



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULO DE ABOGADO

Análisis del desahucio en materia laboral y las consecuencias legales a partir de las reformas laborales del 20 de abril de 2015, en la ciudad de Loja.

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTOR: Hidalgo Ordóñez, José Luis

DIRECTORA: Puchaicela Huaca, Carmen Georgina Mgs.

LOJA - ECUADOR

2016



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

Septiembre, 2016

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Mgs.

Carmen Georgina Puchaicela Huaca

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación “Análisis del desahucio en materia laboral y las consecuencias legales a partir de las reformas laborales del 20 de abril de 2015, en la ciudad de Loja”, realizado por Hidalgo Ordóñez José Luis, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 07 de septiembre de 2016

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, **Hidalgo Ordóñez José Luis**, declaro ser autor del presente trabajo de titulación: “Análisis del desahucio en materia laboral y las consecuencias legales a partir de las reformas laborales del 20 de abril de 2015, en la ciudad de Loja.”, de la Titulación de Derecho, siendo Puchaicela Huaca, Carmen Georgina Mgs. directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f.....

Autor: Hidalgo Ordóñez José Luis

Cédula: 1105149429

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación antes que nada lo dedico a Dios y a la Virgen María coautores de mi vida, A mi familia por el apoyo incondicional y desinteresado que me han brindado durante toda mi vida, a ellos les debo muchísimo. A mis amigos por compartir buenos y malos momentos que sirvieron para afianzar nuestra amistad, la vida no tendría sentido sin las amistades. Y por último quiero agradecer a esas personas que tal vez invisiblemente formaron mi vida y me ayudaron a encontrar mi norte, sé que ahora estoy donde quiero estar.

*Con mucho cariño para todos ustedes,
José Luis*

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja, a la titulación de Derecho por acogerme en sus aulas y a cada uno de los docentes que han formado parte de mi carrera, y ser la fuente de los cuales recibí conocimientos invaluableles.

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a Puchaicela Huaca, Carmen Georgina Mgs., directora de la presente investigación, quien con paciencia y dedicación desinteresada me ha guiado en el desarrollo y culminación de mi proyecto de investigación.

Mi gratitud infinita a mis padres, por ser mi ejemplo a seguir, por el tiempo que han dedicado a mi formación.

Finalmente agradezco a todas las personas que de una u otra forma contribuyeron para la realización de este proyecto de investigación.

El Autor

INDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	I
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO	V
INDICE DE CONTENIDOS	VI
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I: TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	5
1.1 Conceptualización de la terminación del contrato de trabajo.....	6
1.2 Casos por los que puede darse la terminación del contrato de trabajo	7
1.2.1 Causas legalmente previstas en el contrato.	7
1.2.2 Por acuerdo de las partes.	8
1.2.3 Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato.....	8
1.2.4 Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante.	8
1.2.5 Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.	10
1.2.6 Por voluntad del empleador en los casos previstos en el artículo 172 del C.T.....	10
1.2.7 Por la voluntad del trabajador según el artículo 173 del C.T.	11
1.3 Formas de terminación del contrato individual de trabajo	11
1.3.1 Desahucio	11
1.3.2 Visto bueno	12
1.3.3 Despido intempestivo.....	13
CAPITULO II: EL DESAHUCIO EN MATERIA LABORAL.....	16
2.1 Análisis doctrinario del desahucio en materia laboral	17
2.2 Definición del desahucio	19
2.3 El desahucio dentro del derecho laboral ecuatoriano	22
2.4 Casos en los que emana la figura jurídica del desahucio.....	25
2.4.1 Cuando se produce la liquidación del negocio o empresa.....	26
2.4.2 El desahucio en contratos a tiempo indefinido.....	27
2.4.3 El desahucio en contratos por obra	27
2.5 La no procedencia del desahucio laboral.....	28
2.6 Efectos del desahucio como figura jurídica.....	29

CAPITULO III: LEGISLACIÓN COMPARADA DE LA FIGURA JURÍDICA DEL DESAHUCIO LABORAL CON ALGUNOS PAÍSES DE AMÉRICA LATINA.....	32
3.1 El desahucio laboral en Argentina.	33
3.2 El desahucio laboral en Venezuela.....	35
3.3 El desahucio laboral en Chile.....	37
3.4 El desahucio laboral en Bolivia.	39
CAPITULO IV: EL DESHAUCIO LABORAL EN LAS REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO (LEY ORGÁNICA DE JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR).....	43
4.1 Procedimiento a seguir en la legislación anterior y actual.	44
4.2 Problemas prácticos en la aplicación del desahucio.....	46
4.3 Aspectos con relación a la tramitación del desahucio laboral.....	48
4.4 Análisis del desahucio laboral dentro del proyecto de la ley orgánica para la justicia laboral y el reconocimiento del trabajo en el hogar.....	50
CAPÍTULO V.....	55
METODOLOGÍA Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	55
5.1 Metodología de la investigación.....	56
5.1.1 Metodología.	56
5.1.2 Método.	56
5.2 Análisis de resultados.	57
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	¡Error! Marcador no definido.
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES	67
BIBLIOGRAFIA	68
ANEXOS	72

RESUMEN

El presente trabajo de fin de carrera tiene como finalidad, hacer un estudio de carácter social, histórico, jurídico, doctrinario y comparado acerca de la figura jurídica del desahucio laboral como forma de terminación del contrato individual de trabajo dentro de nuestra legislación laboral, para de esa manera llegar a determinar los cambios que ha tenido esta figura con relación a la última reforma laboral, con fecha, veinte de abril de dos mil quince, y su posterior entrada en vigencia, guardando concordancia a lo estipulado dentro de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.

Para lograr determinar estos cambios, si hizo uso de la técnica de la Encuesta como herramienta de metodología para la investigación, la cual permitió profundizar aun mas sobre el nivel de conocimiento que tienen los trabajadores con respecto a la solicitud de desahucio laboral, y sus posteriores consecuencias legales ocasionados por la falta de conocimiento, de acuerdo a los criterios que tienen los abogados que se encuentran en el libre ejercicio de su profesión dentro de la ciudad de Loja.

PALABRAS CLAVE: Desahucio, relación laboral, empleadores, trabajadores, legislación laboral, contrato.

ABSTRACT

This work to career aims, make a study of social, historical, legal, doctrinaire and compared on the legal concept of labor eviction as a form of termination of the individual employment contract within our labor legislation, for of thus able to determine the changes that have taken this figure in relation to the latest labor reform, dated twenty April two thousand and fifteen, and its subsequent entry into force, keeping consistent with the provisions in the Organic Act Labor justice and Labor Award in the Home.

To achieve determine these changes, if made use of the technique of the survey as a tool of research methodology, which allowed further deepen the level of knowledge among workers regarding the application of labor eviction, and subsequent legal consequences caused by lack of knowledge, according to the criteria that have lawyers who are in the free exercise of their profession in the city of Loja.

KEYWORDS: Eviction, labor relations, employers, workers, labor law.

INTRODUCCIÓN

Etimológicamente la palabra desahuciar es una formación romance con el prefijo des- (que produce del latíno dis-) y que indica inversión de una acción, y del arcaico verbo afuciar, formado con a- (del latín ad-) y el verbo latino, con su f ya aspirada, fiduciare (dar confianza, avalar, garantizar). Desahuciar es pues quitar toda confianza otorgada.

La figura jurídica del desahucio laboral como mecanismo de terminación de la relación de trabajo ha sufrido distintas modificaciones a través de los años, no siempre las más lógicas o convenientes, lo que ha provocado que, en la actualidad tengamos normas equivocadas que generen confusión es en su aplicación y alcance.

El desahucio fue originalmente un mecanismo de terminación de las relaciones contractuales introducidas en acuerdos de arrendamiento de un inmueble, propias del ámbito y tramite civil, por ello en los diccionarios se tiene la siguiente acepción.

Según Ossorio (2009) establece que “Desahuciar es despedir al inquilino o arrendatario de una vivienda en razón de haber cumplido su tiempo de alquiler o por otra razón justificable dentro del vinculo contractual”.

“Desahucio se refiere a la acción de expulsar el propietario de un inmueble o el dueño de una posesión a un inquilino o a un arrendatario, sea tanto en lo urbano como en lo rustico, conforme a las causales enunciadas en la norma o acordadas dentro del contrato” (p. 105)

En concordancia a las definiciones sobre desahucio, aunque se refieren al arrendamiento de un bien inmueble, la acción de desahuciar en Derecho tiene por objeto preavisar a la otra parte que dicho contrato se termina y desde luego, en el contrato civil de arrendamiento no implica que se genere derecho al pago de ningún tipo de indemnización por causa de haberle puesto fin.

Dada la circunstancia, inicialmente las regulaciones de la solicitud del desahucio como forma de poner fin a una relación contractual eran estricta competencia del Código Civil, mismo que dentro de su normativa regularizaba el arrendamiento de servicios de una vivienda, por lo que, posterior esto tuvo la necesidad de considerar la posibilidad de aplicar el Desahucio como mecanismo para ponerle fin a las obligaciones contraídas dentro de un acuerdo de voluntades, ya no solo en cuestiones derivadas al inquilinato sino también al campo laboral.

Actualmente la figura del desahucio laboral ha sido sujeto de una reforma con fecha 20 de abril de 2015 la cual propone que el hecho de la terminación del contrato de una trabajadora o trabajador cambio sustancialmente debido a que antiguamente cuanto antes era presentada la renuncia, el trabajador(a) no tenía derecho a ningún tipo de bonificación adicional a su liquidación, que era calculada en proporción al pago de décimo tercero, décimo cuarto y sus vacaciones, en ese momento se daba por finiquitado totalmente la relación laboral entre las partes. Incluso siguiendo la construcción mental acerca de la figura del derecho que perdura hasta ahora, únicamente consistía en la presentación de la solicitud de desahucio ante el inspector de trabajo, en el caso exclusivo de cuando existía un contrato a plazo fijo.

Hoy en día la situación es muy diferente en función a las ultimas reformas laborales plasmadas en la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, misma que se encuentra publicada en el Registro Oficial 483, ya que en primer lugar en los contenidos de nuestro Código Laboral se suprimió el contrato a plazo fijo, significando que únicamente se podrá celebrar contratos a tiempo indefinido, y que el desahucio como medio de la terminación laboral será exclusivamente para la parte trabajadora, a más de ello ahora se cuenta con una bonificación adicional equivalente al 25% del equivalente a la última remuneración mensual por cada año de servicios prestados hacia la empresa, lo cual será completamente independiente de la liquidación de finiquito de las relaciones laborales.

CAPITULO I: TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

1.1 Conceptualización de la terminación del contrato de trabajo

En palabras de Monesterolo, (2011) se trata de poner fin a la relación laboral dependiente y remunerada cuyo efecto inmediato es cesar la obligación del trabajador prestando sus servicios laborales al empleador, así mismo se crea la obligación de liquidar al empleado por el tiempo de su trabajo. (p. 191).

Se entiende como la culminación del vínculo laboral entre dos o más sujetos que mantenían una relación de dependencia en la que esta de por medio un contrato laboral, legalmente reconocido e inscrito ante la autoridad competente, provocando así el cese definitivo en la prestación de servicios, y originando a su vez el compromiso de liquidación de haberes no cancelados por parte del empleador a él o los trabajadores, a más de la bonificación del 25% de la última remuneración por cada año de servicio prestado a la empresa.

Según Martínez y Herrero, (2013) contemplada desde un plano más dinámico, la terminación del contrato de trabajo entre trabajador y empleador es una de las diferentes vicisitudes por las que atraviesa este negocio jurídico, el que supone el cese definitivo de la relación laboral tanto de forma individual como colectiva, así como también, las consiguientes obligaciones contraídas por las partes, en virtud de una causa normativamente establecida, sobre un contrato de trabajo plenamente válido, en donde la tipificación legal de la causa de terminación es siempre necesaria para que se pueda continuar con el normal procedimiento, al igual que lo es la acreditación formal de su existencia, cuya esencial finalidad va dirigida a garantizar la tutela del principio de estabilidad en el empleo del que tiene derecho todo trabajador.

La extinción del contrato laboral dentro de una relación de dependencia es uno de los tantos incidentes que se producen al formar un vínculo de carácter jurídico entre la clase empleadora y la clase trabajadora, cuyo efecto directo e inmediato es la interrupción definitiva de los compromisos pactados en el contrato de trabajo previamente celebrado, sea este de forma escrita o verbal, el cual tendrá que basarse en los adecuados fundamentos legales tipificados y reconocidos dentro de la normativa legal vigente para el efecto que se persigue, como es el caso de la terminación de un contrato laboral, y de esa manera se garantice de manera efectiva el goce y ejercicio de los derechos que ampara tanto el Código de Trabajo como la Constitución de la República, los mismos que se aplicarán de acuerdo a los diferentes casos que puedan suscitarse en el desempeño de un servicio brindado en una relación de trabajo.

Así también, resulta indispensable el hecho de que se compruebe la legitimidad en cuanto a la no omisión de formalidades legales para la validez del contrato laboral, ya que esto podrá legitimar el pleno y efectivo respeto de los derechos y garantías en cuanto al goce y ejercicio de trabajar libremente donde se sienta más cómodo y de esa forma lograr mantener una estabilidad laboral dentro de un ambiente de trabajo propicio, de acuerdo a los beneficios que la ley proporciona, consiguiendo de esta manera velar y precautelar que no se cometan abusos ni atropellos en contra de la clase más vulnerable para este tipo de circunstancias de índole laboral.

1.2 Casos por los que puede darse la terminación del contrato de trabajo

Antes de empezar haciendo referencia al análisis del desahucio en materia laboral, resulta de gran relevancia para acreditar la construcción del conocimiento, tomando en consideración los diferentes casos por los que se presentan más frecuentemente el cese de las relaciones laborales, en un contrato de trabajo celebrado entre trabajadores y empleadores, conforme lo estipula los posibles escenarios que pueden suscitarse en el contexto de la legislación laboral ecuatoriana.

Conforme reza Bustamante, (2013) “nuestro ordenamiento jurídico en materia laboral pretende garantizar y proteger la estabilidad laboral de los trabajadores y empleados con la finalidad de evitar la terminación unilateral de los contratos individuales de trabajo por la parte patronal” (p.293).

Sin embargo, resulta necesario aclarar que los contratos individuales de trabajo pueden terminar por causas legales imputables a la responsabilidad del empleador, al trabajador; incluso, cualquiera de las partes puede adquirir esta connotación al obligarse mutuamente, por su propia voluntad, puede darse por finalizado el contrato laboral previo a los procedimientos previstos en la norma o también, por decisiones unilaterales adoptadas como es el caso del despido intempestivo y la renuncia.

Conforme al art. 169 del Código del Trabajo. “Causas para la terminación del contrato Individual” nos indica que son las siguientes:

1.2.1 Causas legalmente previstas en el contrato.

Con la puesta en marcha de la terminación del Contrato Individual de Trabajo finalizan las relaciones jurídicas y laborales entre empleadores y trabajadores, mismo que a su vez, extingue definitivamente sus derechos y obligaciones contraídas por las partes intervinientes laboralmente. En efecto, las causas legales son las que se encuentran reconocidas y estipuladas en el Código de Trabajo. Según la clase de contrato, puede ser por vencimiento

de plazo, por haber cumplido las condiciones que tenía el contrato al momento de su elaboración, por la eventualidad, la ocasionalidad¹, y la temporalidad.

