

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

“ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL VISTO BUENO Y EL DESAHUCIO
EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA”.

***PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPÚBLICA DEL ECUADOR.***

AUTOR

ROLANDO PATRICIO FLOR CANTOS

TUTOR

DR. WILSON LEONARDO ROJAS BUENAÑO

Riobamba-Ecuador

2018

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

DR. WILSON LEONARDO ROJAS BUENAÑO, CATEDRÁTICO DEL NIVEL DE PRE- GRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS, DE LA CARRERA DE DERECHO, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.

CERTIFICO:

Haber asesorado y revisado minuciosamente durante todo su desarrollo, el proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador titulado: “ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL VISTO BUENO Y EL DESAHUCIO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA”. Elaborado por Rolando Patricio Flor Cantos, por lo tanto autorizo realizar los trámites pertinentes para su presentación.


DR. WILSON LEONARDO ROJAS BUENAÑO
TUTOR

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

**“ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL VISTO BUENO Y EL DESAHUCIO
EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA”.**

CALIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Dr. Wilson Rojas.

TUTOR

9
CALIFICACIÓN


FIRMA

Dra. Lorena Coba.

MIEMBRO TRIBUNAL

9
CALIFICACIÓN


FIRMA

Dr. Rubén Donoso.

MIEMBRO TRIBUNAL

9
CALIFICACIÓN


FIRMA

NOTA FINAL

9 (SOBRE 10 PUNTOS)

DERECHOS DE AUTORÍA

Rolando Patricio Flor Cantos, portador de la cédula de ciudadanía número 060276939-0, egresado de la carrera de Derecho perteneciente a la Universidad Nacional de Chimborazo, con el proyecto de investigación titulado: “ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL VISTO BUENO Y EL DESAHUCIO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA”; declaro bajo juramento que:

1. El presente proyecto de investigación es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, el presente proyecto de investigación no es plagio en su totalidad.
3. El presente proyecto de investigación, no ha sido presentado ni publicado anteriormente para la obtención de algún grado académico ni título profesional.
4. Los datos presentados en el presente proyecto de investigación, son verdaderos, no han sido falseados ni duplicados, ni copiados, por lo tanto, los resultados presentados serán un aporte a la investigación.

De identificarse fraude, plagio, auto plagio, piratería o falsificación, asumo las consecuencias, responsabilidades y sanciones que se deriven de mi acción, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad Nacional de Chimborazo.



Rolando Patricio Flor Cantos

C.C.: 060276939-0

DEDICATORIA

*Esta tesis de grado va dedicada con mucho cariño para mi abuelita Amada
Marina Castillo, por ser un respaldo para mi desde mi niñez.*

-Patricio-

AGRADECIMIENTO

A quien quiero agradecer primero es a Dios, por darme la oportunidad de disfrutar de la vida que me da y por iluminar mis pasos cada día.

A mi querida abuelita Amada Marina Castillo, quien me ha cuidado y me ha apoyado desde mi niñez, así mismo me ha inculcado buenos valores, los cuales me hacen crecer como persona.

A mi mamá Juana Cantos Castillo, por haberme educado y apoyado.

A mi tía Olguita Cantos por sus sabios consejos que me sirven como incentivo para alcanzar este anhelado objetivo.

A mis recordados familiares mi abuelito Luis Cantos y mi tío Germán Cantos Castillo, quienes ya no están en esta vida, les agradezco de todo corazón por sus sabios consejos y nunca olviden que siempre los llevaré en mi corazón.

Al Máster Carlos Herrera Acosta, distinguido catedrático de la Universidad Nacional de Chimborazo, a quien siempre lo he admirado por sus valiosos conocimientos, y quiero expresarle mi más sincero agradecimiento por haberme ilustrado y asesorado para una mejor realización de mi anteproyecto de tesis y tesis de grado, ya que sin su valiosa ayuda nada de esta meta fuera posible.

Al Doctor Oswaldo Ruiz Falconí, distinguido catedrático de la Universidad Nacional de Chimborazo, por haberme impartido sus conocimientos jurídicos en algunas cátedras impartidas.

-Patricio-

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CONTENIDOS.....	PÁG.
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	i
CALIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL	ii
DERECHOS DE AUTORÍA	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
1. INTRODUCCIÓN	1
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
3. JUSTIFICACIÓN.	3
4. OBJETIVOS.....	3
4.1. Objetivo General.....	3
4.2. Objetivos Específicos.....	3
5. MARCO TEÓRICO	4
5.1. ESTADO DEL ARTE.	4
5.2. ASPECTOS TEÓRICOS.....	5
5.2.1. Estudio jurídico, doctrinario, comparativo y crítico del visto bueno... 5	
5.2.1.1. Naturaleza jurídica del visto bueno.....	5
5.2.1.2. Causales del visto bueno.....	7
5.2.1.3. Requisitos para el visto bueno.	7
5.2.1.4. El visto bueno solicitado por el empleador.....	8
5.2.1.5. El visto bueno solicitado por el trabajador.	10
5.2.2. Estudio jurídico, doctrinario, comparativo y crítico del desahucio.... 11	
5.2.3. Semejanzas y diferencias entre el visto bueno y el desahucio. 13	
5.2.3.1. Semejanzas.....	13
5.2.3.2. Diferencias.	14

5.2.4. Derechos y beneficios de los trabajadores que terminan el contrato de trabajo bajo el visto bueno y el desahucio.	15
6. METODOLOGÍA	16
6.1. ENFOQUE.	16
6.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN.	16
6.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.	16
6.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.	17
6.4.1. Población.	17
6.4.2. Muestra.	17
6.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.	18
6.5.1. Técnicas de investigación.	18
6.5.2. Instrumentos de investigación.	18
6.6. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.	18
6.7. RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE ENCUESTAS APLICADAS.	18
6.7.1. Procesamiento y análisis de encuestas aplicadas.	18
6.7.2. Discusión general.	26
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	27
7.1. CONCLUSIONES.	27
7.2. RECOMENDACIONES.	28
8. BIBLIOGRAFÍA	29
9. ANEXOS	30

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1	17
Tabla N° 2	19
Tabla N° 3	20
Tabla N° 4	21
Tabla N° 5	22
Tabla N° 6	23
Tabla N° 7	24

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1	17
Gráfico N° 2	17
Gráfico N° 3	19
Gráfico N° 4	20
Gráfico N° 5	21
Gráfico N° 6	22
Gráfico N° 7	23
Gráfico N° 8	24

RESUMEN

El presente trabajo investigativo titulado: “ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL VISTO BUENO Y EL DESAHUCIO, EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.”, trata del análisis comparativo de dos instituciones del derecho laboral, por una parte está el visto bueno y por otra el desahucio.

El visto bueno es estudiado como de las causales que el empleador o en su defecto el trabajador poseen en la ley, para poder demandar a su contraparte, a fin de que comprobado el visto bueno, el Inspector de Trabajo de por terminadas la relación de dependencia o en su defecto establezca una sanción pecuniaria.

Por otra parte, el desahucio es una figura de derecho laboral, para dar por notificada a la otra parte que se desea dar por terminadas las relaciones laborales, en este caso se tratará siempre del trabajador con respecto a su empleador, ya que de acuerdo a la última reforma del desahucio realizada el 27 de octubre del 2015 la relación laboral es indefinida, por lo cual el empleador no puede notificar al trabajador en este sentido.

Además se realizará un análisis de sus semejanzas y diferencias, para poder conocer la orientación que poseen estas dos instituciones laborales y cuál es el trámite que cada una de ellas provee para hacer valer los derechos de quién la solicita.

ABSTRACT

The present investigative work entitled: "COMPARATIVE ANALYSIS BETWEEN THE GOOD SIGHT AND THE EVICTION, IN THE ECUADORIAN LEGISLATION.", has as objective a comparative analysis of two institutions of the labor law, on the one hand is the approval and on the other the eviction.

