indicará que el motivo del cierre de su empresa se debe a un caso fortuito o fuerza mayor, deberá adjuntar a la solicitud del trámite, una declaración juramentada en la que conste detalladamente las circunstancias del cierre de su negocio.

En cualquiera de los casos detallados el empleador deberá adjuntar certificado emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), con el que demuestre que no se encuentra pendiente en sus obligaciones patronales con respecto a sus trabajadores.

Establecida la primera parte de la regulación de la Liquidación de Empresas, es necesario incorporar un trámite adecuado, justo y eficaz por medio del cual el Inspector del Trabajo dará trámite a esta figura legal, esto es avocar conocimiento de la petición del empleador, y a su vez notificar con la misma a los trabajadores; considero entonces que la autoridad de trabajo una vez que reciba la solicitud por parte del empleador deberá notificar en el término de cuarenta y ocho horas a los trabajadores, haciéndoles conocer con este auto inicial las circunstancias del cierre del negocio y consecuentemente con la terminación de los contratos de trabajo, acompañando a esta notificación copia de la solicitud presentada por el empleador.

El artículo 193 del Código de Trabajo nos manifiesta que este trámite de Liquidación del negocio surtirá los mismos efectos que el desahucio, esto es que una vez notificados los trabajadores con el cierre de la empresa tendrán que trabajar por un lapso de 30 días con lo

cual terminara toda relación laboral, y tiempo en que el patrono tendrá que cancelar las bonificaciones del caso, disposición que considero equívoca pues no se trata propiamente de un desahucio masivo a los trabajadores, y que con las reformas planteadas produce efectos jurídicos propios y diferentes a los de la figura legal del desahucio, por esto sugiero que desde la notificación que debe realizar el Inspector del Trabajo los trabajadores tendrán que continuar prestando sus servicios por un periodo adicional de quince días, tiempo suficiente para que los trabajadores puedan cumplir con los pendientes en sus labores y para que puedan buscar un nuevo empleo evitando que queden súbitamente en el desempleo, a más de que en este periodo el empleador tendrá que pagar obligadamente la bonificación correspondiente a los trabajadores, la cual analizaré a continuación; este periodo de quince días de trabajo tendrá que ser ordenado se cumpla por el Inspector del Trabajo salvo que por fuerza mayor sea imposible continuar con las actividades normales del negocio como sería el caso de destrucción de las instalaciones de la empresa en donde obviamente la autoridad de trabajo ordenará la terminación inmediata de las relaciones laborales, pero los trabajadores tendrán derecho a que se les cancele la bonificación respectiva dentro de los quince días posteriores a la notificación.

Si bien en la reforma propuesta he sugerido que el empleador debe justificar el motivo del cierre definitivo de su negocio acompañando la documentación necesaria, considero que la pertinencia de esta justificación no debe ser aprobada o revisada por el Inspector del Trabajo caso contrario este trámite se prolongaría considerablemente por la oposición que podría presentar el Inspector al cumplimiento de la notificación a los trabajadores desvirtuando completamente el sentido jurídico de esta figura legal, por lo cual recalco que la autoridad de trabajo una vez que recepte la solicitud hecha por el empleador tendrá únicamente que notificar y comunicar las circunstancias del cierre de la empresa a los trabajadores; sin embargo, planteo también que si alguno de los trabajadores considere o presuma que la justificación del cierre definitivo del negocio efectuada por el empleador es falsa, maliciosa o simplemente no se adecua a la normativa legal del caso, podrá demandar en la vía judicial para que se demuestre esta presunción y en caso de que se demuestre este hecho será considerado como despido intempestivo con derecho a las bonificaciones

respectivas, resguardando íntegramente los derechos de los trabajadores. La reforma planteada sería de la siguiente forma:

Art. 193.1.- Receptada la solicitud de trámite de Liquidación de empresas, el Inspector de Trabajo procederá a notificar a los trabajadores de la empresa dentro del término de cuarenta y ocho horas, auto de notificación que contendrá lo siguiente: las circunstancias del cierre del negocio referidas por el empleador, la obligación de los trabajadores de continuar prestando sus servicios por el periodo de quince días a partir de la notificación, el efecto de esta notificación que es la terminación de los contratos de trabajo, el cálculo de la bonificación que le corresponde a cada trabajador y la obligación del empleador de cumplir con este pago dentro de los quince días. Se acompañará una copia de la solicitud.

La obligación de continuar laborando por quince días a partir de la notificación, será excusable en el caso de que por fuerza mayor o caso fortuito sea imposible continuar con las actividades normales de la empresa, el Inspector del Trabajo en el auto de notificación ordenará la terminación inmediata de las relaciones laborales, haciendo constar la obligación del empleador de cancelar a los trabajadores la bonificación por la Liquidación de la empresa en el término de quince días.