1.2.2 Por acuerdo de las partes.

El mutuo acuerdo entre empleador y trabajador se consolida en la libre manifestación de su consentimiento y aprobación, mediante la cual dan por concluido las relaciones contractuales de Trabajo, es decir, en cualquier momento puede llegar a su finiquito la relación laboral si los contratantes así lo estiman conveniente, dejando sin derivación los tiempos fijos y obligaciones que pudieron todavía existir en el lugar donde se ofrecía la prestación de los servicios, y al respecto la Ley no se encuentra en oposición.

Si la renuncia por algún motivo inválido es forzada o bajo presión patronal, carece de ningún valor el convenio al que hayan llegado las partes, es por ello que el trabajador puede reclamar la indemnización pecuniaria o restitución de a su puesto de trabajo ante la Unidad Especializada del Trabajo por vía Judicial o ante el Inspector del trabajo por vía Administrativa, quienes se encargaran de precautelar celosamente que no se incurra en el cometimiento de actos ilícitos.

1.2.3 Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato.

En este caso finaliza la relación laboral cuando se hace efectiva la entrega de la obra del período de trabajo o servicio contratado, para que de esa manera termine inmediatamente el vínculo laboral entre las partes que celebraron el contrato, del cual no se podrá desprender ninguna clase obligación adicional de la parte empleadora con respecto a una indemnización económica en favor de la parte trabajadora, a modo de reclamación.

1.2.4 Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante.

En el caso que se produjera fallecimiento del empleador y este fuera único en su campo científico u ocupacional para que la empresa siga su normal funcionamiento dependerá de las cualidades del profesional en mención para continuar con la administración del negocio o empresa. Sin embargo, esto no constituye del todo la terminación de la relación laboral con los trabajadores, ya que existe la posibilidad que los herederos continúen con las obligaciones laborales con respecto a la administración de la empresa, caso contrario se procederá a la liquidación de la empresa y de cada uno de sus trabajadores, tal como lo

¹ Calidad o estado de ser ocasional; ocurrencia ocasional.

determina el Art. 171 de nuestro Código de Trabajo para este tipo de eventualidades de características de fuerza mayor .

1.2.4.1 Incapacidad patronal

Dentro de este tema existen tres clases de incapacidades para el empleador:

1. Incapacidad física del empleador: Son ocasionadas por una enfermedad padecida por el empleador, en consecuencia, es causa de terminación del contrato de trabajo, siempre que liquide la empresa; pero de darse el caso venta o designación de un representante los contratos de trabajo seguirán teniendo plena vigencia simultáneo con lo que estable el artículo 171 del Código de Trabajo.
2. Incapacidad civil del empleador: Se origina a causa que el empleador se encuentre en estado de insolvencia o interdicción, por ebriedad, locura, etc. En esas circunstancias no cuenta con la capacidad ni física ni intelectual de administrar sus bienes. Cuando la insolvencia es declarada judicialmente, los bienes del empleador son tomados por el representante de la quiebra, quien en nombre de los acreedores toma el mando, mismo que lo hace para asegurar los derechos y recaudación de los haberes de la quiebra correspondiente. El representante legal de la empresa puede continuar con la empresa, y los contratos individuales de trabajo continuaran en vigencia; pero si liquida dicha empresa los contratos laborales terminarán con la liquidación de la empresa.
3. Incapacidad económica del empleador: En caso de presentarse la incapacidad económica del empleador, se obligara a dar por terminados los contratos de trabajo celebrados con los trabajadores, previas liquidaciones oportunas, mismas que deberán ser notificadas con sujeción a lo estipulado en el artículo 193 del C.T. Asimismo, si el empleador reabre la misma empresa o negocio estará forzado a recibir sus viejos trabajadores para que ocupen sus puestos de trabajo anteriores.

1.2.4.2 Extinción de la persona jurídica empleadora.

Si el empleador esta constituido como persona jurídica para la administración y control de su negocio o compañía y se da el vencimiento del plazo fijado, sea dentro del contrato social o en los estatutos de la compañía, esta forma de representación se entenderá por extinguido legítimamente, y se procederá a liquidar la compañía y a la nomina de trabajadores que se tenga bajo relación de dependencia, previamente realizada la debida notificación a cada uno de los empleados para que surtan los efectos de dicha extinción.

1.2.5 Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.

El trabajador dentro de un contrato laboral y para que se constituya una autentica relación de dependencia, se compromete brindar y a poner a disposición sus servicios lícitos y personales, previa manifestación expresa o tácita de tener aptitudes y capacidades suficientes para ejecutar de manera adecuada la labor para la cual es contratado, y al producirse su fallecimiento nadie puede remplazarlo en el cumplimiento de sus obligaciones personales en cuanto al desempeño de sus funciones en su lugar habitual de trabajo, tornándolas de modo intransferible.

Por tanto, con la muerte del empleado termina el contrato individual de trabajo, salvo en casos excepcionales de acuerdo a las políticas y reglamentos de cada institución o empresa, es el caso que en las compañías privadas se permite que el puesto de trabajo dejado por la persona fallecida sea cubierto o tomado por un familiar directo que se encuentre en igualdad o superioridad de condiciones físicas e intelectuales para el desempeño de labores.

1.2.5 Por caso fortuito o de fuerza mayor que imposibiliten el trabajo como incendio terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar.

En caso de producirse un hecho fortuito o de fuerza mayor que sea de carácter imprevisto e inevitable por acción de la propia naturaleza y otros factores externos o ajenos a la voluntad humana, y cuya consecuencia impida el normal desempeño en las funciones y operaciones de una empresa o negocio, será motivo valido y suficiente para el cese y extinción de los contratos de trabajo de todos los miembros de la institución, en razón de ya no contar con el espacio físico, ni el material logístico indispensable para seguir laborando en cada unos de los distintos puestos de trabajo.

1.2.6 Por voluntad del empleador en los casos previstos en el artículo 172 del C.T.

El empleador cuenta con la atribución y potestad de dar por terminado el contrato de trabajo con sus trabajadores de manera completamente legal, previa ejecución de una sanción por Visto Bueno, basándose en las diferentes causales estipuladas y reconocidas de acuerdo al artículo 172 de nuestro Código de Trabajo.

1.2.7 Por la voluntad del trabajador según el artículo 173 del C.T.

Previamente a realizarse el ejercicio de la amonestación por Visto Bueno, el trabajador podrá también dar por terminado la relación de dependencia constituida dentro de un contrato individual de trabajo, conforme a las diversas circunstancias debidamente reconocidas que se pudieren ocasionar en el transcurso de su trabajo, contenidas y efectivizadas en lo señalado conforme al artículo 173 de nuestro Código del Trabajo.

1.3 Formas de terminación del contrato individual de trabajo

1.3.1 Desahucio

Es una de las formas reconocidas dentro de nuestro ordenamiento jurídico para dar por terminado un contrato de trabajo, mismo que en la actualidad resulta ser de exclusivo uso y ejercicio de la parte trabajadora, su trámite se lo realiza por medio de una notificación o aviso por la cual se expresará la voluntad unilateral de dar por terminada la relación laboral, con un tiempo de antelación de mínimo quince días, el cual tendrá que ser propuesto directamente ante la parte empleadora, y de ser aceptado al momento de su presentación se tendrá derecho a recibir una bonificación equivalente al 25% de la última remuneración por cada año de servicios prestados. Todo esto en concordancia a las últimas reformas laborales comprendidas dentro de la nueva Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, que entró en vigencia el 20 de abril de 2015.

En el primer inciso del artículo 184 del Código de Trabajo que fue sujeto a la reforma de esta figura jurídica se hace referencia al Desahucio en materia laboral lo cual se encuentra presentado de la siguiente manera:

Según nuestra legislación laboral el 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 (Código de Trabajo, art. 184).

Con respecto a lo que se refieren las bonificaciones por desahucio pueden suscitarse 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 (Código de Trabajo, art. 185).

1.3.2 Visto bueno

El Visto bueno, es otra de las formas para dar por terminada una relación laboral de manera unilateral, constituyéndose así en un trámite netamente administrativo, y completamente legítimo, el mismo que se lo realiza proponiéndolo ante conocimiento del Inspector de Trabajo, en función de las diferentes causales estipuladas para que se proponga, tanto el empleador como para el trabajador según sea el caso, contenidas en el artículo 172 del Código del Trabajo:

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 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. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,

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.

1.3.3 Despido intempestivo

Ya sea las distintas doctrinas y fallos jurisprudenciales de carácter universal, coinciden que se entiende como despido un intempestivo a todo licenciamiento abusivo arbitrario e injusto de un trabajador por parte del patrono o empleador.

En la Legislación Ecuatoriana este tipo de despido se refiere a todos los casos en que el empleador retira del cargo a un trabajador sin desahucio y sin causa justa a través del Visto Bueno concedido por la autoridad respectiva, no se paga indemnización a los trabajadores, compensación porcentual por el perjuicio sufrido. Según Enríquez (2013).

El despido intempestivo se constituye cuando quien decide dar por terminado el contrato de trabajo es la parte empleadora, es decir, solo existe de por medio el deseo injustificado de una de las partes de ponerle fin a la relación laboral, provocando que el contrato que se ha celebrado quede sin legitimidad y respeto, especialmente con lo relacionado al tiempo de su terminación según lo antes pactado, por lo tanto, no podría extinguirse por decisión unilateral, si no que quien decida terminar con la relación laboral deberá acogerse a las disposiciones legales mandadas en el Código del Trabajo.

El Código del Trabajo ecuatoriano considera que el despido intempestivo se da cuando el empleador despide a uno de sus trabajadores, sin que exista una causa justa para que se tome como razonable este despido. De igual forma, se considera despido intempestivo cuando se da terminado una relación de trabajo a causa de su condición de persona en estado gestacional o que se encuentre padeciendo alguna enfermedad que no afecte con el desempeño de sus labores cotidianas, puesto que se tiene la obligación de acogerla en las mismas condiciones que se tenía antes de su salida temporal. En caso de que el empleador ya no quiera seguir recibiendo sus servicios tiene la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas que están determinadas en la Ley, y que están de acuerdo al tiempo de antigüedad como parte de la empresa o negocio, a más de todos los rubros que el empleador no haya cancelado a sus trabajadores.

Conforme a lo expuesto anteriormente el artículo. 188 del Código de Trabajo del Ecuador señala el monto que manda a pagar nuestras normas laborales por concepto de

indemnizaciones pecuniarias a causa de haberse producido un despido impulsado por empleador uno de sus trabajadores de forma intempestiva, a continuación:

El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado por fallo judicial debidamente motivado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio prestado y según la siguiente escala: Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor pueda exceder de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de un año será considerada como año completo de trabajo.

El cálculo de estas indemnizaciones se harán tomando como base las remuneraciones que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento antes de producirse su despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en estos casos, conforme a los lineamientos que señala el artículo 185 de este Código de Trabajo. Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.

En el caso de los trabajadores que hubiesen cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, de manera continua o interrumpidamente, se les concederá adicionalmente derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de conformidad con las normas que estipula el Código de Trabajo, en sujeción a sus últimas reformas. De la misma forma, las indemnizaciones por despido intempestivo, previstas en el artículo 188, antes referenciado, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje a los que puedan someterse.

Cuando el empleador deja una constancia de manera escrita, donde expresa su voluntad de dar por terminado de forma unilateral y repentina un contrato individual de trabajo, esto es, de manera injustificada y arbitraria, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las subsiguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

De producirse el caso en que el empleador en la comparecencia ante el inspector del trabajo no se ratifica en el despido constante en el escrito presentado, alegando para el efecto que el escrito donde consta el la terminación abrupta del contrato no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus funciones cotidianas.

Conforme al procedimiento que se debe seguir para el despido intempestivo estipulado en el Código del Trabajo, el trabajador que haya sido despedido por su empleador de manera intempestiva, en el mejor de los casos o es recomendable que el trabajador, acuda a la Delegación o Dirección Regional que se encuentre cerca a su lugar de trabajo, para de esta manera dejar de forma expresa una solicitud de constatación de que ha sido despedido intempestivamente. No obstante para verificar que, lo que el trabajador ha manifestado sea verídico, un inspector de trabajo deberá acudir al lugar de trabajo y realizar una inspección, en la cual deberá constatar el hecho descrito por el trabajador y con los datos obtenidos se realice un acta misma que deberá ser firmada por las partes, y la cual servirá de base para un reclamo posterior. Sin embargo de aquello, las circunstancias pueden ser diversas, y diversas las medidas probatorias que se utilicen para establecer los hechos.

CAPITULO II: EL DESAHUCIO EN MATERIA LABORAL

2.1 Análisis doctrinario del desahucio en materia laboral

Iniciamos el estudio haciendo referencia a la figura jurídica del desahucio laboral como tal, específicamente a lo que se refiere a un análisis de tipo doctrinario acerca de los principales criterios que tienen algunos juristas sobre lo que es el desahucio en la rama laboral, ya que se considera a esta como la fuente primordial para que se configure la facultad del poder dar por terminada una relación de dependencia entre las partes intervinientes en un contrato de trabajo, así también se puede decir que marco el inicio de la formación de principios nuevos y revolucionarios que vendrían a consolidar la idea de derechos mas justos y equitativos para la clase trabajadora.

Para empezar con este análisis doctrinario del desahucio como parte del derecho laboral nombraremos a Villasmil (2005) quien afirma que de presentarse la circunstancia de no haber establecido una fecha definitiva para que se de la culminación del contrato de relaciones laborales, ninguna de las partes intervinientes en el acuerdo de voluntades celebrado entre ambos podrá realizar de forma injustificada y súbita el cese de funciones, sin respetar los tiempos de antelación en cuanto a la notificación que se debe hacer llegar a la contraparte para que se ponga al tanto de esta determinación tomada de manera unilateral, debido que, al no respetarse estos mandatos que la ley establece para estos casos se estaría provocando una grave afectación a los derechos de la otra parte, en vista que reduce significativamente la oportunidad de buscar una nueva plaza de trabajo que venga a compensar su situación laboral, como también los derechos a la libre contratación del personal que se considere necesario e idóneo para ocupar un nuevo un puesto de trabajo en la empresa o compañía que lo requiera.

Las reformas laborales que ha sufrido las distintas legislaciones de américa latina han facilitado ampliamente la potestad de despido sin invocación de ninguna causa justificada, lo que normalmente representaría la obligación de sustentar dicho despido con argumentos legales debidamente reconocidos y puestos en practica, por lo que la técnica legislativa observada en los diferentes países de esta parte del continente hacen especial énfasis en mantener, incrementar o precisar la lista de causas legales para que se produzca la finalización del vinculo laboral, obligando a la empresa a indemnizar al trabajador, incorporando además la posibilidad de desahucio con aviso previo o de despido por causas económicas u objetivas a cambio del pago de una compensación por los años de servicio y de un resarcimiento adicional al que se tiene derecho, todo esto al no se respetar los plazos de aviso previo para que opere el desahucio laboral como tal.

Mascareñas y Buenaventura, (1982) sostienen que el acceso al derecho de desahucio laboral queda considerablemente opacado, ya sea observado tanto desde el punto de vista de la doctrina como de la percepción que establece la reglamentación de tipo positiva, en razón del resplandor que proporciona su aspecto procesal, el cual absorbe la realidad del derecho en casi toda su magnitud y dimensión, obligando a buscar contemplarlo exclusivamente a través de su faceta adjetiva. Sin embargo, en relación a la experiencia se ha comprobado que no es posible negar la existencia y sustantividad del desahucio en una relación laboral en razón que el mismo se da repetidamente en el trajín de la vida cotidiana de una empresa, así también, es muy habitual que se lo aplique como parte del proceso para la suspensión de trabajos finales de un empleado o la salida de un inquilino del lugar donde esta habitando.