The consent is studied as the causes that the employer or failing the worker possess in the law, to be able to take legal action to his counterpart, in order to verify the approval, the Labor Inspector of terminated the relationship of dependence or failing that, establish a pecuniary consent.

On the other hand, the eviction is a figure of labor law, to give notice to the other part that it is desired to terminate labor relations, in this case it will always be the worker with respect to his employer, since according to the last reform of the Labor Code the employment relationship is indefinite, for which the employer can not notify the worker in this regard.

Additionally, an analysis of their similarities and differences will be carried out, in order to know the orientation of these legal figures and what is the procedure that each one of them foresees to make effective the rights of who requests it.


Reviewed by: López, Ligia
LANGUAGE CENTER TEACHER



1. INTRODUCCIÓN.

En Ecuador existen algunas formas de terminar con la relación laboral, entre ellas tenemos el visto bueno y el desahucio, el primero puede ser solicitada por el empleador y el trabajador cuando alguno de estos haya incurrido en alguna de las faltas tipificadas en la norma laboral, es decir el Código de Trabajo. En cambio el desahucio constituye un aviso que lo realiza únicamente el trabajador hacia el empleador, la ley estipula que lo debe efectuar con quince días de antelación para que surtan los efectos legales pertinentes; por lo general estas dos figuras jurídicas tienden a ser confusas entre las partes laborales es decir el empleador y el trabajador debido a que tienen similitudes entre las dos.

Bajo estas consideraciones legales, con el propósito de determinar las semejanzas y diferencias entre estas dos figuras jurídicas propias del derecho laboral ecuatoriano, denominadas, visto bueno y desahucio, surge la necesidad de realizar la presente investigación.

El problema será estudiado a través de la aplicación del método inductivo, analítico y descriptivo, lo que implica realizar un estudio de las particularidades para posteriormente estructurar generalidades de la problemática, analizar de manera detallada aspectos fundamentales del problema para poder describir a través de un estudio jurídico, doctrinario, comparativo y crítico de las semejanzas y diferencias entre el desahucio y el visto bueno. Por sus características se trata de una investigación de enfoque cualitativo, de tipo documental-bibliográfica y descriptiva, de diseño no experimental.

Con el propósito de llegar a la consecución de los objetivos la estructura del informe investigación responde lo dispuesto en el Art. 173 numeral 3 del Reglamento de Régimen Académico Reformado de la Universidad Nacional de Chimborazo.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El visto bueno permite finalizar una relación laboral, otorgando la facultad de que el trabajador o el empleador puedan solicitarlo, según lo dispone los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo, por medio de trámite administrativo ante la respectiva autoridad, es decir, la Inspectoría de Trabajo, por regla general cuando se acepta el visto bueno directamente se finaliza la relación laboral existente, caso contrario, procedería el juicio laboral, ante el Juez de Trabajo, proceso judicial que de acuerdo a lo que se ha podido observar, tarda mucho tiempo para que exista una solución al litigio entre el empleador y el trabajador, originando en ocasiones que se afecten los intereses de las partes procesales.

El desahucio es otra figura jurídica que tiene la misma finalidad del visto bueno, es decir, extinguir la relación laborar, en la actualidad, solo puede ser solicitado por el trabajador, situación que genera conflictos debido a que no todos conocen este aspecto principal, generando confusión entre el empleador y el trabajador y en algunos casos éste conflicto es producto del desconocimiento del Código del Trabajo.

Por otro lado existe conflicto en lo referente a las indemnizaciones y a las liquidaciones procedentes del visto bueno y del desahucio, debido a que una vez ultimado el trámite administrativo el Inspector del Trabajo en su respectiva resolución emite pronunciamiento sobre los valores que deben ser cancelados y el plazo, pero lastimosamente el empleador puede oponerse al pago de las liquidaciones o indemnizaciones, por lo que el beneficiario deberá plantear una demanda laboral mediante un trámite judicial ante el Juez de Trabajo, para que esta autoridad después de un trámite extenso, pueda resolver en sentencia la problemática existente.

Con estos antecedentes se puede verificar que existen confusiones entre estas dos figuras jurídicas, que afectan de manera directa a las partes labores, de ahí la importancia de que la sociedad conozca las semejanzas y diferencias, para que se evite conflictos de intereses y sobre todo no se vulneren derechos y garantías constitucionales que tienen las partes laborales en el Ecuador.

3. JUSTIFICACIÓN.

La investigación: “ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL VISTO BUENO Y EL DESAHUCIO, EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.” aborda una materia eminentemente social, y de protección puesto que existe una gran preocupación por los derechos del trabajador, dentro del derecho laboral, entendiéndose que el trabajador es la parte más vulnerable de la relación laboral y que puede ser objeto de injusticias por parte del empleador, el cual debe respetar sus derechos.

En tal razón, la investigación cobra una especial importancia, ya que trata acerca de los derechos del trabajador. El visto bueno es una lista de causales por las que se puede iniciar un trámite administrativo para sancionar a la contraparte de la relación laboral, ante lo cual el Inspector de Trabajo deberá fundar su resolución en las pruebas aportadas dentro del trámite.

Así también, el desahucio es una institución laboral pues establece la posibilidad de dar por terminada la relación laboral, comunicando esta decisión a la contraparte y estableciendo un tiempo prudente para que la contraparte pueda buscar una solución.

4. OBJETIVOS.

4.1. Objetivo General.

Describir a través de un estudio jurídico, doctrinario, comparativo y crítico las semejanzas y diferencias entre el desahucio y el visto bueno para determinar los derechos y beneficios que la legislación ecuatoriana otorga al trabajador al terminar el contrato de trabajo bajo estas dos instituciones jurídicas.

4.2. Objetivos Específicos.

- Efectuar un análisis jurídico, doctrinario, comparativo y de contraste del visto bueno y el desahucio.
- Identificar las semejanzas y diferencias entre el visto bueno y el desahucio.

- Determinar los derechos y beneficios que la legislación ecuatoriana otorga a los trabajadores que terminan el contrato de trabajo bajo el visto bueno y desahucio.

5. MARCO TEÓRICO.

5.1. ESTADO DEL ARTE.

En la Universidad Regional Autónoma de los Andes, en el año 2016, Sara Rebeca Solórzano Galindo, presenta un trabajo investigativo, titulado: “LA FIGURA LEGAL DE LA IMPUGNACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DE VISTO BUENO Y SU TRÁMITE EN SEDE JUDICIAL” (Solórzano Galindo , 2016, pág. 1), la autora llega a la conclusión de que:

La figura del Visto Bueno determinada en nuestra Legislación Laboral se la considera como una forma legal de dar por terminada la relación laboral entre las partes sin que se debe indemnizar a la otra por la mencionada terminación. Que la impugnación de la resolución del Visto Bueno como su tramitología en Sede Judicial no está normada en el Código del Trabajo existiendo este vacío legal que hasta la postre ha generado problemas tanto a operadores de justicia como a los abogados en libre ejercicio, que a la postre ha desencadenado en denegación de justicia. (Solórzano Galindo , 2016, pág. 83).

Yessenia del Rocío Murillo Ávila y William Ricardo Donoso Rivas, en el año 2013, para obtener el Título de Abogados de los Tribunales de la República, en la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, presentan su proyecto de investigación titulado: “APLICACIÓN DEL VISTO BUENO COMO TERMINACIÓN DE LA CONTRATACIÓN LABORAL INDIVIDUAL EN LOS TRABAJADORES CONTRATADOS EN EL MARCO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO”. (Murillo Ávila & Donoso Rivas, 2013, pág. 1), los autores concluyen su investigación de la siguiente manera:

La aplicación del Visto Bueno tiene su parte positiva en cuanto el legislador le ha dado la opción a cada una de las partes para que pueda plantear,

determinando las causales respectivas para cada uno de los casos, lo cual en nuestro criterio en cuanto a la aplicación de esta forma legal de dar por terminado la relación laboral individual de trabajo, aparece como un sistema equitativo. El Visto Bueno no es un juicio, es un trámite Administrativo que prescribe en 30 días, la autoridad ante competente ante quien se lo plantea se llama Inspector del Trabajo que está facultado para conceder o negar el visto bueno tanto por el Empleador como por el Trabajador. (Murillo Ávila & Donoso Rivas, 2013, pág. 111).