En caso de que el o los trabajadores presuman la falsedad o falta de idoneidad en la justificación del cierre del negocio referida por el empleador, podrán acudir ante el Juez de Trabajo para que se demuestre esta falsedad, y en caso de que así ocurra la autoridad judicial tomará este hecho como despido intempestivo al trabajador ordenando el pago de las bonificaciones respectivas.

La norma que regula el caso de la liquidación de la empresa o negocio, establece que el empleador deberá pagar a los trabajadores cesantes la bonificación e indemnización prevista en los artículos 185 y 188 del Código Laboral, prerrogativa que como he analizado en capítulos anteriores considero un poco ineficaz en el sentido de que la indemnización referida

en el artículo 188 se aplica para los casos de despido intempestivo cuando el empleador en forma arbitraria e infundada decida unilateralmente terminar la relación laboral, circunstancia que no aplica en el presente caso pues el empleador está haciendo uso de una institución jurídica amparada por la Ley, aún más con las reformas planteadas, puesto que al desaparecer la empresa termina todos los contratos de trabajo sin afectar el derecho a la estabilidad de los trabajadores, en consecuencia debe eliminarse el pago de la indemnización contemplada en el artículo 188.

Sobre el pago de la bonificación indicada en el artículo 185, por el caso de desahucio, el empleador deberá cancelar al trabajador el veinte y cinco por ciento de su última remuneración por los años de servicio prestados, considero que es una bonificación consecuente y que se puede aplicar al caso de la Liquidación de Empresas o negocios, por el sentido de que la terminación del contrato de trabajo se debe exclusivamente a la voluntad del empleador y el trabajador tendrá derecho a participar de esta bonificación.

El artículo 193 del Código de Trabajo sin embargo no establece que pasa cuando el patrono no cancela esta bonificación en el término respectivo, en la práctica ocurre que el trabajador tiene que acudir a la instancia judicial para hacer el reclamo de este pago al empleador, y será el Juez de Trabajo quién luego de un engorroso y largo proceso ordenará el pago de esta bonificación sin recargo alguno, resolución que incluso podrá ser apelada retardándose aún más este pago; por otro lado doctrinarios manifiestan que esta falta de pago de la bonificación por desahucio se equipará a un despido intempestivo, criterio que discrepo completamente por las razones expuestas anteriormente, por lo cual propongo que si el empleador no cancelará esta bonificación dentro de los quince días posteriores a la notificación como he sugerido en el artículo 193.1, el trabajador pueda reclamar este pago ante el Juez del trabajo pero con un triple de recargo más los intereses legales, con lo cual se penaliza la morosidad del empleador y se protege obviamente el derecho al pago oportuno de esta bonificación de los trabajadores. Esta reforma planteada quedaría de la siguiente forma:

Art. 193.2.- Bonificación por Liquidación de empresa o negocio.- Cuando haya terminado el contrato de trabajo por la liquidación de empresa o negocio, el trabajador tendrá derecho a una bonificación consistente en el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador; bonificación que deberá ser cancelada dentro de los quince días que se refiere el artículo anterior.

En caso de que el empleador no cancelare esta bonificación en el término correspondiente, podrá el trabajador acudir ante el Juez de Trabajo para hacer el reclamo de este rubro quién condenará al empleador el pago con el triple de recargo del equivalente al valor de la bonificación, más los intereses legales.

Finalmente el artículo 193 nos menciona en su último inciso lo siguiente: “Si el empleador reabriere la misma empresa o negocio dentro del plazo de un año, sea directamente o por interpuesta persona, está obligado a admitir a los trabajadores que le servían, en las mismas condiciones que antes o en otras mejores.”, (Código del Trabajo) al respecto considero que es muy acertado lo dispuesto en esta norma pues con esto se garantiza el derecho de los trabajadores a ser parte de la empresa en caso de que el empleador decidiera reabrirla en el lapso de un año, y brinda seguridad evitando la astucia del patrono para despedir maliciosamente a todos sus trabajadores con la única intención de contratar a otras personas, además que concuerda plenamente con las reformas planteadas.

Sin embargo por lo difícil que es para el trabajador enterarse y acceder a la información de que el empleador haya decidido reabrir su negocio, considero necesario incluir a esta disposición que el empleador que se encontrará en estas circunstancias deberá notificar este hecho al Inspector del Trabajo en el término de 30 días de reabierto la empresa, como condición incluso para poder contratar a su nuevo personal, facilitando con esto que los trabajadores puedan enterarse de que se encuentra reabierto la empresa acudiendo a la

Inspección del Trabajo y pedir al empleador en su legítimo derecho la reincorporación a sus funciones.

Art. 193.3.- Si el empleador reabriere la misma empresa o negocio dentro del plazo de un año, sea directamente o por interpuesta persona, está obligado a admitir a los trabajadores que le servían, en las mismas condiciones que antes o en otras mejores.

Este hecho deberá comunicarse al Inspector del Trabajo dentro del término de 30 días de reabierto la empresa, sin lo cual no podrá inscribir contratos de trabajo.