Una vez observado y entendido lo anteriormente expuesto por estos dos juristas, es innegable la relevancia que posee el uso y aplicación de la figura jurídica del desahucio dentro del tramite laboral para lograr conseguir la cancelación definitiva del vinculo obligaciones convenidas mediante un acuerdo realizado entre las partes, en vista que por medio de la puesta en práctica de esta figura jurídica se consigue subsanar y agilizar las múltiples formalidades legales necesarias para que se realice la terminación de la relación laboral entre ambas partes, haciéndolo desde un punto de vista objetivo y neutral, sin que de ello se pueda derivar algún otro tipo de conflicto ni pugna de intereses por parte de los vinculados.

El espíritu que motiva al desahucio en materia laboral procura que desde el mismo instante que se efectúa su notificación el empleador tenga la posibilidad seleccionar mesuradamente quien será la persona sustituta para la plaza de trabajo desocupada, de igual manera se encuentra sólidamente garantizado el derecho a que el trabajador consiga otro trabajo con mejores o iguales condiciones con respecto al que esta feneciendo con el propósito de evitar el desempleo y la desocupación; es por consecuencia que, la solicitud de desahucio laboral y su posterior aviso de terminación de la relación laboral a la otra parte es de vital importancia para impedir que se produzcan irregularidades e ilegalidades al momento de activar este derecho, debiendo cumplir a modo de un imperativo moral todos requisitos que implique este proceso laboral, para de esa manera no entrar en la necesidad de acudir a un reclamo por vía judicial, lo cual presenta otro tipo de solemnidades, viniendo a tornar el tramite mucho mas largo y engorroso.

2.2 Definición del desahucio

Doctrinariamente Guillermo Cabanellas, (2001) define al desahucio de la siguiente manera:

Desalojo del trabajador "Muchas veces los patronos dan, como consecuencia del contrato laboral que los une con los trabajadores. Ello puede suceder, ya como consecuencia misma del contrato, o por simple comodidad para las partes. Este derecho a ocupar la plaza de trabajo surge del contrato laboral, celebrado sin él, nunca hubiese nacido la obligación . En otras ocasiones, los empleadores contratan a algunos de sus obreros una para realizar trabajo o un servicio específico, sin tener relación directa e inmediata con el contrato de trabajo. Los problemas que surgen son los motivados al producirse la cesación del vínculo laboral. Si se trata de una trabajo determinado que el patrono dispone la ejecución del trabajador, pero no en virtud del contrato de trabajo que los une, ningún inconveniente surge: la locación nada tiene que ver con el contrato laboral y, por tanto, aquella sigue independiente de ésta. En ese supuesto, las relaciones jurídicas son independientes: de un lado, un contrato de trabajo que obliga a una de las partes a prestar sus servicios a la otra; y otro convenio de naturaleza distinta, de locación por el cual uno de los contratantes se obliga a dar o ceder al otro el uso de alguna cosa, por cierto tiempo y mediante precio que éste se compromete a pagarle. Así el contrato de arrendamiento nada tiene que ver con el contrato de trabajo y, por consiguiente, tampoco con la disolución de éste".

El trabajo como parte de la vida del ser humano desde los primeros indicios de organización comunitaria está considerado como un Derecho social, cuyo finalidad primordial es llegar cubrir las múltiples necesidades en relación a la subsistencia del núcleo familiar, así como también todos los derechos derivados a llevar un vida plena y digna, relacionados a proporcionar apropiadamente un ambiente provechoso y saludable para las personas, el mismo que permita un adecuado crecimiento y desarrollo físico, intelectual y espiritual, tal como se encuentra reflejado dentro de nuestra Constitución de la Republica conforme a los principios y derechos constitucionales plasmados dentro del Artículo 33 que versa lo siguiente:

Según la Constitución de la República del Ecuador el trabajo es considerado como un derecho y un deber social, así como, un derecho de carácter económico, fuente de realización personal y base de la economía para el ciudadano. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida

decorosa, remuneraciones y retribuciones justas en el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución del Ecuador, art. 33).

El trabajo como actividad humana siempre ha sido altamente dignificante y susceptible de reconocimiento y admiración por su práctica, debido a toda la implicación social que este significa, al proporcionar la estabilidad económica de un individuo y por consiguiente de su familia. Dentro de nuestro Estado constitucional de derechos se encuentra garantizado el ejercicio de esa actividad y la evidente autodeterminación que le acompaña, incluyendo también todas las prestaciones que por ley le confiere, llegando a cubrir menesteres de carácter fundamental para que se faculte el pleno ejercicio de los derechos consagrados en nuestra constitución, como es el hecho de la universalidad en cuanto al acceso de nuestra nación de justicia, y la exigibilidad de acuerdo a la potestad que se tiene de reclamar las prestaciones suficientes para que se impulse la consolidación de una vida digna y un ambiente sano.

De acuerdo al criterio dado Grijalbo (1986) afirma que el desahucio en materia laboral es la Intimación² que hace el empleador al trabajador o de parte del trabajador hacia el empleador de una institución, sea pública o privada, para que este conozca la voluntad de desistir o finiquitar al relación de trabajo formada entre ambos, al no haber cumplido con las obligaciones emanadas en el desempeño de cada una de las tareas designadas, enmarcadas en el ámbito de cumplimiento que dispone un contrato de trabajo, de la misma forma, al momento de finalizar el plazo del acuerdo de voluntades celebrado y reconocido entre las partes, se suprime la obligación permanecer en la empresa o institución brindando los servicios que había venido desarrollando.

El desahucio laboral se entiende como culminación del vínculo de la relación laboral que tienen dos o más personas, mismas que se encuentran sujetas a un acuerdo contractual entre sí, sea este verbal o escrito, el mismo que debe respetarse de manera bilateral y sujetarse a las obligaciones y reglas que la Ley determina dentro de lo contemplado en nuestro código del trabajo específicamente en lo que rezan los artículos 184 y 185. Es importante mencionar a modo de aclaración sobre esta figura jurídica que a raíz de las reformas laborales del 20 de abril de 2015 el desahucio laboral únicamente puede ser propuesto por medio de la parte trabajadora hacia la empleadora, dentro de cualquier lapso tiempo del contrato de trabajo.

² Petición que hace una autoridad de algo que es considerado necesario

Conforme lo dicho por Sanz, (2016) quien (cómo citó Coromines) manifiesta en los contenidos de su Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Española, en donde atribuye el origen del término desahucio en torno al siglo XIII aproximadamente, y lo define como «quitar las esperanzas» al expulsar a un trabajador de su puesto de trabajo. Viene del verbo arcaico afuciar, que significa tener confianza, avalar o garantizar.

Según lo declarado por Prieto, (2004) tal como lo manifestó Luis Felipe Borja hijo, (1918) al argumentar la necesidad de legislar para todos los ecuatorianos y evitar la equivalencia entre indios y jornaleros, Insistió en que todos los jornaleros estaban amparados por los mismos principios legales, y que el Ecuador tenía una legislación laboral única para todas las razas la cual no hacía distinciones de ningún tipo, y al mismo tiempo, desarrollo la idea de que no era las leyes o los reglamentos internos de trabajo los que creaban las condiciones de desigualdades, sino las leyes naturales emanadas de la misma sociedad, pero después de exponer los principios universales que enmarcaban la legislación ecuatoriana, su texto se enfoca específicamente a los derechos de los Indios de hacienda. El apremio personal y el libre desahucio al que eran sujetos de derechos fueron las piedras angulares del debate; ambos se referían a la cuestión de cómo garantizar los contratos sin medidas coercitivas ni represivas.

Estos elementos de la discusión fueron también segmentos de altísima valía para llegar robustecer la nueva estrategia liberal de disciplina y contención de la población indígena. El apremio personal como medio de sanción para quienes no acaten las normas, se refería a la prisión como mecanismo para obligar al cumplimiento de contrato y en cambio, el libre desahucio facultaba al trabajador a terminar el contrato en el momento en que este lo considere oportuno.

Como lo referencia el inciso anterior, nos precede dentro de nuestra legislación la necesidad de formalizar los principios legales básicos que estandaricen el trato y las condiciones a las que deban someterse los empleadores con respecto a sus trabajadores, para así llegar a regular y proteger la situación contractual de quienes estén sujetos a una relación de dependencia y así evitar y garantizar el no cometimiento de atropellos de quienes desconocen el ejercicio de sus derechos, facultándolos para que el trabajador de forma independiente de por terminado el contrato de trabajo sin que repercuta en ningún tipo de acción coercitiva o represiva por parte del empleador.

2.3 El desahucio dentro del derecho laboral ecuatoriano

Conforme lo manifestado por Moreno, (2012) quien afirma que en el primer Código Civil del Ecuador el cual fue promulgado mediante decreto oficial firmado el 4 diciembre 1860 y que el mismo estuvo en vigencia a partir del 1 de enero de 1861 en donde podemos encontrar algunas disposiciones que se constituyen en el antecedente mas relevante de lo que posteriormente se conocería como desahucio en el ámbito laboral. Es por ello que en este cuerpo legal se logro establecer un tipo de contrato distinto a los demás, el cual regulaba las relaciones entre patronos y obreros, donde se fijaba las condiciones de un compromiso de prestación de servicios en el cual se determinaba el termino del contrato, pudiendo ser este a plazo fijo por el lapso de un año, teniendo la posibilidad de extenderse y llegar a convertirse por mutuo acuerdo entre las partes intervinientes en otro tipo de contrato donde se tenga por termino un tiempo indefinido.

Dentro de nuestro ordenamiento jurídico resulta conveniente recalcar que la disposición del desahucio laboral para poder efectuarse su ejecución debía haber sido condicionado con anterioridad llegando a provocar a modo de consecuencia en un derecho de tipo discrecional por parte de los empleadores, el mismo que se lo estableció con la finalidad esencial de proteger al trabajador y su evitar su desocupación de manera abrupta³ y repentina, sin embargo, en caso de no existir este acuerdo de forma anticipada, el contrato podía ser vulnerable a terminarse en cualquier momento por la simple voluntad de una de las partes sin tener que motivar esta acción con algún argumento justificable, restándole significativamente trascendencia a la posibilidad de llegar a pactar un convenio en donde de por medio solo exista la buena fe de los participantes.

Tal como lo habíamos considerado anteriormente en nuestra legislación se encuentra contemplado el uso, disposición y reconocimiento de este tipo de figuras jurídicas, como es el caso del desahucio laboral el cual centra su fundamento normativo principalmente a través de los Arts. 184 y 185 del Código de Trabajo respectivamente, los cuales versan acerca de la conceptualización en cuanto a esta figura legal, así como también la bonificación correspondiente a efectos de la aplicación de este tipo de disposiciones legales, dichos artículos se encuentran plasmados a continuación conforme a las ultimas reformas laborales publicadas en el registro oficial y puestas en total vigencia para su aplicación:

³ Que es brusco e inesperado, sucede súbitamente

Según el Código de Trabajo el 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 de anticipación del cese definitivo de las labores, dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso. (Código de Trabajo, art. 184)

Según el Código de Trabajo las bonificaciones por desahucio se dan 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 que regula el control por parte del Ministerio del trabajo para posteriores reclamos (Código de Trabajo, art. 185).

El fundamento legal que motiva este mecanismo de terminación del vínculo laboral, se encuentra apoyado por el hecho de que no es aceptable que a un trabajador se lo deje sin trabajo de manera repentina e injustificada, dejando su contrato de trabajo sin valor alguno al cancelárselo de forma intempestiva y arbitraria, llegando a constituirse en una evidente ilegalidad de carácter formal, sobre todo en los derechos que respectan al trabajador, siendo en la mayoría de casos la parte mas vulnerable de la relación de dependencia, ya que tanto el trabajador como su familia sufrirán los perjuicios de índole socio-económicos de manera directa, producto de la suspensión de las garantías básicas que le fueron otorgadas y reconocidas como parte de su contrato trabajo, sin esperar que se produzca este tipo de circunstancias de tipo violentas y abusivas.

Conforme lo establecido en el Código de Trabajo ecuatoriano en lo que respecta a los fundamentos que hacen alusión a los contratos en equipo, se buscará precautelarse y garantizar los derechos de los trabajadores que hayan formado el vínculo laboral bajo este tipo de contrato y puedan verse expuestos en algún momento al cese de la prestación de servicios o fin de la relación laboral, por concepto de la aplicación de un desahucio laboral para que surtan los efectos del mismo de acuerdo a este caso en particular y con las excepciones que la Ley determina.

Según las reglas establecidas para los contratos de equipo se determina que 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 deberes respecto de cada uno de ellos como individuos, sino solo responderán ante las pretensiones del grupo (Código de Trabajo, art. 32).

En relación a este inciso de nuestra ley laboral, queda claramente presentado la prohibición que tiene el empleador con relación al grupo de trabajadores que se encuentren bajo su relación de dependencia, ya que no podrá ser despedidos ni desahuciados, ya sea uno o más trabajadores que formen parte del equipo, y en caso de hacerlo, se tendrá ejecutar como despido o desahucio a todo el grupo y por consiguiente se deberá otorgar las indemnizaciones correspondientes a todos y cada uno de los miembros del colectivo.

Con respecto al párrafo que nos precede se puede llegar a establecer que la aplicación del derecho de desahuciar o despedir a un trabajador es competencia exclusiva del empleador o responsable que se asigne dentro de una relación de dependencia, y de esa forma llegar a efectivizar la correspondiente acción de desahucio al trabajador o grupo de empleados que conforman un equipo de trabajo en el desempeño de funciones específicas, para que por medio de esto, puedan ser susceptibles de las implicaciones legales que contrae el uso y ejecución de esta figura jurídica.

Haciendo mención a lo que respecta a nuestra legislación ecuatoriana, específicamente lo que hace referencia a la materia laboral encontramos varios conflictos de esta índole en trascurso de su ejercicio, ya que en la actualidad se considera como una de las ramas más importantes del derecho social, cuyos principios y normativa legal permiten regular las relaciones entre empleadores y trabajadores en sus diferentes modalidades y condiciones de trabajo, cumpliendo con una de las finalidades que persigue el derecho, que es el hecho de otorgar los medios necesarios para la defensa y el respeto de la concepción que tenemos de justicia.

Dentro de los conflictos laborales una de las temáticas más importantes y controversiales es la figura jurídica del desahucio laboral, la misma que incluso fue objeto de transformación en las últimas reformas laboristas, esto a causa del gran impacto que esta tiene para la sociedad, al estarse comprometiendo una temática tan importante como lo es el derecho al trabajo y a su vez el desempleo que genera la ausencia del mismo, lo que desemboca en otras problemáticas sociales, es por tanto que la clase trabajadora ha tomado este tipo de reformas como espacios para la consagración y consecución de derechos no contemplados

en nuestros cuerpos normativos, y su correcta puesta en practica por parte de los jueces y magistrados encargados de administrar lo justo.

De la misma forma, resulta muy necesario destacar el impacto que tuvo el Acuerdo Ministerial 0088 el cual pretende por finalidad regular los contratos individuales de trabajo y de enganche, mismos que se encuentran directamente relacionados con la incorporación de nuevos principios acordes al ejercicio y aplicación del derecho laboral, los cuales a mas de cambiar el espíritu que persiguen cierta normativa, vienen a incorporar prestaciones para clases trabajadoras no tomadas en consideración en anteriores legislaciones como parte de nuestro sistema reglamentario.