En el año 2016, en la Universidad del Azuay, Erik Fabián Idrovo Vinueza, presenta su trabajo de graduación previo la obtención del Título de Abogado de los Tribunales de Justicia de la Republica, titulado: “EL DESAHUCIO Y LA ESTABILIDAD LABORAL DENTRO DEL SISTEMA CONSTITUCIONAL ECUATORIANO”. (Idrovo Vinueza, 2016, pág. 1), el autor concluye:

También se destacan las reformas referentes al desahucio, registrando un cambio trascendental al quitarle esta posibilidad al empleador, dejándola únicamente al trabajador, pues muchos empleadores se aprovechan de ello para separar sin justificación a los trabajadores. En la actualidad, si desean hacerlo queda vigente el despido intempestivo, el cual eleva los valores indemnizatorios, condición que no debería ser atrayente para el contratante, pese a ellos sus registros son elevados sobre todo en el último año en el cual se acentuó la crisis económica del país, existiendo incluso empresas que no pudieron ni siquiera cubrir las garantías legales fijadas por el despido intempestivo debido a su falta de liquidez. (Idrovo Vinueza, 2016, pág. 72).

5.2. ASPECTOS TEÓRICOS.

5.2.1. Estudio jurídico, doctrinario, comparativo y crítico del visto bueno.

5.2.1.1. Naturaleza jurídica del visto bueno.

El visto bueno es una institución del derecho laboral, regulada por el Código del Trabajo, que tiene como finalidad dar por terminado el contrato de trabajo constando con la autorización del Inspector de Trabajo como autoridad reguladora

siempre y cuando una de las partes haya incurrido en alguna de las causales previstas por el Código de Trabajo. Se debe destacar que dentro de la normativa de la materia no se define de manera textual al visto bueno, denotando prácticamente la falta de desarrollo de esta institución con lo que corroborare con tres artículos que son 172, 173 y 621 del Código de Trabajo, haciendo dificultosa la aplicación tanto por el empleador como el trabajador.

Para la tratadista del derecho laboral Nelly Chávez, el visto bueno es: *“El trámite administrativo previo exigido por ley, para autorizar al empleador a que dé por terminado un contrato individual de trabajo, cuando el trabajador ha incurrido en alguna de las causales previstas en la ley laboral para el efecto”*. (Manual de derecho laboral para trabajadores sociales, 1990, pág. 162).

De la definición anotada podemos identificar que el trámite del visto bueno es un procedimiento netamente administrativo ya que se lo realiza ante el Inspector de Trabajo quien en representación del Ministerio del Trabajo, se encarga de velar los derechos de las partes intervinientes durante este proceso.

Se debe anotar que el visto bueno puede ser solicitado por el empleador o por el trabajador, dependiendo de las circunstancias que lo originan, en el caso de que el empleador sea quien solicite el visto bueno, como requisito indispensable deberá consignar el valor de una remuneración mensual con el fin de que sea entregada al trabajador mientras dure el trámite esto es el tiempo de 30 días, de conformidad a lo que establece el siguiente antecedente jurisprudencial:

El plazo máximo que tiene el Inspector del Trabajo para resolver sobre la petición de Visto Bueno es de un mes, pues, por lógica jurídica y al amparo de la ley, si se exige para la suspensión de las relaciones laborales la cantidad equivalente a un mes de remuneración es obvio, que la resolución de visto bueno que excede ese plazo pierde eficacia y efecto jurídico. (2000, pág. 1075)

Por lo tanto el Inspector de Trabajo tiene la obligación de resolver una solicitud de visto bueno en el plazo máximo de 30 días, de conformidad y en atención del requisito de consignar una remuneración mensual del trabajador.

5.2.1.2. Causales del visto bueno.

Las causales que justifican el visto bueno se categorizan de dos, las que aplican al trabajador y la que aplican al empleador; es decir, para que opere el visto bueno y el Inspector de Trabajo, pueda autorizar la terminación de la relación laboral, sin que se generen indemnizaciones por esta razón, es necesario que la decisión se fundamente en una de las causales que se establecen en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo.

Así una vez analizada las causales existentes mediante las cuales el empleador o trabajador decida dar por terminada la relación laboral mediante la aplicación del visto bueno, se procederá a estudiar aquellas causas por las cuales se decida concluir el vínculo laboral. Ya sea que se produce la conducta indebida requerida tipificada en nuestra legislación laboral, es cuando se requiere de una resolución expresa y favorable por parte del Inspector del trabajo competente.

5.2.1.3. Requisitos para el visto bueno.

Para iniciar el trámite de visto bueno por parte del empleador el solicitante deberá llenar la correspondiente solicitud, la misma que se podrá encontrar en la Página Web del Ministerio de Trabajo, con los siguientes parámetros a llenar:

- **Trámite:** Se elegirá entre visto bueno sin suspensión de relaciones laborales y visto bueno con suspensión de relaciones laborales de conformidad a los Arts. 631 y 632 del Código de Trabajo.
- **Datos Generales:** Dentro de este parámetro de detallará la información tanto del empleador como del trabajador, describiendo direcciones exactas, nombres y apellidos, direcciones electrónicas, además incluirá un croquis del lugar en donde desempeña o desempeñaba sus funciones el trabajador o de su domicilio.

- **Contenido de Petición:** Se detallara el procedimiento a seguir que se registrará de conformidad al Art. 621 del Código de Trabajo; los fundamentos de hecho en donde se describirá de manera minuciosa el motivo por el cual solicita el visto bueno, de ser necesario podrá adjuntar escrito para fundamentar de mejor manera el pedido; los fundamentos de derecho encuadrando en alguna de las 8 causales del Art 172 del Código de Trabajo; y, los medios de prueba que posea el empleador.
- **Firmas de responsabilidad:** La solicitud concluye con la suscripción de la misma, por parte del empleador y de un abogado patrocinador de su elección.

La solicitud de visto bueno por parte del trabajador, contiene los mismos parámetros exceptuando en los fundamentos de derecho los cuales deberán basarse en los 4 numerales del Art. 173 del Código de Trabajo. Esta solicitud se la deberá presentar ante uno de los Inspectores de Trabajo del lugar en donde realiza su trabajo.

5.2.1.4. El visto bueno solicitado por el empleador.

El empleador podrá solicitar al trabajador la terminación del contrato de trabajo mediante visto bueno siempre y cuando se verifique de manera justificada y motivada una de las 8 causales del Art. 172 del Código de Trabajo, que son las siguientes:

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 o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;*
3. *Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;*
4. *Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;*

5. *Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;*
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;*
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; y,*
8. *Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa. (Código de Trabajo, 2018, pág. 61).*

Del artículo citado se puede denotar la existencia del numeral 8 que se refiere al acoso laboral, reforma que fue realizada mediante Registro Oficial Suplemento 116 de 9 de noviembre de 2017, en donde se trató el Proyecto de reforma al Código de Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral, como medida necesaria para evitar discriminación y desigualdades dentro del lugar de trabajo, estableciendo a esta como causal para terminar la relación laboral mediante la institución laboral de visto bueno.

De verificarse de manera fundamentada una de las causales antes descritas, el Inspector de Trabajo podrá conceder el visto bueno cuyo efecto jurídico es dar por terminada la relación laboral sin derecho a indemnización por parte del empleador, en el caso de que no sea aceptado el visto bueno continuará la relación laboral y el empleador podrá ejecutar la acción mediante vía judicial; se debe tener muy en cuenta que la acción de visto bueno prescribe en el plazo de un mes contado desde la fecha en que ocurrieron los hechos.