Con motivo de las reformas planteadas a la figura legal de la Liquidación de empresas o negocio, es necesario adecuar algunas normas legales por lo cual se debe agregar a las siguientes disposiciones lo siguiente:

Art. 553.- Atribuciones de los inspectores.- Son atribuciones de los inspectores:

9.- Conocer el trámite de Liquidación de empresas o negocio.

Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina:

10.- Por la Liquidación de empresas o negocio dispuesto en los artículos 193 y siguientes de este cuerpo legal.

5.3. CONCLUSIONES

Como se ha podido evidenciar se ha cumplido en realizar un amplio y contundente análisis a la institución jurídica de la Liquidación de empresas o negocio en el ámbito laboral, reconociendo sus varias falencias prácticas por la forma como se encuentra regulado actualmente y que sin lugar a duda refleja incertidumbre y desconfianza para las partes que conforman la relación de trabajo por ser un trámite completamente vago y sin sustento jurídico, razón por lo cual me he permitido elaborar este proyecto de reforma a la figura legal de la Liquidación de empresas o negocio, planteamiento que lo he desarrollado de una manera concisa pero completa, con el firme propósito de que sirva como un verdadero aporte no solo doctrinario, sino que se pueda plasmar en la práctica la ejecución de estas reformas. Finalmente considero necesario hacer un recuento en forma sistemática las reformas planteadas a esta institución jurídica, las que transcribo a continuación:

Art. 193.- Liquidación de Empresa o negocio.- El empleador que se encuentre en el caso de cerrar definitivamente su empresa o negocio y a consecuencia quisiera terminar los contratos de trabajo con todos sus trabajadores, deberá presentar solicitud por escrito dirigida al Inspector de Trabajo en la que conste claramente su voluntad de cerrar definitivamente su negocio y el motivo explícito de este cierre, debiendo hacer constar además un listado con todos los nombres de sus trabajadores a quienes el Inspector del Trabajo tendrá que notificar con esta solicitud, indicando el valor de su última remuneración mensual para efectos del cálculo de la bonificación respectiva.

Si el motivo del cierre del negocio se tratará por aducir que se encuentra en estado de pérdida y se tratará la empresa de persona jurídica, se deberá adjuntar el acta de la Junta General de socios en la que conste la voluntad de los socios de disolver y liquidar la empresa, y los balances financieros que justifiquen la pérdida de la empresa, este último requisito se exigirá además para las personas naturales obligadas a llevar contabilidad. Si el empleador se tratará de persona natural no obligada a llevar contabilidad, deberá adjuntar a la solicitud,

la declaración de impuesto a la renta presentada al Servicio de Rentas Internas del último año fiscal inmediato, así como una declaración juramentada en la que conste que su negocio se encuentra en este estado de pérdida.

Si el empleador, sea esta persona natural o jurídica, indicará que el motivo del cierre de su empresa se debe a un caso fortuito o fuerza mayor, deberá adjuntar a la solicitud del trámite, una declaración juramentada en la que conste detalladamente las circunstancias del cierre de su negocio.

En cualquiera de los casos detallados el empleador deberá adjuntar certificado emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), con el que demuestre que no se encuentra pendiente en sus obligaciones patronales con respecto a sus trabajadores.

Art. 193.1.- Recibida la solicitud de trámite de Liquidación de empresas, el Inspector de Trabajo procederá a notificar a los trabajadores de la empresa dentro del término de cuarenta y ocho horas, auto de notificación que contendrá lo siguiente: las circunstancias del cierre del negocio referidas por el empleador, la obligación de los trabajadores de continuar prestando sus servicios por el periodo de quince días a partir de la notificación, el efecto de esta notificación que es la terminación de los contratos de trabajo, el cálculo de la bonificación que le corresponde a cada trabajador y la obligación del empleador de cumplir con este pago dentro de los quince días. Se acompañará una copia de la solicitud.

La obligación de continuar laborando por quince días a partir de la notificación, será excusable en el caso de que por fuerza mayor o caso fortuito sea imposible continuar con las actividades normales de la empresa, el Inspector del Trabajo en el auto de notificación ordenará la terminación inmediata de las relaciones laborales, haciendo constar la obligación del empleador de cancelar a los trabajadores la bonificación por la Liquidación de la empresa en el término de quince días.

En caso de que el o los trabajadores presuman la falsedad o falta de idoneidad en la justificación del cierre del negocio referida por el empleador, podrán acudir ante el Juez de

Trabajo para que se demuestre esta falsedad, y en caso de que así ocurra la autoridad judicial tomará este hecho como despido intempestivo al trabajador ordenando el pago de las bonificaciones respectivas.

Art. 193.2.- Bonificación por Liquidación de empresa o negocio.- Cuando haya terminado el contrato de trabajo por la liquidación de empresa o negocio, el trabajador tendrá derecho a una bonificación consistente en el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador; bonificación que deberá ser cancelada dentro de los quince días que se refiere el artículo anterior.