2.4 Casos en los que emana la figura jurídica del desahucio

Según Monesterolo, (2011) dentro de la legislación ecuatoriana específicamente en el Código de Trabajo rezan condiciones para dar por terminado la relación laboral, por medio de la aplicación del desahucio laboral "Cuando es solicitado por parte el empleador el desahucio procede en las siguientes circunstancias: Solo en contratos indefinidos y en caso de liquidación del negocio o empresa. En caso que sea solicitado por el trabajador procede en los siguientes tipos de contratos: En contratos indefinidos y contratos por obra o destajo" (p. 194)

Al momento de hablar del desahucio se puede afirmar que esta figura jurídica protege el principio de libertad personal así como también la libertad de contratación, ya que la base de dicha libertad es que ninguna persona puede mantenerse ligada en una relación de trabajo a otra en contra de su voluntad, por lo que la aplicación de una medida de tipo administrativo enmarcada conforme a la figura jurídica que resulte ser la mas indicada para cada situación especifica, siendo este el camino adecuado para el pleno ejercicio de dicha autonomía, en donde se esta poniendo en consideración su voluntad de dar por finalizado un contrato laboral que los obliga el uno con el otro, dando aviso oportunamente sobre esta decisión, mismo que se dará con la anticipación determinada en la Ley siempre y cuando el uso de este derecho de libertad se encuentre en concordancia con los mandatos normativos pertinentes.

Según el Código de Trabajo en su Art. 16. 1, en donde habla acerca del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, nos dice que en esta clase de contratos por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, una vez concluida la labor o actividad para la cual fue contratado el trabajador, termina la relación de dependencia, siendo procedente que se realice el pago de la bonificación por aplicarse el desahucio conforme a los mandatos establecido dentro del articulo 185 del mismo

Código de Trabajo. Asimismo, para la ejecución de nuevas obras o servicios, el empleador estará en la obligación de recontratar nuevamente a los trabajadores que hayan prestado sus servicios en la ejecución de trabajos o servicios realizados anteriormente bajo esta modalidad de contrato, hasta por el número de puestos de trabajo que requiera la nueva obra o servicio requerido, siendo de completa potestad del empleador el hacer un proceso de selección a sus trabajadores para decidir quienes serán tomados de nuevo en cuenta para la ejecución de nuevos trabajos, conforme a sus capacidades y competencias en labores específicas. Respecto a los trabajadores que no pudieron ser llamados a la nueva obra o servicio, esto ni implica que se termine la obligación de llamarlos para los subsiguientes proyectos en los cuales exista la necesidad de incrementar el número de plazas de trabajo (Código del Trabajo, art. 16.1).

En relación a lo manifestado en el párrafo anterior, el espíritu que persigue la norma a través de la implementación de este tipo de contratos, es resguardar y proteger la estabilidad laboral de todos los trabajadores que hayan brindado sus servicios en el desarrollo y culminación de un determinado proyecto, sin que esta inminente conclusión de los trabajos represente para ellos la desocupación o el desempleo por largos períodos de tiempo, sino que al contrario ofrezca la posibilidad de continuar apoyando a su empleador en los trabajos que representen nuevas obras o proyectos en los cuales se habiliten puestos de trabajo según corresponda el caso. De la misma forma, se pretenderá también custodiar los intereses de aquellos trabajadores que no hayan sido objeto de la nueva convocatoria para proyectos de inmediata ejecución, esto no quita la posibilidad de que puedan ser llamados en trabajos de distinto tipo en un futuro cercano.

Las disposiciones que la ley establece son diferentes en cuanto a las modalidades y a los plazos en que este aviso de la notificación debe darse, con respecto a los tiempos prudenciales de su anticipación, con la finalidad de no dejar en una situación crítica a ninguna de las partes intervinientes en el contrato. Resulta de enorme importancia para conseguir enfatizar de manera precisa las diferencias que presenta el desahucio laboral conforme a la clase de contratos que estén a punto de celebrarse según las necesidades que se hagan presentes, a modo de reseña presento a continuación una breve explicación de los casos más suscitados a menudo en nuestra realidad legislativa.

2.4.1 Cuando se produce la liquidación del negocio o empresa

Conforme a lo estipulado en el artículo 193 del Código de Trabajo el cual nos manifiesta que: Los empleadores que estuvieren a punto de realizar la liquidación definitivamente sus negocios o empresa, se encontraran en la obligación de dar un aviso adelantado a la nómina de trabajadores que tenga la empresa, dicho comunicado tendrá que hacerse de

manera escrita con un tiempo mínimo de un mes, lo cual a su vez proporcionará los mismos efectos que produce desahucio en la terminación de las relaciones laborales de trabajadores sujetos a otras circunstancias. (Código de Trabajo, art. 193)

De acuerdo, a lo que establecido el párrafo señalado anteriormente, es incuestionable que se cumple con los parámetros para que de consolide un auténtico caso de terminación de trabajo a través del uso del Desahucio Laboral, debido a que no obstante a que el aviso represente la liquidación de la empresa o negocio, implícitamente es un preaviso de terminación del contrato de trabajo para cada empleado que este constando dentro de la nomina de la empresa, consecuentemente a esto se debe derivar la obligación del empleador a pagar las compensaciones correspondientes al cese de fusiones por medio de un despido con motivos justificados para cada trabajador de la extinta empresa, en base a lo que señala nuestro Código de Trabajo en cada una de sus disposiciones relacionadas al desahucio y sus retribuciones económicas.

2.4.2 El desahucio en contratos a tiempo indefinido

El conjunto de las reformas de índole laboral permitirían presentar criterio para considerar que el desahucio aun se mantiene como la opción mas indicada para finiquitar un vinculo laboral, tanto por parte del empleador como también del trabajador; sin que sea necesario ningún tiempo de espera entre la notificación a la otra parte, donde se presenta la intención de dar por terminado el contrato y todas las responsabilidades que se puedan derivar del mismo.

Por otra parte, se podría sostener todo lo contrario, pues al presentarse el vacío en cuanto a la disposición pertinente que exprese las situaciones del fin de la relación de trabajo, se podrá deducir que predominará en materia de conflicto la interpretación que resulte más favorable para quien este siendo participe en un tramite de tipo judicial, y conforme con la aplicación del principio in dubio pro operario.

En todo caso, al producirse la ruptura del vinculo laboral con la ejecución de un desahucio, el trabajador deberá recibir como bonificación adicional con una suma equivalente al 25% de la última remuneración mensual que haya percibido por cada uno de los años trabajados en la institución, según lo establecido en el artículo 185 de código de trabajo que refiere al pago de bonificaciones consecuentes a esta figura jurídica de desahucio laboral.

2.4.3 El desahucio en contratos por obra

En nuestro Código del trabajo consta el contrato por obra a destajo, suscrito celebrado entre el empleador y trabajador, pese a que éste haya sido efectuado con la intervención de

autoridad de trabajo pertinente al caso, debe entenderse que el mismo debía tener, por lo menos, un año como tiempo mínimo de duración, en los términos del Art. 14; y, es necesario que se establezca la participación del Inspector del Trabajo, el cual debía asegurarse que se estén cumpliendo con los requisitos legales a efecto de dar por concluida la relación contractual. Al respecto, el Art. 184 del Código del Trabajo dispone, que el desahucio es el aviso con que la parte trabajadora hace conocer al empleador que su voluntad es la de dar por terminado el acuerdo existente entre ambos; por lo que en relación a estas disposiciones el Art. 624 del mismo cuerpo legal citado, establece la forma adecuada de como debe procederse a ejecutar un desahucio laboral, especificando ante quien debe presentarse la solicitud y el plazo en que debe notificarse, normas que vendrían a ser procedentes por concepto de este tipo de contrato laboral.

2.5 La no procedencia del desahucio laboral

El Código Laboral, menciona entre los casos en que no procede el Desahucio, a los trabajadores que se hallan en proceso de formación de organizaciones labores o sindicatos, para ser más claro en este tema el Art. 452 del mismo cuerpo legal menciona lo siguiente: “Prohibición de desahucio y de despido.- 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 haya o no concurrido a la asamblea constitutiva”.

Según el Código de Trabajo en su artículo 186 con respecto a la no procedencia del desahucio se puede dar cuando existen garantías o cláusulas especiales de estabilidad laboral. Así también puede darse de manera simultánea en un periodo de treinta días, es decir, que no se podrá desahuciar laboralmente a más de dos trabajadores si el número total de la nómina es veinte o menos. De la misma forma en el caso que se desahucie a más de cinco trabajadores si existiera un número mayor de veinte trabajadores en la nómina total de empleados.

Por tanto, se debe tener muy presente que en ninguno casos evidenciados en este apartado se podrá volver admisible o justificable que se pretenda utilizar al desahucio como medio de represalia, discriminación, en razón que para que se tenga hoy en día este tipo de beneficios, se tuvo que pasar por un muy duro y largo camino acompañado por el ímpetu de tratos mas igualitarios exigidos por los trabajadores, es por ende que será seriamente sancionado la persona que incurra en proponer este tipo de mecanismos de cesión de

funciones para conseguir no pagar los beneficios económicos que por Ley le otorga al trabajador ya que al hacerlo se esta protegiendo sus garantías y derechos fundamentales.

No se requerirá tramitar un desahucio para terminar contratos que por su mera naturaleza carecen de estabilidad en cuanto a su permanencia, ya que son los contratos de efímera duración, los mismos que fluctúan en un rango de treinta a ciento ochenta días, lo cual no evidencia una muy prolongada durabilidad en el puesto de trabajo; entre este tipo de contratos encontramos los ocasionales, eventuales, y de temporada.

2.6 Efectos del desahucio como figura jurídica

Según Trujillo (1998) una vez notificado el empleador o el trabajador con la petición de desahucio formalmente establecida, comienza a correr el plazo que la ley propone para que se comience a controlar el tramite comprendido entre la notificación y la terminación, al vencimiento del cual se extinguen las relaciones laborales, “sin que el que ha pedido el desahucio pueda tener la opción de retractarse de forma unilateral, a menos de presentarse el caso excepcional que la otra parte consienta en la retractación, dejando sin ningún efecto la petición realizado anteriormente.

La notificación del desahucio debe tramitarse por medio del Inspector del Trabajo, lo cual se encuentra amparado en los contenidos de los arts. 184 último inciso y 624 del Código del Trabajo. Es por ello que a mi juicio una solemnidad indispensable para que surtan los efectos que la Ley espera son la culminación del proceso en su totalidad, pese a que la jurisprudencia en algunos casos se ha pronunciado en el sentido de que es una formalidad ad – probationem⁴ por lo que surte los efectos de ley aún el desahucio dado privadamente y exime el pago de las indemnizaciones por despido intempestivo si se prueba habérselo dado en cualquier forma.

El principio según el cual no puede suplirse por otra prueba o documento que reemplace la falta de instrumento público en los actos y contratos para los que la ley requiera esa solemnidad, pues el desahucio requiere de esa solemnidad por mandato del Código del Trabajo. Sin embargo, el desahucio no surtirá los efectos señalados si es que el empleador no consigna, en el plazo de treinta días que media entre la notificación del desahucio y la terminación del contrato, la bonificación del 25% de la remuneración que el trabajador está percibiendo a la fecha de la notificación por cada año de servicios que haya prestado en la misma empresa o al mismo empleador.

⁴ Cuando se exige para la demostración de un acto, sin que su inobservancia engendre la nulidad de él.

Cuando el trabajador ha laborado en la misma empresa o para el mismo empleador una fracción de año tiene derecho a la bonificación en proporción a la parte del año que ha laborado; sin embargo, se ha sustentado también la tesis de que no tiene derecho porque la ley la prescribe solamente para años completos y no para la fracción de año. Igual argumento se sostuvo por algún tiempo respecto del derecho de los trabajadores al fondo de reserva por fracciones de año posteriores al primero de servicios, pero ahora, es universalmente admitido el criterio de que cuando la ley señala que ha de pagarse el valor equivalente a la remuneración de un mes por cada año se refiere tan solo a la proporción conforme a la cual ha de computarse el valor del fondo de reserva, al cual tiene derecho no sólo el que ha trabajado un año completo sino quien quiera que haya trabajado más de un año, igual razonamiento procede para la bonificación de que estamos tratando.

El Inspector del Trabajo por medio de quien se ha notificado el desahucio, es el obligado a efectuar la liquidación de lo que el empleador ha de depositar en sus manos por concepto de esta bonificación adicional; si no lo hiciera puede hacerla directamente el empleador y una vez practicada se tendrá que depositar el valor que resultare del calculo sacado y bastará esa consignación para que el desahucio surta efectos legales; con todo el Inspector puede luego enmendar su omisión, efectuar por su parte la liquidación realizada por el mismo empleador sino el calculo que arroje la liquidación hecha por el Inspector, pero si no existiera ningún comentario por parte del Inspector la liquidación del empleador será suficiente.

Si el trabajador al momento de su liquidación se encontrare inconforme o le pareciera injusta la liquidación que se le mando a pagar por parte del empleador, puede acudir a presentar su reclamo formal, por vía judicial interponiendo una causa ante el Juez de la Unidad Especializada del Trabajo y reclamar el pago de la diferencia de los rubros que para su criterio están incompletos, sin perjuicio de retirar el valor consignado, con o sin la aclaración de su reclamo.

Con el pago de la bonificación adicional por desahucio, termina toda relación laboral entre el trabajador y empleador, así como la cancelación del contrato que los mantenía unidos, pero si el depósito de la indemnización no se lo hace dentro del termino establecido por la ley, dicha petición de desahucio no surtirá ningún efecto jurídico y tendrá que sancionarse al empleador por incumplir con lo ordenado a través de sentencia debidamente motiva y puesta en ejecución.

Como consecuencia de este no depósito de la bonificación por desahucio laboral en los rubros que le corresponde percibir al trabajador, conforme las reglas del Artículo 185 del

Código del Trabajo, el trabajador tiene derecho a recibir las indemnizaciones alegando despido de manera intempestiva, a más de incluir el pago de las liquidaciones de decimos, vacaciones, horas extraordinarias o suplementarias y otros derechos laborales no canceladas oportunamente que Ley le otorga.

**CAPITULO III: LEGISLACIÓN COMPARADA DE LA FIGURA JURÍDICA DEL
DESAHUCIO LABORAL CON ALGUNOS PAÍSES DE AMÉRICA LATINA**

El dinamismo de la práctica del trabajo se ha constituido como el principal instrumento de desarrollo y progreso de cada una de las sociedades en el mundo entero, el cual faculta para alcanzar la expresión máxima del ser humano y a su vez permitiéndole conseguir una ganancia de tipo económica para su sustento diario, llegando garantizar así la prosperidad tanto individual como colectiva, es incuestionable que mediante la actividad del la diligencia laboral el hombre interactúa con la sociedad, y directamente con el aparato productivo del Estado donde alcanza desarrollar sus potencialidades generando sus propias conquistas a nivel personal y modificando el curso de la historia, el trabajo como un derecho y deber social se encuentra amparado por disposiciones normativas y convenios de carácter internacional celebrados en el transcurso de los años, exigiéndose el pleno cumplimiento en las diversas legislaciones de los diferentes países del mundo, cada uno de estos al igual que en los países Europeos, Asiáticos y de América Latina, tienen su propia cuerpo normativo y de leyes que consecuentemente tomaré para el desarrollo del presente análisis de las legislaciones, enfatizando mucho mas las distintas realidades de: Argentina, Venezuela, Chile y Bolivia, las mismas que servirán como apoyo referencial para determinar un análisis comparado en cuanto a esta forma de terminación del vinculo laboral como lo es el Desahucio Laboral plasmado en nuestro derecho positivo, concretamente en el Código de Trabajo en su artículo 184, mismo que fue susceptible de cambio tras las reforma laborales celebradas el pasado 20 de abril de 2015, con el objetivo principal proteger y regular de mejor manera los derechos y obligaciones correspondientes a una relación laboral entre empleadores y trabajadores, y de esta forma garantizar que no se comentan abandonos abruptos del puesto de trabajo, cuyo efecto es bastante perjudicial y dañino para ambas partes, según corresponda el caso.