5.2.1.5. El visto bueno solicitado por el trabajador.

El trabajador de igual manera que el empleador podrá solicitar la terminación del contrato de trabajo mediante visto bueno, cuando se demuestre alguna de las 4 causales del Art. 173 del Código de Trabajo, las cuales se detalla 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. En caso de que las injurias sean discriminatorias la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código;*
- 2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada;*
- 3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio y,*
- 4. En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales.*
(Código de Trabajo, 2018, pág. 62)

Dentro de los efectos jurídicos si el Inspector de Trabajo acepta el visto bueno planteado por el trabajador, se encuentra dar por terminada la relación laboral y cabe el derecho del trabajador a recibir indemnización; en cambio si el visto bueno es negado la relación laboral continuará y podrá ejecutar su pedido mediante vía judicial, ante el Juez de Trabajo correspondiente.

En ambos casos cuando se solicite el visto bueno al Inspector de Trabajo, recibida la solicitud deberá notificar a las partes interesadas dentro del plazo de 24 horas, concediendo dos días para que contesten, en caso de rebeldía se investigara la solicitud y dictará su respectiva resolución dentro de tres días. Cabe puntualizar que las injurias graves a las que se hace alusión en el Art. 173 numeral 1 de la norma ibídem, en la actualidad no existen, más bien el Art. 182 del Código Orgánico Integral Penal, tipifica que el tipo penal es conocido como calumnia.

5.2.2. Estudio jurídico, doctrinario, comparativo y crítico del desahucio.

El autor William Guayasamín, realiza una investigación titulada el desahucio y/o terminación del contrato individual de trabajo como una de las formas para dar terminada la relación laboral donde nos dice que:

El desahucio es un instrumento legal que sirve al empleador para liquidar a trabajadores no aptos para cierta labor para realizar reajustes de personal, considerando el rendimiento y/o el monto de salarios que tiene que cubrir, la ley se encarga de limitar el número de trabajadores que pueden ser desahuciados según el Código Laboral en su art. 186, facultándole también al trabajador terminar una relación de trabajo con su empleador. Existe tareas en que el trabajador se encuentra indefenso en su trabajo sea por discrepancias entre compañeros o superiores, inclusive por motivos pragmáticos, económicos que le convenga dejar su trabajo ante la esperanza de uno mejor con mayor salario. (2015, pág. 9)

La doctrina en materia laboral nos ilustra advirtiéndolo que el desahucio era una forma de terminar la relación laboral, y este mecanismo podían utilizarlo tanto el empleador como el trabajador, por ejemplo así se puede evidenciar en la obra del tratadista William Guayasamín cuyo título de la obra es “*El desahucio y/o terminación del contrato individual de trabajo como una de las formas para dar por terminada la Relación Laboral*” (2015, pág. 1), en este caso el estudioso del derecho en mención nos ilustra cuando afirma que el Desahucio es un instrumento legal que le sirve al empleador para concluir la relación laboral y así liquidar a los trabajadores por ejemplo en los casos de reajustes de personal el empleador podía reducir el número de los trabajadores acorde a las necesidades de este.

La dialéctica nos ilustra cuando esta teoría sostiene que nada es estático en la vida que todo cambia, y en el Ecuador el legislador modificó la figura jurídica del desahucio, ahora esta solo puede ser impulsada por el trabajador y ya nunca más por el empleador, así lo pregona el art. 184 del Código de Trabajo, el requisito único que ordena la norma legal es que ese aviso que el trabajador realiza al empleador sea con 15 días por lo menos del cese definitivo de las labores salvo

que el empleador reduzca este plazo en forma voluntaria. Según Graciela Monesterolo:

El desahucio es un acto jurídico unilateral por medio del cual cualquiera de las partes vinculadas a un contrato individual de trabajo comunica a la otra su decisión de dar por terminado el vínculo, de ahí que resulte útil para entender su naturaleza el tomar en consideración el significado de su denominación. (Monesterolo, 2012, pág. 332).

Así por lo expresado el desahucio es un instrumento legal que sirve al empleador para liquidar a trabajadores no aptos para cierta labor o para realizar reajustes de personal, considerando el rendimiento y/o el monto de salarios que tiene que cubrir; la ley se encarga de determinar el número de trabajadores que pueden ser desahuciados según el Código de Trabajo como lo establece en su art. 186 facultándole también al trabajador terminar una relación de trabajo con su empleador.

Para poder hablar del desahucio dentro del derecho laboral ecuatoriano debemos también considerar lo que dice el Art. 184 inciso primero del Código de Trabajo:

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. (2018, pág. 66).

De todo lo investigado queda claro que el desahucio es un aviso es decir la prevención, el anuncio que le da el trabajador al empleador con su deseo de concluir el contrato de trabajo y siempre debe notificarse con al menos 15 días mínimo de anticipación; claro está que el desahucio se lo realizará mediante la petición ante el Inspector de Trabajo para que efectúe la notificación a la contra parte dentro de las 24 horas siguientes al conocimiento de la solicitud.

En estos momentos es cuando surge a veces la inquietud o el intento de llegar acuerdos entre las partes y es cuando el trabajador le surgen dos opciones que sería el desahucio o la renuncia voluntaria ´por su parte en cualquiera de los dos casos siempre tendrá derecho a recibir la bonificación correspondiente. Así como lo establece en el artículo 185 inciso primero del Código de Trabajo al hablar de 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. (2018, pág. 66).

Con todos estos antecedentes diremos que el trabajador es quien generalmente puede dar uso de esta herramienta legal y siendo el beneficiado ya que así podrá dar por terminada la relación laboral por desahucio, realice bajo las normas establecidas en el Código de Trabajo y el pago de las bonificaciones correspondientes. Ya que el empleador en el plazo de quince días posteriores al aviso del desahucio, procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes.

Existe tareas en que el trabajador se encuentra indefenso en su trabajo sea por discrepancias entre compañeros o superiores, inclusive por motivos pragmáticos, económicos que le convenga dejar su trabajo ante la esperanza de uno mejor con mayor salario.

5.2.3. Semejanzas y diferencias entre el visto bueno y el desahucio.

5.2.3.1. Semejanzas.

- El desahucio como el visto bueno tienen como principal propósito el finiquitar la dependencia laboral existente entre el empleador y el trabajador.

- Las actas, resoluciones y/o diligencias realizadas por el empleador y el trabajador ante la Inspectoría de Trabajo pueden ser susceptibles de algún recurso de impugnación, el cual se lo planteará mediante la vía judicial ante la autoridad competente, es decir, el Juez de Trabajo.
- Siendo que adopten por el desahucio o visto bueno con cualquiera de las dos pueden acudir ante el Inspector de trabajo, ya que se tratan de trámites administrativos.
- Al hablar sobre la competencia en cuanto al desahucio y visto bueno sabemos que está recae sobre el Inspector de Trabajo, y en casos que estos acudan al Juez de Trabajo, siendo estas dos personas jurídicas las adecuadas en conocer y resolver sobre la solicitud presentada ya sea por el empleador o por el trabajador.

5.2.3.2. Diferencias.

- Una clara diferencia es que el visto bueno trata del incumplimiento de una de las partes a las normas establecidas dentro del Código de Trabajo; en cambio el desahucio es el aviso de dar por terminada la relación laboral.
- El Inspector del Trabajo es la autoridad competente para conocer el trámite y resolver la solicitud del visto bueno; en cuanto al desahucio no lo resuelve el Inspector de Trabajo si no el juez ya que si bien es cierto puede llegar a conocimiento del Inspector del Trabajo pero este solo se limita a dar fe de acuerdos y actuar como liquidador.
- Se puede decir que una de las principales diferencias entre estas dos instituciones jurídicas es que el visto bueno puede ser presentado por cualquiera de las partes es decir por el empleador o el trabajador; pero el desahucio solamente le corresponde al trabajador.
- También cabe recalcar que existe una diferencia en cuanto a la notificación del aviso del aviso para dar por terminada la relación laboral, ya que el desahucio se le notifica mediante medios electrónicos sin la necesidad de acudir al Ministerio del Trabajo, caso contrario sucede con el visto bueno

ya que para poder notificar a una de las partes con la solicitud del visto bueno este se lo realizará mediante el Inspector del Trabajo.