En caso de que el empleador no cancelare esta bonificación en el término correspondiente, podrá el trabajador acudir ante el Juez de Trabajo para hacer el reclamo de este rubro quién condenará al empleador el pago con el triple de recargo del equivalente al valor de la bonificación, más los intereses legales.

Art. 193.3.- Si el empleador reabriere la misma empresa o negocio dentro del plazo de un año, sea directamente o por interpuesta persona, está obligado a admitir a los trabajadores que le servían, en las mismas condiciones que antes o en otras mejores.

Este hecho deberá comunicar al Inspector del Trabajo dentro del término de 30 días de reabierta la empresa, sin lo cual no podrá inscribir contratos de trabajo.

Art. 553.- Atribuciones de los inspectores.- Son atribuciones de los inspectores:

9.- Conocer el trámite de Liquidación de empresas o negocio.

Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina:

10.- Por la Liquidación de empresas o negocio dispuesto en los artículos 193 y siguientes de este cuerpo legal.

CAPITULO VI
Proyecto de Reforma al Trámite
de Desahucio

6.1 Introducción

6.2. Proyecto de Reforma al capítulo referente a Desahucio, en el Código Laboral
Ecuatoriano

6.3. Conclusiones

6.1 INTRODUCCIÓN

El desahucio como he analizado en capítulos anteriores, es una forma para terminar legalmente un contrato de trabajo, por la voluntad unilateral sea de trabajador o de empleador bajo los parámetros que establece nuestra normativa legal laboral. Si bien se trata de una institución jurídica simple, cuyo fundamento es el evitar dejar súbitamente al trabajador en el desempleo y por otro lado que se cause perjuicio al empleador en sus actividades normales de su negocio, con el análisis teórico realizado se ha podido evidenciar la existencia de ciertas falencias prácticas que han dejado muchas veces en incertidumbre a las partes por existir vacíos legales en su trámite.

Nuestro Código de Trabajo regula los dos casos en que puede operar esta figura legal del desahucio, que es cuando sea presentado por el empleador y cuando presente el trabajador, sin embargo en la forma como se encuentra redactado permite que en la práctica se configuren ciertos inconvenientes jurídicos, por lo cual el sentido de este capítulo no es el proponer un proyecto de reforma íntegra de la institución jurídica del desahucio, pues como reitero la esencia misma de esta figura legal se encuentra contemplada cabalmente en nuestra legislación, más bien las reformas planteadas serán en mejorar la redacción técnica de las disposiciones pertinentes actualizándolas y adecuándolas a nuestro sistema jurídico actual, evitando malas interpretaciones y posibles vacíos legales.

6.2. PROYECTO DE REFORMA AL CAPÍTULO REFERENTE A DESAHUCIO, EN EL CÓDIGO LABORAL ECUATORIANO

Para proponer esta reforma a la institución jurídica del desahucio, es pertinente analizar sistemáticamente las normas legales que la regulan y que se encuentran establecidas en nuestro Código de Trabajo, es así que comenzaré examinando técnicamente lo que nos manifiesta el artículo 184, que en su primera parte nos define lo que es esta figura legal, y textualmente dice: “Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato.”; (Código del Trabajo) definición muy acertada pues engloba las características exactas de lo que se debe entender por desahucio, por lo cual sugiero que debe mantenerse este inciso.

En la misma norma legal se regula la forma y el tiempo exclusivo en el cual el empleador puede presentar este aviso de terminación de la relación laboral, y nos determina que el patrono únicamente podrá recurrir al desahucio en los contratos a tiempo fijo y este aviso será notificado con por lo menos treinta días de anticipación al trabajador caso contrario se convertirá en un contrato a tiempo indefinido, disposición coherente y que estoy de acuerdo, sin embargo técnicamente considero que también debe regular el caso en el que sea el trabajador que recurra al desahucio, si bien de otras normas siguientes se colige o se presume que el trabajador puede presentar este aviso con quince días de anticipación, tampoco se define si este aviso podrá darse únicamente en los contratos a plazo fijo o cuando se convierta en indefinido, vacío legal que ha generado ciertas controversias en la práctica, aunque el trabajador ha podido presentar desahucio en cualquier momento de la relación laboral; por estas circunstancias considero y planteo que se debe incluir la siguiente reforma al artículo 184 del Código de Trabajo:

Art. 184.- En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, el empleador que quisiere recurrir al desahucio deberá notificar al trabajador su voluntad de terminar el contrato de trabajo, con por lo menos 30 días de anticipación a la

fecha de terminación del mismo, caso contrario se convertirá en un contrato por tiempo indefinido.

El trabajador podrá presentar desahucio en cualquier momento de la relación laboral, con la obligación de continuar prestando sus servicios quince días desde la notificación al empleador.

Lo planteado se ajusta de mejor manera a las circunstancias fácticas de esta figura laboral, y sobre todo consolida técnicamente las dos situaciones en las cuales se puede presentar el desahucio evitando cualquier dificultad en su ejecución.