3.1 El desahucio laboral en Argentina.

En las disposiciones normativas de la República de Argentina la figura que establece la suspensión de la relación de trabajo por motivos económicos o disciplinarios, conocido en nuestro país como Desahucio Laboral, la cual tomaremos como punto de partida para determinar los segmentos más relevantes para contrastar el análisis con nuestra Legislación Laboral Ecuatoriana.

El Art. 222. Establece que la situación de Desahucio es. “Toda suspensión dispuesta por el empleador de las previstas en los artículos 219, 220 y 221, los cuales si llegaran exceder los vencimientos determinados por mutuo consentimiento de las partes, cualquiera que fuese el fundamento que la promoviera, en los tipos de contrato a plazo fijo de un año, a partir del primer año de su vigencia, se deberá notificar al trabajador o trabajadora la intención de poner fin al vinculo laboral, posterior a ello se tomara en cuenta la aceptación

tanto del trabajador y su empleador, otorgándole los beneficios que la Ley determina, se dará derecho a considerarse legítimamente desahuciado y no habrá cabida para que se puedan generar reclamos de ningún tipo.

Lo establecido dentro de estas disposiciones no proponen una limitación al trabajador para optar por la posibilidad de ejercitar el derecho que le otorgan los siguientes artículos. El primero Art. 184 reza acerca del Preaviso de la solicitud de desahucio y el segundo Art. 185 se refiere a los Plazos para que surta efecto dicho preaviso. Es por tanto que los contratos de trabajo no podrán ser desechados por la simple y pura voluntad de una de las partes, sin que exista una anticipación en cuanto al aviso que se la haga llegar a la contraparte, o en su defecto, tendrá que verse sometido a una indemnización adicional a mas de la ya determinada en beneficio del trabajador por su antigüedad en el puesto de trabajo, esto cuando el contrato de trabajo se interrumpa definitivamente por voluntad del empleador.

La anticipación en cuanto a la notificación al trabajador mientras la prestación de servicios se encuentra suspendida por alguna de las causas a las que hace alusión la presente Legislación, será motivo suficiente para que surtan los efectos del desahucio laboral, y en los casos concernientes al derecho del pago de salarios no cobrados por el trabajador, se carecerá de efectos subsumibles para que se ejecute este impago, salvo cuando se lo haya facultado formalmente para empezar a correr los plazos a partir del momento en que finiquite el fundamento que sustenta la interrupción de la prestación de los servicios de índole laboral.

Es por causa de estos factores que actualmente en Argentina se padece de serias deficiencias en cuanto a garantías y derechos laborales que deben proteger la dignidad del trabajador, en vista que muchas de las personas que pretenden alcanzar o postular por un plaza de empleo se vuelven víctimas de la informalidad de sus empleadores se produce la omisión de derechos al momento de iniciar la relación laboral. En la mayoría de los casos se abusa de la falta de conocimiento que tienen las personas sobre este tipo de obligaciones de orden contractual, ya que nunca se les capacita dentro de la compañía o institución para la que laboran sobre temas de organizaciones sindicales y capacitaciones relacionadas a la actualización de conocimientos profesionales, no solo dentro de la institución sino también fuera de ella. Lo que lamentablemente acarrea como consecuencia inmediata tratos prepotentes y desiguales, sumiendo cada vez mas en la pobreza y el subdesarrollo a la clase obrera, quien no cuenta con las herramientas necesarias para poder volver exigibles sus derechos y obtener mejores políticas dentro del ámbito laboral.

Según Vani (2015) en lo que se refiere al desahucio como forma de terminación del vínculo laboral en Argentina es uno de los mecanismos más usados para realizar clase de paralizaciones en cuanto a las labores que desempeña un obrero o trabajador, siendo el desahucio una opción acondicionada normativamente para brindarle la suficiente seguridad jurídica a ambas partes. Sin embargo, en la práctica no siempre se sigue el tenor literal de lo que manda la Ley, debido al reducido número de trabajadores que se encuentra inscrito al departamento de relaciones laborales, quienes son los encargados de custodiar el cumplimiento idóneo de los procedimientos dictados para que se de por terminado de manera legal y justo una relación de dependencia, y al no existir una gran cantidad de inscritos dentro de este departamento es fácil darse cuenta que se está prescindiendo de este tipo de trámites, dejando como resultado final la ruptura de las pequeñas y medianas economías que generan soporte para el desarrollo de las familias, afectando no solo el ámbito laboral de quien quede desempleado, sino que también atraerá otros males que aquejan a la sociedad, como lo son la falta de acceso a nuevas oportunidades de trabajo en un mercado laboral copado, falta de acceso a seguridad social provista por el patrono, migración obligada por la falta de empleo y por ende ruptura del vínculo familiar, y con eso se liquida casi de forma definitiva la oportunidad de acceso a mejores condiciones de vida.

3.2 El desahucio laboral en Venezuela.

Conforme la legislación laboral de Venezuela, los artículos 98 y 99 rezan sobre la Terminación de la Relación de Trabajo:

Art. 98.- La relación de trabajo puede terminar por despido, retiro, voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de ambas.

Art. 99.- Se entenderá por despido la manifestación de voluntad del patrono de poner fin a la relación de trabajo que lo vincula a uno o más trabajadores.

En correlación a estos artículos es bastante notorio que se tiene contemplado dentro del ordenamiento jurídico de este país sudamericano la terminación del contrato de trabajo por concepto de lo que acá conocemos como desahucio, expresando entre las partes involucradas a una relación de trabajo, la voluntad del cese definitivo de la prestación de servicios.

Asimismo, se encuentra evidenciado dentro de las disposiciones normativa de Venezuela, aquello respecto a la competencia de la autoridad administrativa, de aplicar los preceptos legales y constitucionales, con la finalidad de poner en conocimiento a los obreros o empleados.

El artículo veinte nueve, señala que: “Los Tribunales del Trabajo son competentes para sustanciar y decidir:

1. Los asuntos contenciosos del trabajo, que no correspondan a la conciliación ni al arbitraje deberá operar el desahucio como norma suprema consagrada en el marco jurídico del Estado Venezolano.
2. Las solicitudes de desahucio, que hagan los empleadores no rompe la estabilidad laboral consagrada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la legislación laboral.
3. Las solicitudes de desahucio presentada por los trabajadores o trabajadoras trae consigo beneficios del derecho social del trabajo consagrados como derechos y garantías constitucionales establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, relaciones laborales como hecho social, de las estipulaciones del contrato de trabajo y de la seguridad social; y,
4. Las peticiones de desahucio de carácter administrativo son facultades exclusivas de las personas administrativas así reza el orden jurídico del derecho laboral venezolano.

Ninguna de las propiedades y particularidades de este tipo de contratos indefinidos se podrá hacer uso de la petición de desahucio de manera unilateral y repentina, a los trabajadores que forman parte de este régimen legislativo se sujetaran a la normas y mandatos del Estado Venezolano. Caso contrario existe la posibilidad de establecerse o convenirse un domicilio que excluya a los señalados anteriormente.

El artículo 187 de la Ley del Trabajo de Venezuela nos dice que: cuando el patrono desahuciare a uno o más trabajadores deberá poner en conocimiento de la autoridad administrativa, notificándole conforme a las formalidades legales que su código les establece.

Si bien es cierto que todos estos derechos se encuentran presentes y emanados por los órganos legislativos, la realidad que vive hoy en día Venezuela es muy critica no solo por su inestable situación política, sino por las implicaciones que eso conlleva, alrededor de un 18% del total de la población activa se encuentra sin empleo, pese a tratarse de uno de los países mas ricos de la región, teniendo en su poder una de las reservas mas grades de petróleo en todo el mundo, pese a esto se dan diariamente se denuncian mas casos de abuso y explotación laboral a causa de la débil estabilidad económica por la que atraviesa el

país, sin contar con la muy marcada división en cuanto a ideologías políticas, sesgadas por su situación socioeconómica.

Producto de esta crisis nacional, uno de los sectores mas desfavorecidos son los que forman parte de la población económicamente activa, ya que no pueden obtener una estabilidad de orden laboral que asegure de alguna manera mejores condiciones de vida para sus familias, de acuerdo a esta coyuntura, el desahucio como forma de terminación de la relación de dependencia se encuentra presente como mecanismo de cese de funciones laborales, aunque la aplicación de la misma genera la obligación de pago al trabajador por concepto de indemnizaciones, por lo que los empleadores someten a sus subordinados a acuerdos clandestinos en los que no les represente comprometimiento de tipo jurídico, lo que vendría a significar para el empleado un desistimiento presionado a sus derechos fundamentales como trabajador.

Para quienes se encuentran bajo una relación de trabajo formal y quieren hacer uso de la acción de desahucio para finalizar el vinculo contractual, se debe tomar en cuenta que tanto la parte empleadora como trabajadora deben cumplir con las reglas establecidas para que se ejecute, en caso de incumplimiento se verán sujetos a las sanciones compensatorias de tipo económicas, lo cual dará pie a una serie de inconformidades reflejadas en un numero bastante considerable de impugnaciones, lo que a mas de dilatar el proceso lo vuelve mucho mas complejo debido que se deberá contar con otros medios probatorios para establecer primeramente la existencia de la relación contractual y después la legalidad del finiquito de la misma.

3.3 El desahucio laboral en Chile.

De acuerdo con el fundamento jurídico de la legislación Chilena, se posee aspectos muy puntuales y de gran trascendencia para consolidar acepciones de derechos mas justos e inclusivos para el beneficio de la clase trabajadora, tan propios de la realidad social y política por la que atraviesa este país, es por eso que los artículos comprendidos del 46 al 52 de su Código del Trabajo Chileno establecen “la rescisión de las relaciones de trabajo en cualquier tiempo por causa justificada, el trabajador o sindicato que lo propuso o recomendó, certificaciones falsas o referencias que sean responsabilidad del trabajador, capacidades, aptitudes o facultades de las que carezca para el buen desempeño de su trabajo, dentro de la relación contractual, serán tomadas como motivos suficientes para que se ejecute el tramite de finiquito de la relación laboral.

De la misma forma, en los artículos comprendidos del 53 hasta 55 del mismo Código de Trabajo, se establece las causales de terminación de relación laboral, mismas que serán consideradas de acuerdo a las siguientes circunstancias que puedan producirse en el transcurso de la prestación de servicios, los cuales serán nombradas a continuación:

- a) En cualquier tiempo será efectivo la solicitud del desahucio ejecutado por el trabajador,
- b) Por desahucio del trabajador como del empleador.

Vale la pena destacar que únicamente en nuestra legislación, específicamente en los derechos en materia laboral, encontramos la locución⁵ del desahucio como figura jurídica relacionado con una forma legítima y legal de dar por terminado un contrato individual de trabajo por causas reconocidas por la Ley de trabajo vigente. Al respecto de otras legislaciones no se toma en consideración este tipo de terminología o denominación, pero igual se contempla los efectos y el acceso que presta esta forma de terminación de la relación laboral al limitarse a la voluntad expresa de las partes para ponerle fin al vínculo entre trabajadores y empleadores.

Con la extinción de los contratos a plazo fijo, y tomando en cuenta la implicación que provoca a nivel de contratación, provoca que estas disposiciones normativas de desahucio cumplan con las causales suficientemente motivadas para terminar un contrato individual de trabajo, a través de la aplicación de la institución jurídica la misma que deberá guardar una íntima relación con el desahucio laboral.

Gracias al buen planteamiento y ejecución de la política pública en Chile concretamente a lo concerniente a los derechos laborales, se mantiene como una de las economías más sostenibles de esta parte del continente lo que genera una muy buena seguridad jurídica para sus trabajadores, a consecuencia de gozar de una tasa muy baja de desempleo y subempleo, lo cual viene a representar un índice de desempleo sumamente escaso, así también es importante recalcar que la normativa relacionada a solucionar temáticas de tipo laboral se encuentran muy avanzadas en cuanto al acceso y aplicación que brindan a los postulantes de cualquier tipo de trámite judicial, siendo la mayor cantidad de las resoluciones emitidas por los jueces a favor de la clase trabajadora por encima del poder ostentado tradicionalmente por el empleador.

⁵ Expresión característica de una lengua que está formada por un conjunto de palabras con una estructura fija y que tiene un significado que no se puede deducir del significado de las palabras que lo forman.

En vista de la realidad social que vive Chile, no es muy común que se presenten un numero significativo de conflictos entre las partes que accedieron a la celebración de un contrato de trabajo, ya que al producirse el caso de querer hacer la cancelación del vinculo laboral formado hasta entonces, se instaura el tramite sin mayor grado de dificultad ni complejidad, en razón de que se cuenta con la participación del Ministerio Laboral Chileno quien defenderá de manera objetiva y neutral los principios y garantías que atañen a este tipo de procesos, dictaminando rigurosas sanciones a quienes incumplan en los mandatos ordenados por la Ley para este tipo de cuestiones concernientes a la terminación de la prestación de servicios laborales.

El hecho de que no se genere mayor cantidad de problemas relacionados al incumplimiento de indemnizaciones de tipo laboral, genera una muy positiva sensación de seguridad a los empleados que conforman los diferentes gremios sindicales, aumentado su autoestima y permitiéndoles alcanzar un nivel de vida mas estable y equiparado con las condiciones socioeconómicas del resto de la colectividad económicamente activa, permitiéndole a su vez generar mejores condiciones de vida para el resto de su familia, todo gracias al respeto que se tiene por las prestaciones de tipo laborista que ofrece este sistema legislativo, siempre apoyado en la firme convicción de la defensa que se le puede ofrecer a las clases mas endeble y desprotegidas.

3.4 El desahucio laboral en Bolivia.

Conforme a la Ley General del Trabajo de Bolivia es muy frecuente referirse acerca de las denominaciones de preaviso o desahucio como un mecanismo de terminación laboaral, siendo ésta terminología equivocada, en vista de que es necesario distinguir un termino en contraste del otro.

Una vez develado este discernimiento me resulta posible indicar con precisión el contraste que poseen estas terminologías en cuanto a su significado, pues por un lado el desahucio es un multa impuesta en razón de incumplimiento del preaviso del cese de la terminación laboral, por lo que, cualquiera de las partes que tienen participación dentro de una relación contractual es susceptible de sanción al no respetar los tiempos señalados para que se evacue el preaviso, resulta imperioso que se haga el pago de la respectiva multa de índole laboral en proporción al tiempo que se retrase, esto de acuerdo al detrimento que provoca el hecho de haber terminado un contrato laboral de manera unilateral y abrupta en forma intempestiva.

La sanción se la cancelara en proporción al promedio cotidiano percibido en la remuneración mensual o, en relación al denominado “promedio indemnizable”; en su defecto puede ser sujeto a que el trabajador solicite su retiro voluntario y al no cumplir con los plazos determinados para que proceda el preaviso, el empleador le descontara parte de sueldo o remuneración equivalente a 30 días de tiempo no respetado para que proceda la notificación. Sin embargo, conforme a la experiencia y haciendo un balance general de los casos puestos a conocimiento del juez de trabajo, es muy poco común que el empleador haga uso de esta clase de exhortación, algunas veces en razón que el trabajador sale de su puesto de trabajo luego de recibir su último salario y otras bonificaciones que la Ley le atribuye, todo esto guarda una íntima relación con un corte humanitario proveniente de la parte empleadora.