- Mientras hablamos del proceso a seguir en cada uno de estas formas de terminar la relación laboral se ha podido observar que para solicitar el visto bueno necesitamos del patrocinio de un abogado; mientras que para el desahucio no es necesario el patrocinio de este.

5.2.4. Derechos y beneficios de los trabajadores que terminan el contrato de trabajo bajo el visto bueno y el desahucio.

- El derecho que otorgan estas instituciones jurídicas es dar por terminada la dependencia laboral, por regla general tanto el empleador y el trabajador pueden aplicar estas instituciones siempre y cuando sean reguladas por el Código de Trabajo, para que no se vulneren derechos de los trabajadores.
- Con el desahucio los trabajadores tiene derecho a las bonificaciones existentes en el Art. 185 inciso 1ero Código de Trabajo, es decir, tiene derecho a una bonificación del 25% de la remuneración percibida por cada año de trabajo.
- Con el visto bueno solicitado por el trabajador, proporciona el derecho a una indemnización de acuerdo a lo que estipula el Art. 195.3 Código de Trabajo.
- Si el visto bueno solicitado por el empleador es negado, debe inmediatamente reintegrar al trabajador a sus labores cotidianas, a quien se le entregará una remuneración mensual siempre y cuando el trabajador haya estado suspendido de sus labores.

6. METODOLOGÍA

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó los siguientes métodos:

Inductivo.- Mediante este procedimiento faculta estudiar el problema de manera particular para a continuación instaurar conclusiones.

Analítico.- Porque con este método se estudió de manera concreta aspectos elementales de la problemática.

Descriptivo.- Mediante este método faculta describir cualidades así como también características de la problemática investigada.

6.1. ENFOQUE.

La investigación es cualitativo ya que persigue un procedimiento ordenado y metodológico cuyo fin es fijar cualidades y características la problemática investigada.

6.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

Por los objetivos que se pretende alcanzar con la ejecución de la presente investigación es de carácter:

Documental-Bibliográfica.- Porque para la elaboración del estado del arte y los aspectos teóricos del trabajo investigativo, se utilizaron documentos físicos (libros, leyes, códigos, enciclopedias, tesis) y virtuales (buscadores web).

Descriptiva.- Porque los resultados de la investigación permitieron describir nuevos conocimientos referentes al problema investigado.

De campo.- Se realizó una validación por expertos mediante la aplicación de encuestas y entrevistas.

6.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

El diseño de la investigación es no experimental porque el problema fue estudiado tal como se da en su contexto natural no hubo manipulación intencional de variables.

6.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.

6.4.1. Población.

La población partícipe en la presente investigación está constituida por los siguientes involucrados:

Tabla N° 1

POBLACIÓN	N°
Trabajadores de la Planta Central de la Empresa Eléctrica de Riobamba. S.A.	46
Total	46

Fuente: Población involucrada en el proceso investigativo.

Autor: Patricio Flor Cantos.

6.4.2. Muestra.

Contabilizado el universo de la presente investigación da un total de 46 involucrados, y por ser necesario sacaremos la muestra de este; dándonos como resultado 41 involucrados para encuestar.

Gráfico N° 1

$$n = \frac{k^2 * p * q * N}{(e^2 * (N-1)) + k^2 * p * q}$$

Fuente: Formula de aplicación para la obtención de la muestra de la población implicada.

Elaborado por: Patricio Flor Cantos.

N= 46

Z= 1,96

P= 10%

Q= 90%

e= 3%

Gráfico N° 2

n	41,1766241
N	46
Z	1,96
P	10%
Q	90%
e	3%
	15,904224
	0,386244

Fuente: Formula de aplicación para la obtención de la muestra de la población implicada.

Elaborado por: Patricio Flor Cantos.

6.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Para recabar la información las técnicas e instrumentos que se emplearon dentro del presente trabajo son:

6.5.1. Técnicas de investigación.

Encuesta.

Las encuestas fueron aplicadas a los trabajadores y trabajadoras del edificio central ubicado en las calles García Moreno y Primera Constituyente de la Empresa Eléctrica Riobamba S.A.

6.5.2. Instrumentos de investigación.

Para la recaudación de información se empleó el siguiente instrumento:

- Cuestionario de encuestas.

6.6. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Para transformar la información se empleó Microsoft Office Excel, con el cual se obtuvo frecuencias y porcentajes de forma exacta, adicionalmente se obtuvo tablas y gráficos estadísticos relacionados a la investigación.

6.7. RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE ENCUESTAS APLICADAS.

6.7.1. Procesamiento y análisis de encuestas aplicadas.

PREGUNTA N° 1

¿Conoce usted lo que es el visto bueno?

ANÁLISIS ESTADÍSTICO.

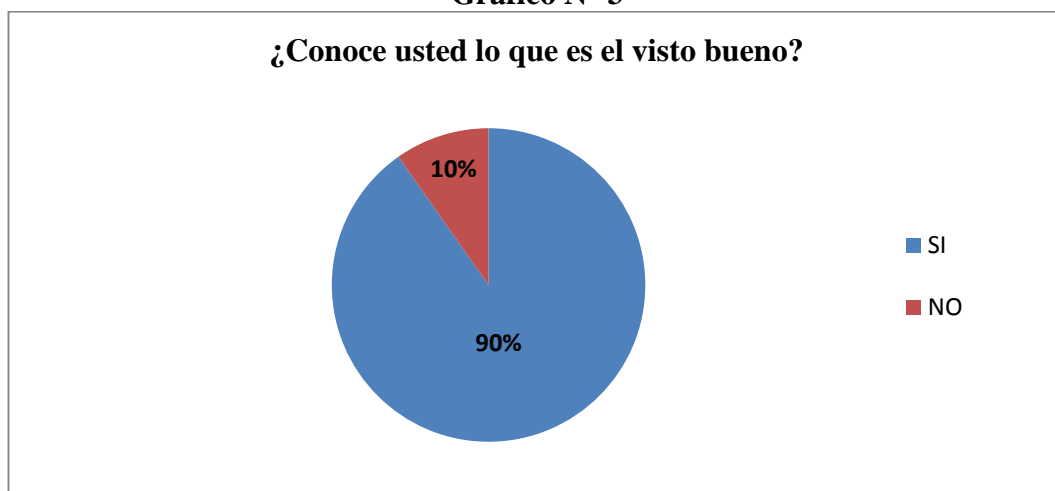
Tabla N° 2

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS	PORCENTAJES
SI	37	90%
NO	4	10%
TOTAL	41	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores y trabajadoras del edificio central de la Empresa Eléctrica Riobamba S.A.

Elaborado por: Patricio Flor Cantos.

Gráfico N° 3



Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores y trabajadoras del edificio central de la Empresa Eléctrica Riobamba S.A.

Elaborado por: Patricio Flor Cantos.

Análisis.

El 90% de los encuestados manifestaron que si conocen lo que es el visto bueno; y el 10% de los encuestados indicaron desconocer acerca del visto bueno.

Interpretación.

El 90% de los trabajadores del edificio central de la Empresa Eléctrica de Riobamba, manifiestan que conocen sobre el visto bueno y lo conceptualizan como un derecho del trabajador y empleador para poder dar por terminadas la relación de dependencia, siendo que estos lo conocen por capacitaciones adquiridas dentro de la institución o como por ejemplos prácticos que les han sucedido durante el tiempo laboral que ellos mantienen dentro de la empresa viéndolo ser aplicado con compañeros de trabajo.

PREGUNTA N° 2

¿Conoce usted lo que es el desahucio?

ANÁLISIS ESTADÍSTICO.