La parte final de este artículo manifiesta que la notificación del desahucio se realizará en la forma prevista en el Capítulo "De la Competencia y del Procedimiento", lo cual considero que es un poco exigua esta parte de la norma, más acertado sería referirse directamente al artículo en el cual se encuentra el proceso de notificación, por lo cual propongo incluir en la parte final lo siguiente:

Art. 184.- El trámite de notificación del desahucio se encuentra descrito en el artículo 621 de este cuerpo legal.

El artículo 185 regula lo referente al pago de la bonificación a la cual tiene derecho el trabajador en caso que opere el desahucio sea presentado por el empleador o el trabajador, la bonificación será la misma y consistente en el veinte y cinco por ciento de la última remuneración mensual por los años de servicio prestados a la empresa, disposición correcta y justa al otorgar al trabajador este rubro como consecuencia del tiempo que ha trabajado para el empleador, a más de que al terminar el vínculo jurídico laboral quedaría en la

desocupación sin un posible ingreso inmediato. Esta norma manifiesta también el tiempo que tiene el empleador para cancelar esta bonificación y la consecuencia del no pago a tiempo, prescribe lo siguiente: “Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el inciso anterior pedido por el empleador, y de quince días en el caso del desahucio solicitado por el trabajador, el Inspector del Trabajo procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado”; (Código del Trabajo) se desprenden entonces dos situaciones fundamentales, la primera si el empleador no cancela la bonificación de desahucio al trabajador en el tiempo señalado, no existe recargo o penalidad alguna por esta falta de pago, el trabajador debe acudir entonces a la vía judicial para reclamar el pago de este valor, afrontando el trámite engorroso y demorado, problema que he expuesto en el capítulo anterior de reforma a la liquidación de empresa o negocio, he propuesto incluir que el no pago oportuno de la bonificación a que tiene derecho el trabajador debe penalizarse con el triple de recargo del valor de la misma, lo cual considero muy justo y protege el derecho del trabajador a recibir oportunamente esta bonificación, y que se debe incluir en el presente caso.

El segundo punto es el efecto del no pago de la bonificación, y según esta disposición manifiesta que en caso de que sea el empleador el que haya presentado el aviso de terminación se entenderá como que no presentado este aviso, a lo que algunos doctrinarios han considerado que este hecho se puede equiparar como un despido intempestivo, criterio que no comparto pues se tratan de dos situaciones deferentes y producen efectos jurídicos distintos, sin embargo esta norma no regula el caso cuando sea el trabajador quién haya presentado el desahucio y no se paga la bonificación oportunamente, es así que propongo que se incluya en este artículo que cuando se trate del empleador quién haya presentado el desahucio y no haya cancelado la bonificación respectiva no se configura la terminación del contrato de trabajo por lo cual el mismo se convierte a plazo indefinido y el trabajador continuará en sus funciones después de los treinta días, y si el empleador no quisiere que continúe prestando sus servicios se configuraría el despido intempestivo con derecho a

reclamar las indemnizaciones del caso, en el otro supuesto de que el trabajador es quién presenta este aviso de terminación de la relación laboral y no se le cancelare la bonificación de desahucio obviamente que si se configura la terminación de la relación laboral luego de los quince días adicionales, pero en este caso el trabajador, tendrá derecho a reclamar este rubro ante el Juez de Trabajo con el triple de recargo, que he mencionado, por la morosidad del patrono, es así que lo planteado se incluirá al artículo 185 de la siguiente manera:

Art. 185.- Bonificación por desahucio.- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

Esta bonificación deberá cancelar el empleador dentro del plazo de treinta o quince días desde la notificación de terminación del contrato, dependiendo de quién haya presentado el desahucio, el Inspector del Trabajo procederá a liquidar el valor que representa la bonificación a favor del trabajador.

En caso de que el empleador haya presentado el desahucio y no haya cancelado esta bonificación en el plazo descrito, este aviso de terminación del contrato se entenderá como no presentado y se convertirá en contrato a plazo indefinido; y, en el caso del desahucio presentado por el trabajador y no le hayan cancelado la bonificación en el plazo respectivo, podrá acudir ante el Juez de Trabajo para hacer el reclamo de este rubro quién condenará al empleador el pago con el triple de recargo del equivalente al valor de la bonificación, más los intereses legales.

La parte final del artículo 185 manifiesta además que aparte de la bonificación por desahucio, el trabajador tendrá derecho a percibir otras indemnizaciones cuando el patrono haya presentado desahucio estando prohibido de hacerlo, casos que analizaré posteriormente,

que sin embargo comparto plenamente por haberse violado restricciones expresas de la normativa legal, en ese caso tendrá derecho a las indemnizaciones por despido intempestivo.