En concordancia a esto en Bolivia también se tiene normativa de desahucio laboral que actúa en consecuencia de la terminación del vínculo de obligaciones contractuales, siempre en pro de la garantía y protección de los derechos de clases trabajadoras en estado de vulnerabilidad y de atención prioritario, es por eso que el Artículo 12 de la Ley General del Trabajo Boliviana reza lo siguiente:

“La parte que omitiere el aviso abonará una suma equivalente al sueldo o salario de los periodos establecidos “.

Al respecto de esta normativa existen ciertos planteamientos que la legislación contempla acerca de la improcedencia del desahucio como medio de terminación de una relación laboral, a continuación:

- Cuando el trabajador subordinado a la etapa de prueba rescinde por culpa o no el contrato de prestación de servicios laborales;
- Cuando la culminación del contrato es producto de una causa de tipo voluntaria como es el caso de la jubilación, siendo ésta en beneficio para el trabajador al no considerárselo como un retiro de forma intempestiva;
- Cuando el empleador o viceversa una vez informada la voluntad de terminar con la relación de trabajo y transitando éste plazo optan por prescindir de los servicios del trabajador o de la fuente de trabajo según corresponda, sólo se tomara en cuenta para efectos de procedencia del desahucio o el descuento de la remuneración por la contraste de los días que se incumplió;

- Tampoco será procedente en los casos que se de la muerte del trabajador o si la deserción laboral es motivada por un riesgo profesional inminente, al respecto de éstos dos últimos casos evidentemente no se han incumplido las condiciones del preaviso.

Por su parte, Bolivia en concordancia a sus disposiciones normativas también garantiza y protege el derecho al trabajo, como igualmente el principio que establece que ninguna persona puede ser retenida a pernotar en un trabajo en contra de su voluntad, es por ello que su Código de trabajo determina la posibilidad de concluir las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores con el uso del preaviso o desahucio, para de esa manera conseguir que no se perjudique a ninguna de las partes, de suscitarse el caso de incumplimiento u omisión de alguna de las formalidades legales necesarias para que se siga el normal procedimiento y de esa manera llegar a establecer los rubros que deberán ser indemnizables de acuerdo al despido o el abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, así como también en proporción al tiempo que duro la relación de trabajo.

La consecuencia legal mas directa producida por la aplicación del desahucio en la reglamentación Boliviana es el beneficio que contrae el pago de la indemnización equivalente a la remuneración de un mes por cada año que se haya otorgado la prestación de servicios al empleador, asimismo el valor ha cancelarse concerniente al desahucio será la suma del equivalente al salario percibido en el lapso de noventa días. Por otro lado puede presentarse el escenario de que si la persona renuncia, no seria susceptible de acogerse al pago de indemnización por concepto de solicitud de desahucio, pero si laboro dentro de la empresa mas de 5 años puede cobrar su quinquenio, siempre que comunique a su empleador con una anticipación de al menos 30 días.

Todos estas compensaciones de carácter social tendrán que ser cancelados en un tiempo que no sobrepase los 15 días luego de haber sido pronunciado por el dictamen judicial de un tribunal legalmente posesionado sobre la causa, ya que de acatar esta disposición se tendrá que pagar una multa valedera por el 30% del rubro a gracia del trabajador.

Como comentario final para este capitulo puedo concluir que la figura jurídica del desahucio laboral se encuentra enmarcada dentro de las diferentes legislaciones de algunos países de América Latina que fueron objeto de nuestro análisis donde claramente se evidencia al desahucio como una forma o un mecanismo legal para dar fin a la relación contractual o laboral que existen entre las partes, siendo la misma susceptible a una sanción o pena pecuniaria por el abandono abrupto e injustificado de manera unilateral, viniendo al igual que en nuestra legislación a constituir un grave perjuicio en el engranaje que posee la prestación

de servicios dentro de la relación laboral, sin distinción de que el desahucio sea solicitado por parte de trabajador o empleador.

De la misma forma de acuerdo al caso que presenta cada país se puede notar que los derechos en materia laboral tienen una repercusión directa en la estabilidad económica y social de cada familia, siendo en casos como los de Argentina y Venezuela muy crítica la situación por la falta de conocimiento y acceso que hay a este tipo de derechos consagrados en cada uno de sus legislaciones con respecto a configurar una relación laboral de manera formal y sujeta a todos los beneficios legales que cubren este tipo de acuerdos.

**CAPITULO IV: EL DESHAUCIO LABORAL EN LAS REFORMAS AL CÓDIGO DE
TRABAJO (LEY ORGÁNICA DE JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL
TRABAJO EN EL HOGAR)**

4.1 Procedimiento a seguir en la legislación anterior y actual.

El procedimiento o trámite para que se efectivice y se produzcan los efectos de la figura jurídica del desahucio laboral antes de la reforma del 20 de abril de 2015 era sumamente simple y no presentaba mayor complejidad en el desarrollo del proceso, a continuación desarrollaremos este procedimiento conforme al criterio de un doctrinario del derecho laboral.

Según Monesterolo, (2011) La solicitud de desahucio debe ser firmada por un profesional titulado en Derecho o sea, un Abogado y presentar la solicitud con una antelación mínima de treinta o quince días, según sea el empleador o el trabajador respectivamente, quien lo este interponiendo. La terminación no es considerada causal, es decir, no requiere demostrar motivo que justifique la decisión, basta con la manifestación unilateral de tener la voluntad dar por terminado el contrato en el plazo estipulado de acuerdo a lo determinado en la Ley, según sea el caso del empleador o simplemente después de que trascorra los quince días en el caso del trabajador. El empleador deberá probar que el contrato tiene un plazo de finiquito adjuntando copia del mismo debidamente registrado en la unidad de actos y contratos del Ministerio de Relaciones Laborales (p.195-196).

En base a lo establecido en el párrafo que nos precede, podemos darnos cuenta que el trámite en si del desahucio laboral carece de dificultad alguna en cuanto a la presentación de la solicitud debidamente patrocinada por un Abogado con licencia profesional para ejercer, así como también las diferentes formalidades legales propias del trámite que conlleva esta figura, lo que verdaderamente significaría una variable son los tiempos judiciales relacionados con los días de presentación de la notificación a la contraparte para poder considerar de una vez por todas terminada la relación laboral, teniendo que encontrarse en el contenido de la misma la expresa voluntad de realizar el cese de la relación de contractual debidamente motivada tanto por el trabajador como también por el empleador de manera unipersonal.

Una vez puesto en evidencia este conocimiento acerca de cómo se encontraba determinado el desahucio laboral en la anterior legislación, detallaremos los pasos a seguirse para que se ejecute pueda dar el trámite de la solicitud del desahucio previo a la reforma del 20 de abril de 2015 en el inciso segundo del artículo 185 del Código de Trabajo, el cual estipula el trámite a practicar:

1. Presentación de la solicitud por cualquiera de las partes en la que conste la existencia de una relación laboral debidamente legitimada por medio de un contrato de trabajo, dirigida al Inspector del Trabajo responsable de esa jurisdicción y acompañada de una certificación conferida por el IESS la cual confirme el cumplimiento de obligaciones que dispone la Ley para este tipo de casos.
2. Constancia de notificación hecha a la otra parte por intermedio del Inspector del Trabajo.
3. Consignación de la liquidación por parte del empleador dentro del plazo de los treinta días contados a partir de la presentación de la solicitud.

En la actualidad, ya vigentes las reformas hechas a determinados artículos del Código de Trabajo y con la promulgación de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del trabajo en el Hogar se dieron cambios bastante significativos en cuanto a la anterior legislación, mismos que enunciaremos a continuación:

1. Únicamente el trabajador puede utilizar este medio para terminar la relación laboral, excepto en aquellos contratos a plazo fijo firmados antes de la reforma, en los cuales el empleador todavía podía presentar el desahucio.
2. Se debe presentar con quince días de anterioridad a la fecha de la terminación efectiva del contrato. Esto aplica también para la terminación, notificada por el empleador, de los contratos firmados antes de la reforma.
3. Se lo puede realizar, no solamente de manera escrita sino también por uso de medios informáticos, como el correo electrónico.

Antes de la reforma	Después de la reforma
Tanto empleador como trabajador podían utilizar la figura. El empleador para dar por terminados los contratos a plazo fijo, y el trabajador en cualquier momento.	Únicamente el trabajador puede utilizar este medio para terminar la relación laboral, excepto en aquellos contratos a plazo fijo firmados antes de la reforma, en los cuales el empleador todavía podrá presentar el desahucio.
El empleador debía notificar el desahucio con, al menos, treinta días antes de la terminación del contrato a plazo fijo. El trabajador debía hacerlo con quince días de anticipación a la fecha de terminar el contrato	Se debe presentar con quince días de anterioridad a la fecha de terminación efectiva del contrato. Esto aplica también para la terminación, notificada por el empleador, de los contratos a plazo fijo firmados antes de la reforma.
Debía tramitarse ante el Inspector del Trabajo	Se lo hace mediante una comunicación escrita, inclusive por correo electrónico.

Autor: Pérez, Bustamante y Ponce (2014)

Fuente: <http://www.pbplaw.com/que-es-desahucio-como-cambio-con-reforma-laboral/>

A modo de consecuencia provocado por la aplicación del desahucio laboral con la terminación de la relación laboral por medio del uso de este mecanismo trae para el trabajador un beneficio económico equivalente al 25% de la última remuneración por cada año de trabajo brindado al empleador en su empresa o negocio. La reforma laboral de 20 de abril de 2015 establece que esta bonificación será pagada también cuando la relación laboral termine por acuerdo entre las partes, y en la modalidad de contratos por obra.

De la misma forma, con la aplicación de estas nuevas disposiciones se viene a simplificar el trámite del desahucio laboral pues se empleara inclusive lo establecido en el Acuerdo Ministerial No. 0088, mismo que manifiesta en el transcurso de su contenido, puntualmente haciendo mención a lo que reza su Artículo 5 que manifiesta lo siguiente: “no será necesaria la comparecencia de las partes ante el Inspector de Trabajo para que continúe el trámite y puedan llegarse a establecer las cantidades que deben pagarse por concepto de indemnización”.

4.2 Problemas prácticos en la aplicación del desahucio.

De acuerdo al espíritu que motivo las reformas laborales el desahucio al igual que otros derechos laborales necesitaban un cambio en cuanto a su orientación relacionada a precautelar los derechos de las clases mas vulnerables ante cualquier abuso con propiciado por quien ostenta una posición de superioridad dentro de una relación de dependencia, así como la adaptabilidad que esta demanda a causa los cambios y tendencias incorporadas a nuestra realidad social.

Consecuentemente al espíritu que motivo las reformas laborales, se solidifica sus bases en los puntales principales de esta transformación los cuales se centran en la profundización del derecho a la estabilidad laboral, la búsqueda de la equidad, la modernización del sistema salarial, la democratización de la representación laboral y la universalización de la seguridad social, con el animo fortalecer el carácter proteccionista que viene a constituir la finalidad que persigue el derecho laboral, esto conforme al criterios dados en los dos debates legislativos en el pleno de la asamblea, en donde se cuestionaron los planteamientos que defendían la conveniencia de implementar y reconocer nuevos derechos, así como también que se produzca un cambio en cuanto a la tramitación de procesos que ya no iban acorde a los últimos principios que rigen la aplicación del derecho, y luego de eso se promueva la posterior aprobación y vigencia de esta reforma.

En lo que concierne al desahucio laboral como tema de nuestro análisis se pretende el fomento de una estabilidad laboral por medio de la generalización de un posicionamiento que tenga la contratación por tiempo indefinido a partir del periodo de prueba, dejando como excepcionalidad según lo ameriten las necesidades los otros tipos de contratos, lo que genero como consecuencia la eliminación del desahucio impulsado o solicitado por la parte empleadora, y de esa manera consolidar la posición de estabilidad laboral que tanto han anhelado las organizaciones laboristas⁶.

Conforme a estos fundamentos el desahucio laboral en su aplicación presenta algunos problemas en cuanto a su aplicación a raíz de la reforma de la que fue sujeto el pasado abril de 2015. Es por eso que Aspiazu (2015) dice que ésta bonificación significa mayores costos de contratación, porque se esta más expuesto a que como empresario se decida contratar a un trabajador y el día de mañana este presente la solicitud de desahucio con la intención de ir a otro trabajo y renunciar, habrá que bonificarlo a más de la indemnización que por Ley se le adjudica, no es completamente claro de donde salió esto que derivará en mayores costos a nivel de contratación para poder generar nuevas plazas de trabajo. Ya que de por sí el Ecuador tiene costos laborales elevados con relación al promedio regional y esto constituye un costo adicional, por tanto es considerado como una clara afectación.

Avanzando en nuestro razonamiento, este tipo de reformas no van en la dirección del acatamiento y fomento de la política pública para pretender dinamizar el mercado laboral y hacerlo más participativo con la contratación de plazas de trabajo para aspirantes más jóvenes, generando así mayores oportunidades a quienes hasta el momento no habían sido tomados en cuenta para brindar sus servicios laborales, reconocidos bajo los beneficios que otorga un contrato de trabajo legítimamente reconocido y amparado por los derechos laborales que debe gozar todo trabajador.

Asimismo, otra cuestión bastante interesante de analizar es el hecho que si bien es cierto los contratos a plazo fijo y a destajo fueron derogados, dejando únicamente la posibilidad de invocar el desahucio para terminar con el contrato de trabajo por parte del trabajador, sin que esto le represente el no cumplimiento de los tiempos establecidos para la notificación del animo de dar por terminado el contrato de trabajo, ya que dicho incumplimiento representará tanto para el trabajador como al empleador una sanción pecuniaria por abandono abrupto del puesto de trabajo o por incumpliendo en cuanto a pago de valores

⁶ Ideología de izquierda y reformista, siendo la clase trabajadora su motor y base social de lucha.

concernientes con la bonificaciones e indemnizaciones que la ley determina al suscitarse esta clase de contratiempos.

Otro problema acorde lo explica Pérez – Bustamante y Ponce (2014) es la falta de competencia que le era atribuido anteriormente al Ministerio del Trabajo a través de sus diferentes Inspectores de Trabajo quienes eran los que conocían los casos de solicitudes de desahucio motivados por el empleador y trabajador, instaurando un proceso de carácter administrativo el cual era el encargado de velar por el cumplimiento de las obligaciones emanadas por cada una de las partes que estuvieron involucradas dentro de un contrato de trabajo.

En caso de incumplimiento al momento de realizarse el pago de la indemnización por valores adeudados al trabajador, era proclive a convertirse en un proceso de índole judicial a causa de un reclamo planteado ante la autoridad laboral competente, el cual tendría como principal objetivo determinar el pago de los liquidaciones a modo de resarcimiento correspondientes a transacciones no canceladas por concepto de decimos, horas suplementarias y vacaciones.

Hoy en día el desahucio es exclusivo para el trabajador, lo que significa que ya no se necesita de la intervención del inspector de trabajo para que este pueda tramitarse, ya que se lo hace directamente ante el empleador y ni si quiera de forma personal o física, sino que puede hacer uso de medios electrónicos para hacer llegar la voluntad de terminación del vínculo laboral. Ahora puede decir, que para mi criterio estos cambios al desahucio laboral representan un serio problema debido a que pondría en una inminente situación de confrontación del empleador con sus trabajadores sin que exista un ente que administre y de seguimiento a este tipo de trámite.

Por otro lado, presta asistencia para no permitir que se siga cometiendo lo que anteriormente estaba expuesto el trabajador al momento de iniciar una relación contractual, al tener que ser obligado a firmar su carta de renuncia con el fin de que no se le reconozca la bonificación adicional que brinda la aplicación de esta figura jurídica, constituyendo un verdadero atropello a las conquistas laborales alcanzadas por la clase trabajadora y sindicalista.