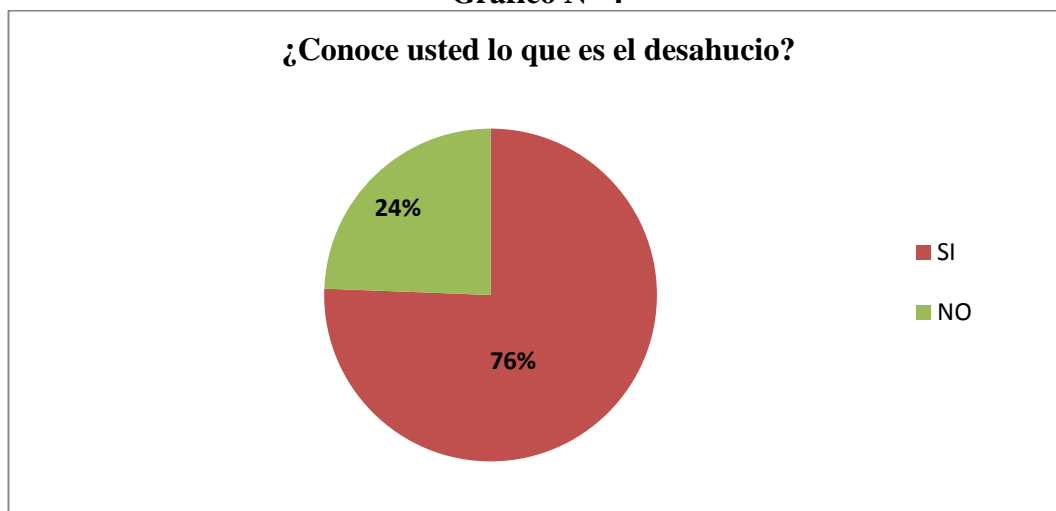
Tabla N° 3

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS	PORCENTAJES
SI	31	76%
NO	10	24%
TOTAL	41	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores y trabajadoras del edificio central de la Empresa Eléctrica Riobamba S.A.

Elaborado por: Patricio Flor Cantos.

Gráfico N° 4



Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores y trabajadoras del edificio central de la Empresa Eléctrica Riobamba S.A.

Elaborado por: Patricio Flor Cantos.

Análisis.

El 76% del total de los encuestados mencionaron que si conocen sobre el desahucio y el 24% desconocen.

Interpretación.

Si bien es cierto al igual que el visto bueno el desahucio es conocido por parte de los trabajadores por el hecho de encontrarse tipificado dentro de nuestras legislaciones ecuatorianas especialmente dentro del Código de Trabajo; y por tal forma tratarse de un derecho que tiene el trabajador para dar a conocer sobre su deseo de dar finiquitada su relación laboral con su empleador, ya sea que este deseo sea por mejoras de empleos o simplemente por cuestiones personales; como antes lo he manifestado pueden conocerlo también por ejemplos prácticos observados dentro de la misma empresa con compañeros de trabajo.

PREGUNTA N° 3

¿Considera que el visto bueno protege los derechos?

ANÁLISIS ESTADÍSTICO.

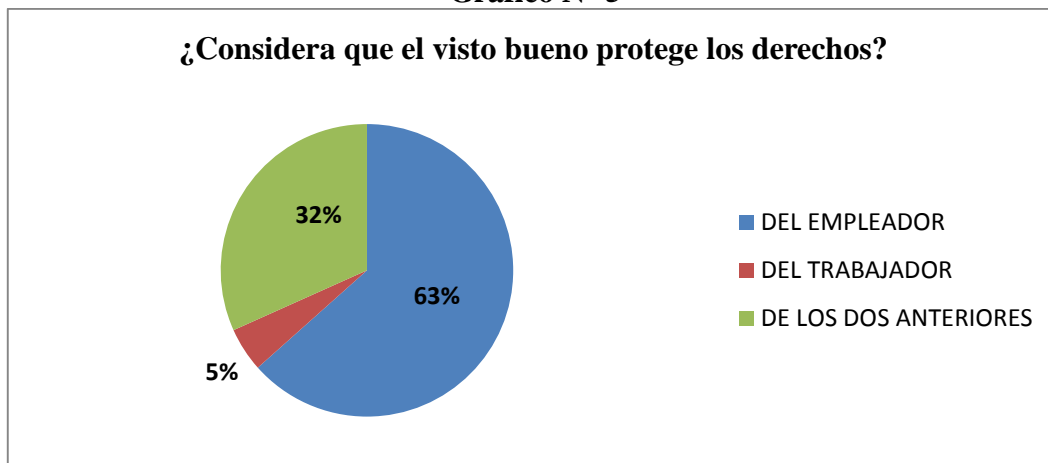
Tabla N° 4

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS	PORCENTAJES
DEL EMPLEADOR.	26	63 %
DEL TRABAJADOR.	2	5 %
DE LOS ANTERIORES.	13	32 %
TOTAL	41	100 %

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores y trabajadoras del edificio central de la Empresa Eléctrica Riobamba S.A.

Elaborado por: Patricio Flor Cantos.

Gráfico N° 5



Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores y trabajadoras del edificio central de la Empresa Eléctrica Riobamba S.A.

Elaborado por: Patricio Flor Cantos.

Análisis.

El 63 % de los encuestados considera que el visto bueno protege los derechos del empleador; el 5% de los encuestados considera que el visto bueno protege los derechos solo de los trabajadores; mientras que el 32% en cambio consideró que el visto bueno protege los derechos de las dos partes es decir del empleador como del trabajador.

Interpretación

Como podemos observar del total de los encuestados podemos ver que estos caen en un pequeño error ya que el 63% consideran que el visto bueno solo protege los derechos del empleador siendo tal vez esto la manera de ignorarlo que el visto bueno también es aplicable para los trabajadores una vez que los empleadores caigan en una de las causales para poder solicitarlo; así como el 5 % en cambio considera que solo protege derechos de los trabajadores viendo que en la suma de esta población nos da un 68% del total de encuestados que desconocen que el

visto bueno protege derechos de ambas partes es decir trabajador y empleador. Así quedándonos tan solo con el 32 % que acertaron al decir que protege los derechos del trabajador como del empleador.

PREGUNTA N° 4

¿A su entender el desahucio puede ser aplicado por?

ANÁLISIS ESTADÍSTICO.

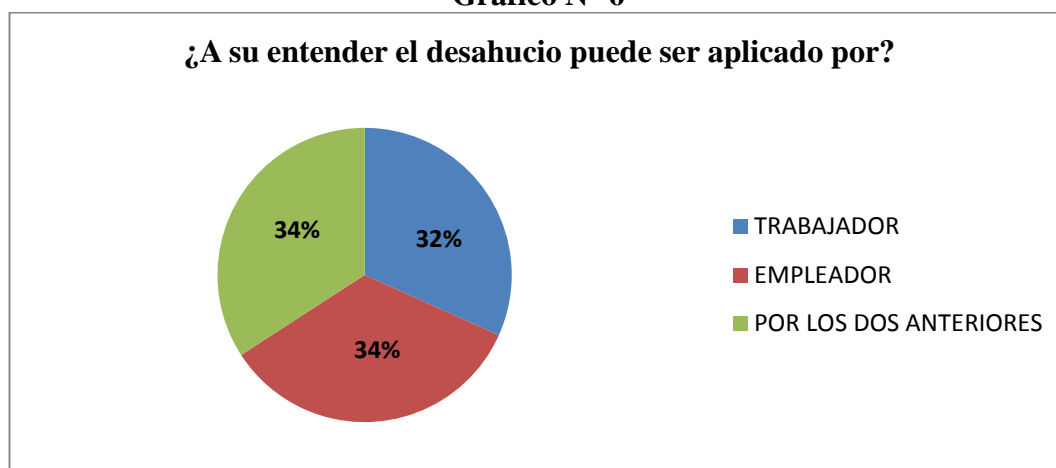
Tabla N° 5

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS	PORCENTAJES
EL TRABAJADOR.	13	32%
EL EMPLEADOR.	14	34%
POR LOS DOS ANTERIORES.	14	34%
TOTAL	41	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores y trabajadoras del edificio central de la Empresa Eléctrica Riobamba S.A.