Ahora es pertinente analizar el trámite para configurar el desahucio y que se encuentra regulado en el artículo 621 del Código de Trabajo, y que esencialmente nos manifiesta que el empleador o trabajador que quisiera hacer uso de esta figura legal tendrá que presentar solicitud dirigida al Inspector del Trabajo quién notificará en veinte y cuatro horas a la contra parte, trámite sencillo pero eficaz que cumple específicamente el objetivo de esta institución jurídica, pues se trata de un proceso “encausado”, como manifiesta la doctrina, en donde el Inspector del Trabajo no debe analizar la pertinencia de esta solicitud sino única y exclusivamente notificar a la contra parte la voluntad de la terminación de la relación laboral, concuerdo entonces con esta disposición legal, sin embargo considero que se debería aumentar en su parte final que el Inspector deberá dejar constancia de esta notificación, por la seguridad de la parte que haya presentado el desahucio; y, en caso de que la autoridad del trabajo haya omitido realizar esta notificación en este término de veinte y cuatro horas será responsable administrativamente y se le impondrá las sanciones del caso dispuesta por el Director General de Trabajo, más esta omisión no anula la configuración del desahucio esto por el tema de la anticipación de treinta días en el caso específico del empleador, con lo cual este planteamiento quedaría de la siguiente forma:

Art. 621.- Trámite de desahucio.- El desahucio al que se refiere el artículo 184 deberá darse mediante solicitud escrita presentada ante el Inspector o Subinspector del Trabajo, quien hará la notificación correspondiente dentro de veinticuatro horas, dejando constancia de esta notificación.

En caso que el Inspector del Trabajo no haya cumplido con esta notificación en el término señalado será sancionado administrativamente por el Director General del Trabajo, pero esta omisión no suspenderá la configuración de la figura legal del desahucio.

Luego de haber analizado y planteado las reformas respectivas a la parte esencial de esta figura jurídica como son su definición, requisitos, bonificación y trámite, debo referirme brevemente a ciertas limitaciones que nuestro Código del Trabajo plantea para que el empleador pueda presentar desahucio, como son los casos de presentar este aviso de terminación de trabajo dentro del lapso de treinta días, a más de dos trabajadores en los establecimientos en que hubiere veinte o menos, y a más de cinco en los que hubiere mayor número, o en los casos de contrato de equipo, o en los casos de la mujer que se encuentre en estado de gestación, o cuando los trabajadores hayan presentado proyecto de contrato colectivo ante la autoridad de trabajo, o cuando los trabajadores notifiquen al Inspector de Trabajo que se han reunido en asamblea para conformar un sindicato o comité de empresa, limitaciones inmejorables que nuestros legisladores han incluido en nuestro Código Laboral garantizando los legales y legítimos derechos de los trabajadores, en especial el de estabilidad, evitando suspicacias o represalias por parte del empleador para desahuciar a los trabajadores que se encuentren en estas circunstancias, pondero y reitero la necesidad jurídica de estas disposiciones legales.

Debo concluir finalmente que mientras me he encontraba en el proceso de desarrollo de esta Tesis se promulgó la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, en fecha 20 de abril del 2015 mediante publicación en el Registro Oficial Nro. 483, en la que se incluye una reforma a la institución jurídica del Desahucio, específicamente en los artículos 30 y 31 de esta Ley se planteó la siguiente reforma:

Artículo 30.- Refórmese el artículo 184 de la siguiente forma: 1. Sustitúyase el primer inciso del artículo 184 por el siguiente: "Art. 184.- Desahucio.- Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores, dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso." 2. Sustitúyase el segundo inciso por el siguiente: "También se pagará la bonificación de desahucio en todos

los casos en los cuales las relaciones laborales terminen de conformidad al numeral 2 del artículo 169 de éste Código.”

Artículo 31.- Sustitúyase el artículo 185, por lo siguiente: “Art. 185.- Bonificaciones por desahucio.- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes. El empleador, en el plazo de quince días posteriores al aviso del desahucio, procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes y demás derechos que le correspondan a la persona trabajadora, de conformidad con la ley y sin perjuicio de las facultades de control del Ministerio Rector del Trabajo.”

Reforma que se encuentra actualmente en vigencia y que se determina principalmente la impropiedad del desahucio presentada por el empleador, es decir esta figura legal como terminación unilateral del contrato de trabajo será válida única y exclusivamente cuando sea requerida por el trabajador, y que su patrono deberá asimilar legalmente la misma cancelando la bonificación respectiva; sin embargo considero que esta nueva concepción del desahucio no altera o se opone a mi planteamiento propuesto, pues el análisis que he efectuado durante este trabajo investigativo concluye en un proyecto de reforma a temas más complejos como son su trámite y los efectos jurídicos de la no cancelación oportuna de la bonificación a la cual tiene derecho el trabajador, y que con la reforma de esta nueva Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar no se corrigen estas falencias jurídicas que se mantienen en el actual Código del Trabajo.