4.3 Aspectos con relación a la tramitación del desahucio laboral.

Previo a la reforma de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, y su publicación en el Registro Oficial 483, el desahucio laboral era un trámite eminentemente administrativo ya que este debía solicitarse ante el Inspector de Trabajo

quien tramitaría esta solicitud, pero previo a esto era necesario cumplir ciertos requisitos relacionados con sus formalidades legales, puntualmente lo que respecta a la notificación de las partes, lo que marcaba claramente el concepto de desahucio, como una prevención que se hacía entre empleador y trabajador, con el ánimo de hacer conocer su voluntad de dar por terminado el contrato laboral, con los tiempos de notificación de 30 días de anticipación en el caso del empleador y 15 días de anticipación en caso del trabajador.

Posterior a la aprobación de las reformas laborales, específicamente a lo que refiere al desahucio laboral se cambió la estructura en cuanto al trámite de esta figura jurídica, dejándola como una solicitud exclusiva solo para los trabajadores, lo que demuestra directa vinculación con el hecho de la supresión de los contratos a plazo fijo, apegado al ideal de propiciar mejores condiciones de vida para el trabajador, fuente de sustento económico de su familia, instituyendo la prevalencia de los contratos indefinidos, con sujeción al periodo de prueba de 90 días.

Actualmente el Código del Trabajo dispone el trámite de Desahucio de la siguiente manera:

Conforme a lo establecido en la normativa laboral vigente haciendo alusión al trámite que se debe llevar en los casos de la presentación de la solicitud de desahucio nos dice que haciendo mención del artículo 184 de esta ley, se entenderá como efectuado el trámite mediante la entrega de una declaración escrita al empleador proveniente del trabajador, informándole sobre su voluntad expresa de dar por finalizadas las relaciones laborales. Cuando el aviso del desahucio se ejecute a través del uso de recursos electrónicos, se entrará en la obligación de cuidar que el empleador tenga conocimiento de manera oportuna sobre la resolución a la que llegó la persona trabajadora (Código de Trabajo, art.624).

Asimismo en el caso de no contar con la presencia de un Inspector de Trabajo provincial para que supla con las competencias atribuidas a este cargo se dispondrá la intervención del juez de trabajo para que se encargue de mediar los posibles conflictos que se puedan derivar de estos trámites.

Con respecto a esta nueva forma de tramitar el desahucio al dejarlo únicamente a proposición del trabajador se optimiza la cancelación de las liquidaciones que la Ley manda a pagar en estos casos, con relación a los pagos de decimos, vacaciones, y horas suplementarias y la bonificación del 25% en base al equivalente de la última remuneración mensual por cada año de servicios brindados al empleador.

De la misma forma, es importante mencionar que en caso de incumplimiento en el pago de estas liquidaciones se deberá instaurar un proceso de tipo judicial ante el Juez de la Unidad Especializada de Trabajo, de acuerdo a la jurisdicción y competencia que se tenga para cada provincia, y en base a su sana crítica y conocimiento basto del derecho y en conformidad a las características específicas de cada caso se dictamine un fallo a favor de quien se le haya vulnerado sus derechos tanto en el rol de trabajador como de empleador, cualquiera que sea el caso que se suscite con relación a una mala conducción en cuanto a la tramitación de la solicitud de desahucio laboral, incurriendo en el no respeto de los tiempos de notificación o preaviso necesario para la causa, como también el hecho de omitir una de las solemnidades legales propias para estos casos, provocaran un perjuicio tanto de tipo económico, como también de tipo productivo, en las diversas actividades económicamente activas del empleador y del trabajador, según corresponda cada circunstancia específica.

Con lo que respecta a la aplicación del COGEP, se toma en cuenta el principio fundamental que es el de que todos los procesos se lleven mediante el uso de la oralidad, sin embargo, es necesario recalcar el hecho que pese a que la mayoría de los procesos en el ámbito judicial tiendan a la oralidad, se requiere de manera imperativa la presentación por escrito de lo que es la demanda, la contestación de la demanda, el anuncio de pruebas y la sentencia.

4.4 Análisis del desahucio laboral dentro del proyecto de la ley orgánica para la justicia laboral y el reconocimiento del trabajo en el hogar.

El Gobierno Nacional expidió hacia la Asamblea Nacional para dar conocimiento del proyecto de Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, debido al corte liberal que lo identifica, enalteciendo los derechos de los trabajadores por encima del imperialismo, por cuanto se considera que en el Ecuador se ha venido percibiendo la presencia mayoritaria de contratos a plazo fijo por sobre los contratos de trabajo a plazo indefinido, (Asamblea Nacional, Primer Debate, L.O.J.L.R.T.H) lo que condesciende a vislumbrar una propensión desde las nociones que respectan a la duración delimitada de la relación de trabajo, siendo una de las ambiciones del Estado proporcionar el subsidio de las necesidades elementales para disfrute de los ciudadanos, viables únicamente cuando éstos se hallen sometidos condicionados a un régimen de dependencia laboral sólido y constante, por ende se entro en la obligación de proponer las reformas a los Arts. 11 y 14 del Código Laboral hoy vigente, eliminándose los contratos de trabajo a tiempo

fijo y por modalidad de enganche al igual que transformando la normativa que hace indicación sobre la estabilidad mínima que prevé la legislación actual.

Dentro del proyecto de Ley para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del trabajo en el Hogar, se han implementado normativas que buscan como finalidad lograr promover la estabilidad laboral, por medio de la estandarización en el uso de los acuerdos laborales a tiempo indefinido, luego de verse sometido a los etapas de prueba, teniendo como otras opciones para los demás casos que puedan ser requeridos las demás modalidades de contratos reconocidos dentro de nuestra legislación, por lo que a modo de consecuencia se llevo a la decisión de suprimir la solicitud de desahucio para que pueda ser propuesta por el empleador.

Conforme a las disposiciones del Código de Trabajo, que Implantaron un año como tiempo base de duración para un contrato laboral, todo convenio que sea por período fijo o por tiempo indefinido que invocaran los empleados de una compañía a servicio de sus patronos, cuando la participación provea propiedades de estabilidad o permanencia, sin que de estas circunstancias se pueda derivar en la establecimiento de contratos por tiempo indefinido se tornen en contratos a plazo, llegando a considerarse a esos trabajadores para los resultados de esta Ley con la denominación de inalterables o indelebles.

Los contratos individuales de prestación de servicios por tiempo indefinido se determinaran en sujeción a las modalidades típicas de los contratos ejecutados para el vinculo de labores en estado de subordinación. Cumpliendo de esa forma con los elementos fundamentales del contrato, el cual garantizara la estabilidad y la permanencia en un puesto de trabajo, su culminación solo se originará por las causales y la normatividad instituidos en el Código Laboral.

Por consiguiente, al producirse la aprobación a estos planteamientos de orden legislativo, correspondería impedir la proposición del desahucio emanada de la simple voluntad del empleador, teniendo en consideración que esta clase de trámites resultan de vital importancia para que procedan los los contratos a plazo fijo, siendo esta modalidad la más provechosa para los intereses económicos del empleador. Sin embargo se se debería admitir este tipo de solicitudes únicamente para la aplicación del trabajador, evitando de esa manera los diligencias de carácter administrativo y salvaguardando las compensaciones adicionales concedidas por motivo de desahucio laboral.

Una vez entendido esto, resulta de gran relevancia el hacer reminiscencia acerca del proceso paulatino dentro de la Asamblea por el cual tuvo que pasar es nueva Ley para conquistar el consentimiento y reconocimiento de nuevos preceptos legales relacionados con el fortalecimiento del derecho laboral, llegando a propiciar una estabilidad de orden laboral, y de esa manera se asegure garantizar optimas condiciones de vida para el trabajador y consecuentemente su familia, todo esto acorde al pretender alcanzar el régimen del Buen Vivir.

Conforme a los dos debates realizados en el pleno de la Asamblea Nacional con fechas 29 de diciembre de 2014, 06 de enero de 2015 y 14 de abril de 2015, se puede develar lo siguiente acerca de la figura jurídica del desahucio laboral, debido a la abolición de la solicitud de desahucio para empleador, a causa de de la anulación de los contratos a plazo fijo, se complementa con la exclusividad que tiene el trabajador para su solicitud, debido a la primacía que tienen los contratos a tiempo indefinido. De la misma forma se hizo cambios a la definición y el procedimiento a llevar por impulso del trabajador, implementando razonamientos que referencian sobre la advertencia hecha por escrito de la persona trabajadora, haciendo conocer a su empleador su deseo de acabar con la relación de dependencia, hoy en día también se cuenta con la posibilidad de hacerle llegar la notificación de la solicitud de desahucio al empleador por medio del uso de recursos electrónicos, por ultimo también fue susceptible de modificación el hecho de que al producirse mutuo acuerdo de las partes para la ponerle fin a la relación de trabajo, se destruye la posibilidad de bonificación, resolviendo al mismo tiempo la mala practica ejecutada por algunos empleadores al hacer firmar una carta de renuncia a sus trabajadores de manera anticipada con la única intención de no reconocerle derechos a sus trabajadores, quedando impedido a que se generen este tipo de adversidades.

De todas maneras a lo largo de estos debates se manejaron diferentes posiciones, en las cuales se consideraba que las reformas laborales no eran del todo beneficiosas ya que al tener la intención de rebajar la jornada laboral, esto traerá como consecuencia la rebaja del salario del trabajador, pese a ello una vez concluido el segundo debate se pudo someter a votación de los miembros de la Asamblea Nacional quienes aprobaron con un total de 91 votos a favor, para su posterior entrada en vigencia a partir del 20 de abril de 2015, con excepción para los casos celebrados antes de la puesta en vigencia de la nueva Ley Orgánica de justicia Laboral y Reconocimiento del trabajo en el Hogar, quienes seguirán teniendo vigencia bajo modalidades de contratos derogados hasta que se cumplan sus plazos de culminación.

Es importante mencionar como dato referencial que dentro de la nueva Ley están contemplados cuatro tópicos que fueron pieza fundamental para conocer de las necesidades que motivaron estas reformas, las cuales persiguen como aspiración lograr la incorporación de un millón quinientos mil amas de casa a la seguridad social, así como también la eliminación de el aporte fijo del estado, un incremento de pensiones en proporción a la inflación de cada año, el tope a las utilidades de los trabajadores, la mensualización de decimos, la creación de pensiones a favor de las mas de casa, entre otras. A continuación las temáticas puestas en debate por la Asamblea:

- Creación del Seguro de Desempleo
- El fomento del trabajo a personas jóvenes
- Regulación excepcional la jornada laboral
- Licencia por maternidad o paternidad de hasta 9 meses sin sueldo.

El Art. 33 de la Constitución de la República, establece que:

El trabajo es considerado como un derecho y un deber social y económico, medio para la realización particular y sustento de las finanzas del hogar. El Estado legitimará a las personas que trabajen el completo respeto a sus costumbres, una vida respetable, salarios y comisiones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente seleccionado o aceptado, lo que lo acredita como un derecho irrenunciable que poseen todos los individuos de la especie humana, por lo que el Estado de forma imperativa, legalizará y hará efectivo su actuación, buscando ofrecer una estabilidad o permanencia en un lugar de trabajo, es decir al suprimirse el desahucio solicitado por los empleadores, se estaría salvaguardando la permanencia de los trabajadores en los lugares de trabajo, ya que no viviríamos en la incertidumbre de que se cumpla un tiempo determinado y nos notifiquen con la terminación del contrato de trabajo, es por ello que consigo dar cuenta que al reformarse este artículo el trabajador, saldría ganando una estabilidad o permanencia en su lugar de trabajo. (Constitución de la República del Ecuador, art. 33)

Entre las finalidades del Régimen de Desarrollo constitucionalmente instaurado, se localiza la intención de construir un plan económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible fundado en la repartición igualitaria de las subvenciones otorgadas del desarrollo de los mecanismos de producción y en la incubación de trabajos dignos y duraderos, pero al tratar el Gobierno Nacional de aprobar las reformas laborales prescindiendo del año de estabilidad en el trabajo con un superlativo no superior a dos años, se está dejando en desatención a los derechos del empleador por cuanto éste pierde la potestad de elegir

contratar a la persona idónea y capaz de desempeñar con una función o trabajo determinado, viniendo a centralizar los recursos económicos en una sola parte de la población, impidiendo la distribución equitativa de recursos al resto de los ciudadanos del país.

No se conseguiría jamás inferir de los objetivos mencionados en el párrafo anterior del Régimen de Desarrollo por cuanto no existe libertad, imparcial, productiva, solidaria y peor aún de una repartición equitativa de las prestaciones laborales, ya que se lo perjudicaría al empleador dejándolo sin la discrecionalidad de poder seleccionar a la persona mas idónea o capaz para que cumpla ciertas actividades, y peor si tiene que brindar la garantía de estabilidad laboral desde la iniciación de su relación de contractual, si no se puede distinguir entre las competencias de un trabajador con otro jamás conseguiremos alcanzar la noción de una excelente productividad en la labor para la cual fue encomendado.

Para concluir resulta trascendente mencionar la importancia que tiene factor tiempo en una relación laboral, en razón de que la mayoría de los empleadores requieren convenir por un tiempo limite a determinados miembros del personal de la empresa o negocio con el objetivo de que cumplan transitoriamente ciertas diligencias, ya que jamás se les podría contratar de manera indeterminada si el trabajo a efectuarse es temporal, igualmente en varios de los casos el empleador solicita personal por un lapso menor a un año y éste se ha visto forzado a contratar la prestación de servicios por el año completo, sin que éstos trabajadores desempeñen funciones de gran trascendencia para el crecimiento del negocio o institución, teniendo igual que otorgar las prestaciones que nada nuestra legislación, viniendo a representar otra consecuencia legal negativa para para los intereses de la clase empleadora, al no poder hacer uso de la solicitud de desahucio.

CAPÍTULO V
METODOLOGÍA Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

5.1 Metodología de la investigación.

5.1.1 Metodología.

El presente trabajo de investigación está apoyado en el criterio del autor Charles C. Ragin para referirme a los métodos de abstracción del conocimiento y construcción de la investigación social, por consiguiente es muy importante enfatizar que la metodología es una serie de métodos y técnicas de rigor científico que se aplican sistemáticamente durante un proceso de investigación para alcanzar un resultado teóricamente válido.

5.1.2 Método.

El método para una investigación tendrá que ser seleccionado en relación al tema que esté siendo objeto de análisis dentro del desarrollo de la investigación, en razón que se podrá ir profundizando a través de una serie de pasos que sigue un campo de estudio para obtener saberes validos, verificables por medio de un instrumento fiable, lo que arrojó como resultado que un investigador logre disipar su subjetividad y obtener deducciones mas cercanos a lo real y comprobable.

Método Cualitativo

Este método me permitió conseguir información y profundizar acerca de las formas de terminación del contrato de trabajo, esencialmente en mi tema central que se refiere al desahucio en materia laboral y sus consecuencias legales, que vienen a constituirse en el médula espinal del análisis de la presente investigación; para alcanzar ahondar más en esta temática, este método guarda relación a la síntesis de contenidos, por lo que me apoyé en el uso de la técnica de la “**Revisión Documental**” que me ayudó a realizar una indagación de tipo doctrinario, de derecho comparado y bibliográfico, arrojándome datos y criterios concretos y precisos acerca de los cambios y consecuencias que se ocasionan producto de las reformas laborales.