Elaborado por: Patricio Flor Cantos.

Gráfico N° 6



Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores y trabajadoras del edificio central de la Empresa Eléctrica Riobamba S.A.

Elaborado por: Patricio Flor Cantos.

Análisis.

El 34% de los encuestados considera que el desahucio puede ser aplicado por el empleador; el 34% considera que el desahucio puede aplicarlo por el trabajador; mientras que el 32% restante de la población considera que pueden aplicarlos los dos anteriores es decir tanto el empleador como el trabajador.

Interpretación.

Una vez analizada la pregunta No. 5 podemos observar que casi existe una división de conocimiento del 34% tanto para considerar que el desahucio solo lo puede aplicar el empleador así como el otro 34 % considera que el desahucio debe

ser aplicado por el trabajador; de lo observado podemos darnos cuenta que les hace falta una capacitación interna dentro de la empresa con los trabajadores por la falta de conocimiento a las reformas realizadas al Código de Trabajo ya que el desahucio es un derecho que solo el trabajador puede usarlos para dar a conocer su voluntad de terminar con la relación laboral que está manteniendo.

PREGUNTA N° 5

¿Usted conoce ante qué autoridad se puede presentar la solicitud de visto bueno?

ANÁLISIS ESTADÍSTICO.

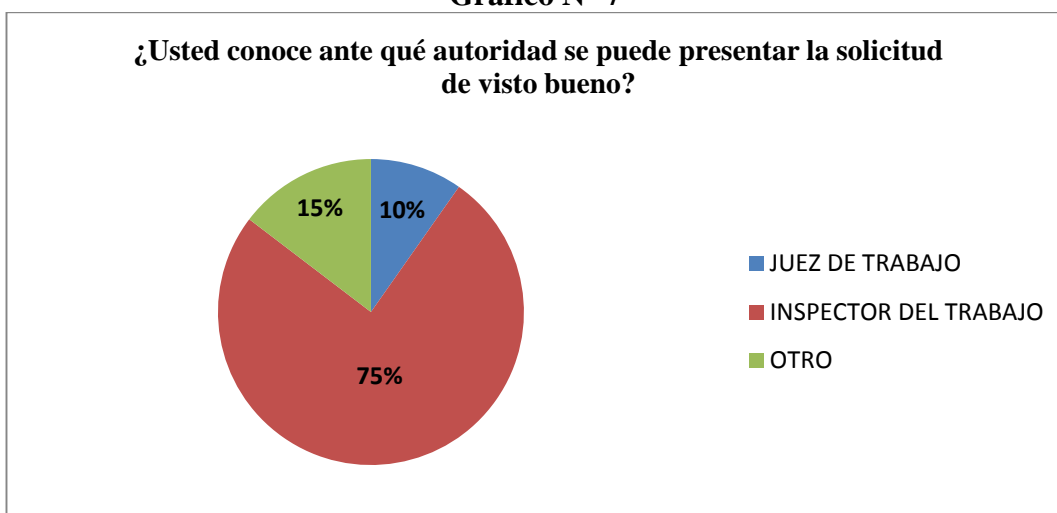
Tabla N° 6

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS	PORCENTAJES
JUEZ DE TRABAJO.	4	10%
INSPECTOR DEL TRABAJO.	31	75%
OTRO.	6	15%
TOTAL	5	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores y trabajadoras del edificio central de la Empresa Eléctrica Riobamba S.A.

Elaborado por: Patricio Flor Cantos.

Gráfico N° 7



Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores y trabajadoras del edificio central de la Empresa Eléctrica Riobamba S.A.

Elaborado por: Patricio Flor Cantos.

Análisis

El 75% de los encuestados han dicho que se debe solicitar el visto bueno ante el Inspector del Trabajo; el 10% han manifestado que se debe solicitar ante el Juez de Trabajo; mientras que el 15% del total de encuestados han considerado que se debe solicitar ante otra autoridad.

Interpretación.

Como bien sabemos para que las instituciones del visto bueno y desahucio lleguen a su fin como mecanismos de terminación de la relación laboral primero debe realizarse tal cual como el Código lo estipula, cumpliendo con todas las reglas a seguirse para que de esta manera ningún derecho ya sea individual o colectivo sufra alguna vulneración; por esto es quien conocerá en primera instancia es el Inspector de Trabajo para continuar con el trámite correspondiente tal como lo manifiesta el 75% de los encuestados, solamente subirá al juez si es que alguna de las partes llegará a considerar que se le ha vulnerado derecho alguno mediante la impugnación correspondiente que este desee hacerlo.

PREGUNTA N° 6

¿Quiénes pueden presentar la solicitud de visto bueno?

ANÁLISIS ESTADÍSTICO.

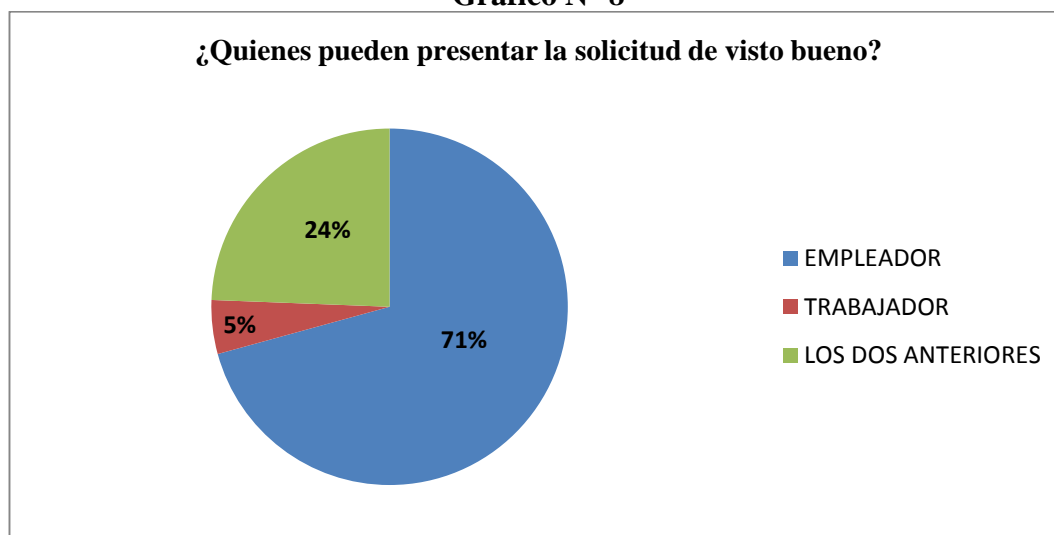
Tabla N° 7

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS	PORCENTAJES
EL TRABAJADOR.	2	5%
EL EMPLEADOR.	29	71%
POR LOS DOS ANTERIORES.	10	24%
TOTAL	41	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores y trabajadoras del edificio central de la Empresa Eléctrica Riobamba S.A.

Elaborado por: Patricio Flor Cantos.

Gráfico N° 8



Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores y trabajadoras del edificio central de la Empresa Eléctrica Riobamba S.A.

Elaborado por: Patricio Flor Cantos.

Análisis

El 71% de los encuestados consideran que la solicitud de visto bueno puede presentar el empleador; el 5% considera que solo el trabajador puede solicitar el visto bueno; mientras que el 24% restante considera que el visto bueno pueden solicitar las dos partes es decir empleador y trabajador.

Interpretación

Después de analizada esta pregunta de la encuesta considerar que puede convertirse en parte actora o solicitante del visto bueno para dar uso de este derecho que es tan útil para proteger sus derechos que considere que están siendo vulnerados para el empleador como lo considera el 71% de encuestados; así como para el trabajador.