Recalco entonces que la eliminación del desahucio para el empleador, no resuelven los errores planteados, más al contrario debo expresar mi inconformidad con la misma pues con

esta eliminación se limita directamente el principio de libertad contractual que permite al empleador decir la terminación legal de la relación laboral, y que desde una óptica empresarial se dificulta la contratación de nuevos trabajadores, pues directamente este contrato, con la regulación actual, configura un vínculo laboral por tiempo indefinido; pondero la importancia de mi propuesta planteada y que se debería mantener la posibilidad para que el empleador pueda presentar esta solicitud de desahucio a la autoridad administrativa del trabajo.

6.3. CONCLUSIONES

Como se ha podido evidenciar he cumplido con el objetivo de este capítulo, que es el de plantear una reforma íntegra a esta institución jurídica tan importante como es el desahucio, para que sirva como un verdadero aporte teórico y práctico con efectos jurídicos necesarios ajustados a la realidad jurídica de nuestro país, convirtiéndose entonces en una herramienta de garantía y respeto a los derechos tanto de empleadores como de trabajadores.

He realizado un planteamiento de reforma imponderable a su parte fundamental, para que el desahucio cumpla de una manera efectiva los objetivos para la cual fue instaurada en nuestra legislación laboral, recalcando que se trata de una figura legal corta, simple y sencilla pero si no se la regula y encausa en una forma correcta puede generar conflictos entre las partes de una relación laborales; se evidenció la necesidad de efectuar este proyecto de reforma al capítulo del desahucio en nuestro ámbito laboral con la aspiración de que sea un verdadero aporte a los profesionales del derecho y sirva como fundamento para una posible reforma laboral a través de nuestra función legislativa. Finalmente presento a continuación un resumen sistemático de las normas reformadas, para tener un mejor concepto de este proyecto:

Art. 184.- Desahucio.- Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato.

En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, el empleador que quisiere recurrir al desahucio deberá notificar al trabajador su voluntad de terminar el contrato de trabajo, con por lo menos 30 días de anticipación a la fecha de terminación del mismo, caso contrario se convertirá en un contrato por tiempo indefinido.

El trabajador podrá presentar desahucio en cualquier momento de la relación laboral, con la obligación de continuar prestando sus servicios quince días desde la notificación al empleador.

El trámite de notificación del desahucio se encuentra descrito en el artículo 621 de este cuerpo legal.

Art. 185.- Bonificación por desahucio.- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

Esta bonificación deberá cancelar el empleador dentro del plazo de treinta o quince días desde la notificación de terminación del contrato, dependiendo de quién haya presentado el desahucio, el Inspector del Trabajo procederá a liquidar el valor que representa la bonificación a favor del trabajador.

En caso de que el empleador haya presentado el desahucio y no haya cancelado esta bonificación en el plazo descrito, este aviso de terminación del contrato se entenderá como no presentado y se convertirá en contrato a plazo indefinido; y, en el caso del desahucio presentado por el trabajador y no le hayan cancelado la bonificación en el plazo respectivo, podrá acudir ante el Juez de Trabajo para hacer el reclamo de este rubro quién condenará al empleador el pago con el triple de recargo del equivalente al valor de la bonificación, más los intereses legales.

Lo dicho no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador.

Art. 621.- Trámite de desahucio.- El desahucio al que se refiere el artículo 184 deberá darse mediante solicitud escrita presentada ante el Inspector o Subinspector del Trabajo, quien hará la notificación correspondiente dentro de veinticuatro horas, dejando constancia de esta notificación.

En caso que el Inspector del Trabajo no haya cumplido con esta notificación en el término señalado será sancionado administrativamente por el Director General del Trabajo, pero esta omisión no suspenderá la configuración de la figura legal del desahucio.

CAPITULO VII

Conclusiones y Recomendaciones.

7.1. Conclusiones

7.2. Recomendaciones

7.3. Anexos

7.1. CONCLUSIONES

Este trabajo investigativo ha cumplido cabalmente con su objetivo principal, que es el de realizar un análisis profundo a las instituciones jurídicas del Visto Bueno, Liquidación de empresa o negocio en el campo laboral y desahucio.

En lo que respecta al Visto Bueno se ha establecido que se trata de una figura legal que genera la terminación unilateral de la relación laboral cuando la conducta de la contra parte se subsume a las causas tipificadas por nuestra legislación laboral, generando indudablemente derechos e intereses contrapuestos entre empleador y trabajador; acentuando su importancia teórica como práctica, su reseña histórica como institución jurídica parte del derecho laboral ecuatoriano, y la necesidad de plantear esta serie de reformas a su regulación legal, para adecuar la misma a las nuevas circunstancias jurídico laborales de nuestro país, con el afán de ser un aporte doctrinario y sobre todo con la certeza que esta figura legal garantiza un reconocimiento eficaz de los derechos laborales tanto de empleador como de trabajador.

Nuestra legislación regula también el caso de Liquidación de Empresa o negocio, como forma para terminar legalmente una relación laboral, institución que a pesar de que nuestro

ordenamiento jurídico ha sido eminentemente proteccionista con los derechos de los trabajadores, al considerarlos siempre como la parte débil en el vínculo jurídico que genera un contrato de trabajo, tiene una regulación vaga y sin sustento jurídico yendo en contra de los derechos de los trabajadores, por lo cual el estudio íntegro de esta figura legal a permitido encontrar su esencia y relevancia jurídica encontrando en su efecto falencias teórico y prácticas, encausándome al planteamiento de un proyecto de reforma al capítulo pertinente de esta institución jurídica en nuestro Código de Trabajo, formulación legal que la he desarrollado de una manera cabal, con el firme propósito de que se pueda plasmar en la práctica con la ejecución de estas reformas a través de nuestro legisladores.

Finalmente la figura legal del desahucio, que concede tanto a trabajador como empleador la posibilidad de concluir legalmente la relación laboral, única y exclusivamente por el imperio de su voluntad sin que sea necesario demostrar causal alguna, siempre y cuando se encuadre esta voluntad a la normativa laboral pertinente; institución que se fundamenta en la libertad y la voluntad de las partes para solicitar la terminación de la relación laboral, con un tiempo prudencial en este aviso, precautelando el sentido de que bruscamente no exista un abandono o un despido intempestivo del trabajo; y, que sin embargo el desahucio al ser aparentemente una institución que no debería producir dificultades en la práctica por tener un trámite sencillo, luego del estudio de la misma se puede desprender eminentes vacíos legales por la regulación antigua de nuestro Código Laboral por lo cual he considerado técnicamente la necesidad de presentar estas reformas al capítulo de Desahucio, con la aspiración de que sea un verdadero aporte a los profesionales del derecho y sirva como fundamento para una posible reforma laboral a través de nuestra función legislativa.

7.2. RECOMENDACIONES

Al realizar un completo desarrollo teórico práctico de las instituciones jurídicas Visto Bueno, Liquidación de empresa o negocio en el ámbito laboral y desahucio, se planteó un

proyecto de reformas a la regulación de estas figuras en nuestro Código de Trabajo, en donde he tratado de adecuar las mismas a las nuevas concepciones del derecho y sobre todo a la realidad y necesidad de nuestro país, por lo cual firme y convincentemente recomiendo plasmar estas reformas planteadas a través de nuestros legisladores, y que este trabajo investigo constituya fundamento para el avance de nuestra legislación jurídico laboral, satisfacción personal y de la facultad de Derecho de la Universidad del Azuay de la cual orgullosamente he sido parte.

7.3. ANEXOS

Por tratarse de un trabajo eminentemente investigativo con el objetivo de proponer un proyecto de reformas legales, no se evidencio la necesidad de incluir anexos.

BIBLIOGRAFIA

- Albán Gómez, Ernesto: Régimen Laboral Ecuatoriano, mayo-1990.
- Altamirano Sánchez, David: Comentarios Doctrinarios y Jurisprudenciales del Código de Trabajo en lo Sustantivo y Procedimental
- Barassi, Ludovico: Tratado de Derecho Obrero,
- Cabanellas, Guillermo: Diccionario de Derecho Usual, T. II, Novena Edición, Editorial Heliasta, 1976.
- Caldera, Rafael: Derecho del Trabajo
- Cueva Tamariz, Carlos: Jurisprudencia Ecuatoriana del Trabajo
- De Buen, Néstor: Derecho del Trabajo, T. II, Editorial Porrúa S.A., México, 1976.
- De la Cueva, Luis Mario: El Nuevo Derecho Mexicano,
- Jaramillo, Pérez: Jurisprudencia sobre Contratos Individuales de Trabajo Tomo II, Caso Nro. 1101
- Larrea Holguín, Juan, Vásquez Vega, José María: Repertorio de Jurisprudencia, XXXIV, Corporación de Estudios y Publicaciones, 1993.
- Merino Pérez, Gonzalo: Jurisprudencia Civil, Editorial Escorpión, Guayaquil-Ecuador, 1974.
- Ochoa Andrade, Guillermo: Compendio Práctico del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador, Dr. Guillermo Ochoa Andrade, Serie Textos Universitarios Nro. 5, Primera Edición 1996.
- Ochoa Andrade, Guillermo: Compendio Práctico del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador, Dr. Guillermo Ochoa Andrade, Edición 2007.
- Valencia Haro, Hugo: Legislación Ecuatoriana del Trabajo, Editorial Universitaria, Quito- Ecuador, 1979
- Vela Monsalve, Carlos: Derecho Ecuatoriano del Trabajo, Tomo I, II, III, IV
- Derecho Ecuatoriano del Trabajo, “La Unión Católica”, 1955, Quito-Ecuador
- Derecho del Trabajo, T. 1, Editorial Porrúa S.A., México, 1976.
- Diccionario de Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.
- Jurisprudencia Comentada en materia Laboral
- Código de Trabajo del Ecuador
- Constitución Jurídica del Ecuador

- Código de Procedimiento Civil Ecuatoriano
- www.wordreference.com
- www.definicion-de.es