Aquí también podemos observar el desconocimiento existente por parte de los trabajadores del edificio central de la Empresa Eléctrica Riobamba S.A. ya que en la mayoría de preguntas realizadas en cuanto al Visto bueno la gran mayoría manifiesta que es un derecho solo del empleador y no consideran que sea un derecho que les corresponde a ellos como el Código de Trabajo lo estipula y lo establece.

6.7.2. Discusión general.

ANÁLISIS DEL VISTO BUENO Y DEL DESAHUCIO.

El visto bueno es una facultad que el Código de Trabajo ha encuadrado en su normativa para que el trabajador o el empleador puedan dar por terminada la relación laboral en casos críticos y que pueden surgir en la relación laboral.

Cuando me refiero a casos críticos por ejemplo he de traer a colación cuando existe un irrespeto mutuo entre el trabajador y el empleador, o podrías ser cuando el empleador no le cancele su salario al trabajador y le hace trabajar sin paga alguna, o en su defecto podríamos ejemplificar que una de las causas del visto bueno puede ser cuando el trabajador ingiere bebidas alcohólicas en horario de trabajo y en el lugar de trabajo.

Cuando el empleador ejecuta el trámite administrativo lo plantea ante la autoridad que en este caso es el inspector de trabajo, y la mencionada autoridad administrativa tiene que convocar a la respectiva audiencia al trabajador para que este pueda defenderse y presentar pruebas, y en el caso de que esta autoridad acepte la petición de visto bueno se termine automáticamente la relación laboral, además el trabajador no tendrá que pagar indemnizaciones.

En el caso opuesto si el trabajador hubiere planteado el trámite administrativo de visto bueno por ejemplo con el argumento de que el empleador agredió físicamente al trabajador, si se probare aquella afirmación el inspector automáticamente declara terminada la relación laboral y además realizara el cálculo correspondiente siguiendo los parámetros del Artículo 188 del Código de Trabajo.

De lo expuesto se deduce que a través del visto bueno también se da por terminada la relación laboral, y si alguna de las dos partes procesales ya sea el trabajador o empleador no se encontraran de acuerdo con la aceptación del visto bueno la autoridad que puede ratificar o negar la resolución del inspector de trabajo es el Juez de Trabajo en juicio laboral.

El desahucio es un instrumento legal que sirve el empleador para liquidar a trabajadores para cierta labor o para realizar reajustes de personal, considerando el rendimiento y o el monto de salarios que tiene que cubrir; la ley se encarga de determinar el número de trabajadores facultándole también al trabajador terminar una relación de trabajo con su empleador.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

7.1. CONCLUSIONES.

- El visto bueno es trámite administrativo, por el cual tanto el empleador como trabajador pueden acogerse a una causal prevista en la norma, para sancionar a la contraparte de la relación laboral y dar por terminada la relación laboral.
- Es desahucio es un trámite administrativo por el cual se puede notificar a la otra parte de la relación laboral, que esta ha llegado a su fin, lo cual deriva exclusivamente de un acto de voluntad. Aunque cabe puntualizar, que por la última reforma al Código de Trabajo, el contrato individual de trabajo solamente se puede celebrar por tiempo indefinido, ante lo cual el empleador ya no tendría este derecho, el cual queda de uso exclusivo del trabajador.
- La principal conclusión a la que se pudo llegar de este análisis jurídico y comparativo es que tanto el visto bueno y el desahucio son dos instituciones que tienen con fin dar a conocer, culminar o terminar la relación laboral entre dos partes dentro del contexto del Código de Trabajo.
- Así, una vez concluido el estudio realizado al Código de Trabajo Ecuatoriano se ha observado como este procura mantener una justicia social siendo así que dentro de sus normas jurídicas este protege los derechos de la clase trabajadora, para así no sacrificar ni vulnerar derechos

humanos sobretodo de la parte más débil dentro de la relación laboral como lo son los trabajadores.

7.2. RECOMENDACIONES.

- Es recomendación de este trabajo, que la parte vulnerada en sus derechos plantee el trámite de visto bueno para dar por terminada la relación laboral, a fin de salvaguardar que los derechos adquiridos en la relación laboral no se menoscaben.
- Es recomendación de esta investigación, que el trabajador notifique al empleador con un tiempo prudencial, a fin de que este último pueda buscar un reemplazo, que dé continuidad a la actividad del empleador. Esto especialmente en negocios por temporada.
- Que cuando una de las partes es decir empleador o trabajador se sienta vulnerado en sus derechos o simplemente tenga el deseo de dar por terminada la relación de trabajo que tenga con la otra parte ya sea por deseo personal o por mala situación dentro del ambiente del trabajo acuda a una de estas instituciones o formas de dar por terminada la relación laboral como es el visto bueno o el desahucio y así se evite sanciones por no cumplir con el trámite correspondiente para terminar la relación laboral.
- Se recomienda que el Estado actualice la normativa de la materia con mayor frecuencia, debido a los diferentes cambios sociales, que implican directa o indirectamente a los trabajadores, logrando crear una verdadera justicia social para la colectividad.

8. BIBLIOGRAFÍA.

- Lexis Finder . (2018). *Código de Trabajo*. Quito, Pichincha, Ecuador: Lexis Finder .
- 30 días para resolver petición de visto bueno, Gaceta Judicial, Año CI, Serie XVII, No 4 (Corte Suprema de Justicia 12 de Septiembre de 2000).
- Cámara de comercio de Quito . (2017). *El visto bueno*. Quito : Cámara de comercio de Quito .
- Chávez , N. (1990). *Manual de derecho laboral para trabajadores sociales*. Quito, Ecuador: Editorial Universitaria.
- Guayasamín, W. (2015). *El desahucio y/o terminación del contrato individual de trabajo como una de las formas para dar por terminada la Relación Laboral*. Quito : Universidad Central del Ecuador .
- Idrovo Vinuesa, E. F. (2016). *El desahucio y la estabilidad laboral dentro del sistema constitucional ecuatoriano*. Cuenca, Ecuador: Universidad del Azuay.
- Iza, G. (2014). *Incidencias del visto bueno y el desahucio como formas de terminar las relaciones laborales en el sector privado de la sociedad ecuatoriana*. Quito : Universidad Central del Ecuador .
- Mayorga, J. (2008). *Doctrina Teoría y Práctica en Materia Laboral* . Cuenca-Ecuador: Imprearte.
- Monesterolo, G. (2012). *Instituciones del derecho laboral individual*. Quito: Corporación de Estudios y publicaciones.
- Murillo Ávila , Y., & Donoso Rivas, W. R. (2013). *Aplicación del visto bueno como terminación de la contratación laboral individual en los trabajadores contratados en el marco del Código del Trabajo en el sector público*. Guayaquil, Ecuador: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.
- Solórzano Galindo , S. (2016). *La figura legal de la impugnación de la resolución de visto bueno y su trámite en sede judicial*. Santo Domingo, Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Velasteguí, P. (La regulación del trámite de visto bueno en el ordenamiento jurídico ecuatoriano). Quito : Universidad Andina Simón Bolívar.

9. ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

Encuesta dirigida a los trabajadores y trabajadoras del edificio central de la Empresa Eléctrica Riobamba S.A.

1. ¿Conoce usted lo que es el visto bueno?

Si ()

No ()

2. ¿Conoce usted lo que es el desahucio?

Si ()

No ()

3. ¿Considera que el visto bueno protege los derechos?

a) Del empleador ()

b) Del trabajador ()

c) De los dos anteriores ()

4. ¿A su entender el desahucio puede ser aplicado por?

a) Solo por el trabajador ()

b) Solo por el empleador ()

c) Tanto por el trabajador y por el empleador ()

5. ¿Usted conoce ante qué autoridad se puede presentar la solicitud de visto bueno?

a) Juez de Trabajo ()

b) Inspector del Trabajo ()

c) Otro ()

6. ¿Quiénes pueden presentar la solicitud de visto bueno?

a) El empleador ()

b) El trabajador ()

c) Las dos anteriores. ()