Método Cuantitativo

Por medio de la aplicación de este método logre medir la percepción que tiene los abogados de manera cuantitativa sobre las reformas laborales del veinte de abril de dos mil quince, puntualmente a lo que se refiere la figura del desahucio en materia laboral; para esto tuve sustento científico a través del uso de la técnica conocida como “**Encuesta**”, la misma que recoge las diferentes categorías de conocimiento, en lo concerniente a los problemas y consecuencias legales ocasionados por el desahucio, comprendidas en los contenidos de esta investigación, esta técnica me ayudo a corroborar de manera fehaciente que el

desahucio si se encuentra en conocimiento de los profesionales del Derecho para su aplicación de manera efectiva.

5.2 Análisis de resultados.

Tabulación de las encuestas

¿Conoce Usted, que es el Desahucio en materia Laboral?

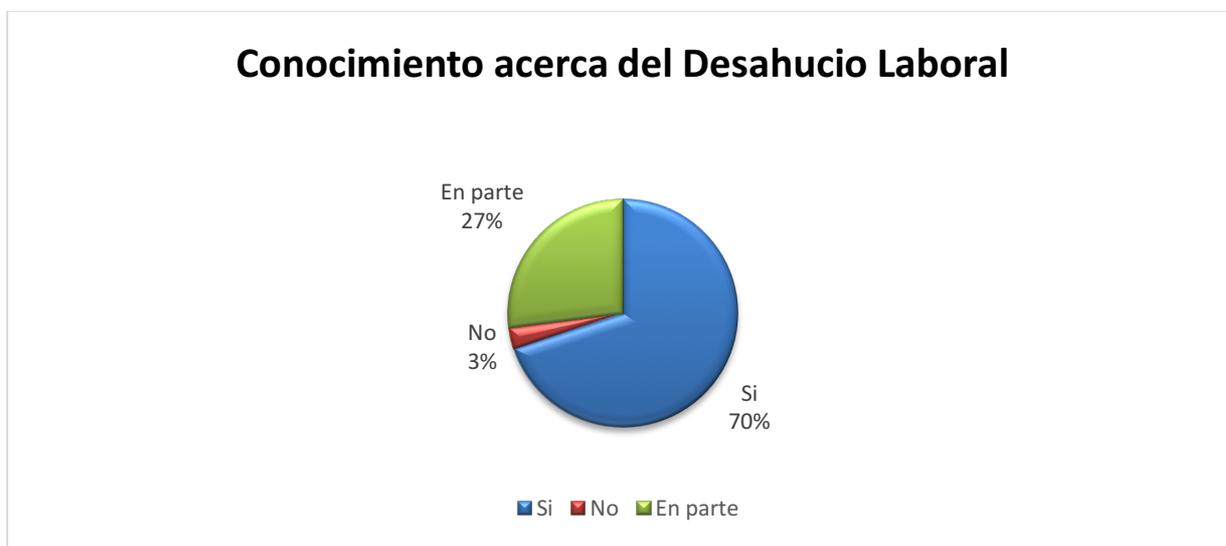
Cuadro Nro. 1 Conocimiento acerca del Desahucio Laboral.

Variables	Respuestas	%
Si	70	70%
No	3	3%
En parte	27	27%
Total	100	100%

Fuente: Abogados en el libre ejercicio profesional de la ciudad de Loja

Investigador: José Luis Hidalgo Ordóñez

Grafico Nro. 1



Fuente: Abogados en el libre ejercicio profesional de la ciudad de Loja

Investigador: José Luis Hidalgo Ordóñez

Análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos, 70 personas que representan el 70% tienen pleno conocimiento acerca de lo que es la figura jurídica del desahucio laboral, mientras que otras

27 personas que equivalen al 27% de los encuestados poseen un conocimiento parcial o en parte sobre lo que es el desahucio laboral, y tan solo 3 personas que equivalen al 3% desconocían por completo sobre este tema. En consecuencia la mayoría de quienes fueron sometidos a esta encuesta conocen del desahucio laboral como uno de los mecanismos mas usuales para terminar la relación laboral dentro de nuestra legislación, la cual resulta ser un medio bastante apropiado y confiable dado el alto índice que se tiene en cuanto uso de esta solicitud.

¿Conoce usted, sobre las Reformas Laborales del 20 de abril de 2015?

Cuadro Nro. 2 Conocimiento acerca de las Reformas Laborales del 20 de abril de 2015

Variables	Respuesta	%
Si	53	53%
No	20	20%
En parte	27	27%
Total	100	100%

Fuente: Abogados en el libre ejercicio profesional de la ciudad de Loja

Investigador: José Luis Hidalgo Ordóñez

Grafico Nro. 2



Fuente: Abogados en el libre ejercicio profesional de la ciudad de Loja

Investigador: José Luis Hidalgo Ordóñez

Análisis:

De las 100 personas que participaron en esta Encuesta, el 53% menciona que efectivamente tienen conocimiento sobre las reformas laborales del año pasado, mientras que un 27% de quienes se les pregunto mencionaron que solo conocen en parte sobre esta reforma, así también un 20% de los encuestados indicaron que no tienen ningún tipo de conocimiento sobre estas reformas en materia laboral. Por tanto, se concluye que si bien es cierto que la mayoría conoce sobre las reformas, no es mucha la diferencia que hay en cuanto al desconocimiento de la misma, lo cual representa un problema para quienes requieren asesoría legal con respecto a un tramite laboral actualizado.

¿ Conoce Usted, quien puede solicitar el desahucio dentro de una Relación Laboral?

Cuadro Nro. 3 Solicitud de Desahucio dentro de una Relación Laboral

Variables	Respuesta	%
Si	53	53%
No	10	10%
En parte	37	37%
Total	100	100%

Fuente: Abogados en el libre ejercicio profesional de la ciudad de Loja

Investigador: José Luis Hidalgo Ordóñez

Grafico Nro. 3



Fuente: Abogados en el libre ejercicio profesional de la ciudad de Loja

Investigador: José Luis Hidalgo Ordóñez

Análisis:

Con respecto a esta pregunta, el 53% de las personas encuestadas manifestaron tener conocimiento sobre quien puede solicitar el Desahucio dentro de una Relación Laboral, mientras que un 37% dijo tener un conocimiento en forma parcial sobre este tipo de solicitud, asimismo el otro 10% expreso desconocer quien propone este tipo de acciones. Lo que viene a determinar una constante acerca de que efectivamente los abogados conocen sobre esta figura jurídica, ya que conforme al criterio de los abogados el tramite de desahucio tanto antes como ahora ha sido bastante simple ya que no representa mayor complejidad.

¿ Considera Usted, que la reforma a la que fue sometida el desahucio laboral es beneficiosa para la clase trabajadora?

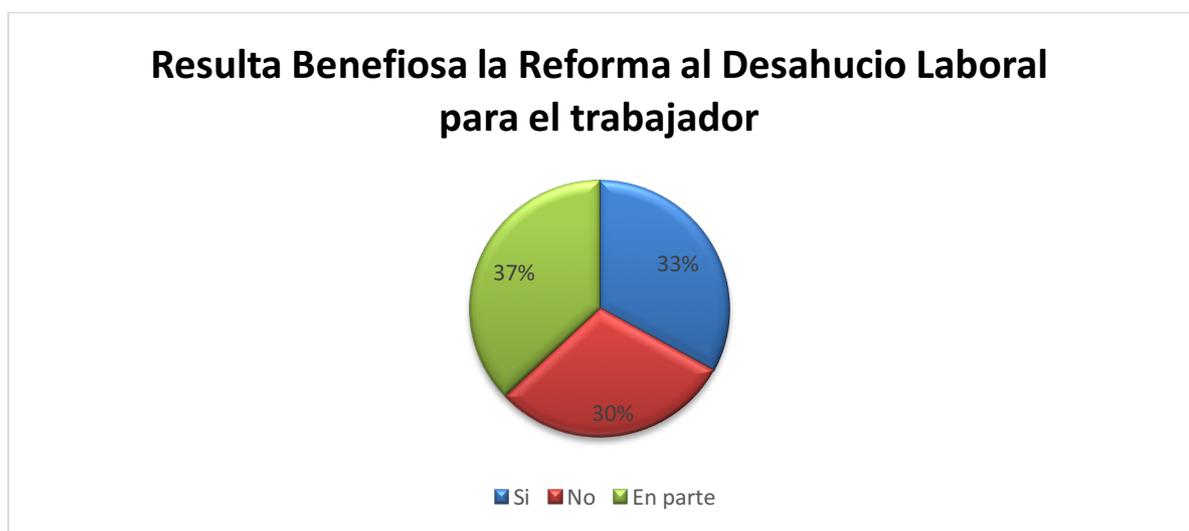
Cuadro Nro. 4 Resulta Beneficiosa la Reforma al Desahucio Laboral para el trabajador

Variables	Respuesta	%
Si	33	33%
No	30	30%
En parte	37	37%
Total	100	100%

Fuente: Abogados en el libre ejercicio profesional de la ciudad de Loja

Investigador: José Luis Hidalgo Ordóñez

Grafico Nro. 4



Fuente: Abogados en el libre ejercicio profesional de la ciudad de Loja

Investigador: José Luis Hidalgo Ordóñez

Análisis:

Solo el 33% considera que la reforma si es beneficiosa para la clase trabajadora, mientras que un 37% opina que solo brinda beneficio a la clase trabajadora en cierta medida, de la misma forma un 30% cree que no es para nada beneficiosa para el trabajador. Llegando a significar que de acuerdo a su practica laboral la nueva ley no es del todo beneficiosa, en vista que si bien es cierto por un lado otorga mas prestaciones a los trabajadores, al mismo tiempo reduce la oportunidad de encontrar una estabilidad laboral, ya que los empleadores hacen uso del periodo a prueba para terminar la relación laboral para que el contrato no se vuelva de carácter indefinido.

¿Considera Usted, que la reforma a la que fue sometida el desahucio laboral es perjudicial para la clase empleadora?

Cuadro Nro. 5 Resulta perjudicial para el empleador la reforma al Desahucio Laboral

Variables	Respuesta	%
Si	50	50%
No	20	20%
En parte	30	30%
Total	100	100%

Fuente: Abogados en el libre ejercicio profesional de la ciudad de Loja

Investigador: José Luis Hidalgo Ordóñez

Grafico Nro. 5



Fuente: Abogados en el libre ejercicio profesional de la ciudad de Loja

Investigador: José Luis Hidalgo Ordóñez

Análisis:

Se puede entrever que un 50% del total de a quienes se les pregunto dijeron que efectivamente la reforma es perjudicial para la clase empleadora, contra un 30% que opinan que solo es perjudicial en parte y un 20% que no lo ven en nada perjudicial. Se posee mayor porcentaje en el hecho que si es negativa esta reforma para los empleadores porque esto representa mayores costos en contratación al verse obligados a dar una bonificación adicional al momento de terminar el contrato, así también limita la posibilidad que el empleador distinga entre el personal que le será idóneo y productivo para su empresa o negocio.

¿Considera usted, que la Ley de desahucio laboral vigente garantiza mas derechos que la normativa de desahucio anterior?

Cuadro Nro. 6 La Ley de Desahucio Vigente garantiza mas derechos que la anterior

Variables	Respuesta	%
Si	17	17%
No	47	47%
En parte	36	36%
Total	100	100%

Fuente: Abogados en el libre ejercicio profesional de la ciudad de Loja

Investigador: José Luis Hidalgo Ordóñez

Grafico Nro. 6



Fuente: Abogados en el libre ejercicio profesional de la ciudad de Loja

Investigador: José Luis Hidalgo Ordóñez

Análisis:

La Ley de Desahucio vigente con relación a la anterior, en un 47% del total de los consultados coinciden en que la Ley Vigente no es mejor que la anterior, mientras que un 36% dice que solo es mejor en cierta parte, al igual que el 17% que dicen que si garantiza mas derechos que la normativa anterior, lo que significa que al no haber una vía administrativa para que se encargue de velar que se cumplan todas las formalidades de un proceso de desahucio, no se esta asegurando que el tramite se lleve de manera transparente y justa tanto para trabajadores como también para los empleadores, ya que cualquiera de las dos partes podría incurrir en manejos inapropiados o ilegales para terminar la relación de trabajo.

¿ Considera Usted, que los trabajadores u organizaciones sindicales tienen pleno conocimiento acerca del derecho al desahucio laboral en la nueva ley vigente?

Cuadro Nro. 7 Tienen conocimiento los trabajadores sobre el desahucio laboral vigente

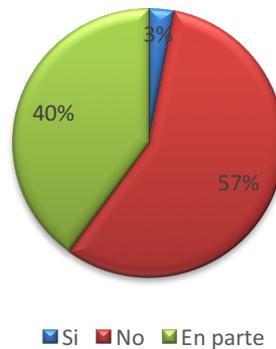
Variables	Respuesta	%
Si	3	3%
No	57	57%
En parte	40	40%
Total	100	100%

Fuente: Abogados en el libre ejercicio profesional de la ciudad de Loja

Investigador: José Luis Hidalgo Ordóñez

Grafico Nro. 7

Tienen conocimiento los trabajadores sobre el Desahucio Laboral vigente



Fuente: Abogados en el libre ejercicio profesional de la ciudad de Loja

Investigador: José Luis Hidalgo Ordóñez

Análisis:

En lo que respecta al nivel de conocimiento que tienen los trabajadores y organizaciones sindicales, se encuentra claramente evidenciado que gran parte de los encuestados opinan que no se tiene el suficiente conocimiento de las normativas de desahucio vigentes, reflejado en un manifiesto 57%, un 40% opina que solo se conoce en parte y, tan solo un 3% piensa que si se conoce sobre el tema. Lo que viene a demostrarlas que efectivamente la nueva Ley de Justicia Laboral y de reconocimiento del trabajo en el hogar no esta llegando suficientemente a todos los sectores de la población, por lo que algunos trabajadores aun ignoran sus derechos y la manera de hacerlos efectivos, constituyendo una grave afectación tanto para quienes solicitan los servicios de un trabajador como para quien necesita ocupar una plaza de trabajo.

CONCLUSIONES

- Al haber realizado un análisis de las consecuencias legales del desahucio, con relación a las reformas laborales, he logrado demostrar la falta de información y conocimiento, que tienen tanto los profesionales del derecho, así como también la clase trabajadora, con respecto a lo que deben saber sobre la solicitud de desahucio como una forma de terminación de la relación de trabajo, y de esa manera poder acogerse a todos los derechos que garantiza el Código de Trabajo, específicamente al desahucio pedido por el trabajador.
- De acuerdo a los diferentes criterios doctrinarios que rezan diferentes juristas acerca de esta herramienta para dar por terminado un contrato de trabajo, queda plenamente reconocido y aceptado este mecanismo como un medio legalmente reconocido y aceptado en las diferentes legislaciones de los países de América Latina, donde se ejecuta este preaviso siempre con un tiempo de antelación suficiente para que la contraparte pueda acomodar su situación laboral, reemplazando o buscando otra actividad laboral, lo único que cambia es la denominación a lo que en nuestro cuerpo normativo conocemos como desahucio laboral.
- El trámite vigente del desahucio laboral genera un conflicto de tipo jurídico entre trabajador y empleador al momento de presentar la solicitud de terminación del vínculo laboral, ya que con la desaparición de la vía administrativa no existe quien haga las veces de un ente mediador y de esa manera proteger el cumplimiento normal de formalidades básicas mientras dure el lapso del trámite.
- La normativa de desahucio laboral vigente genera mayores costos de contratación para la parte empleadora, debido a la obligación generada con respecto a una bonificación adicional en beneficio del trabajador al momento de poner fin a la sujeción de la relación laboral, y en vista de esto se produce una reducción significativa en relación a la oportunidad de ocupar una nueva plaza de trabajo dentro de una empresa o institución de tipo gubernamental, por el incremento que esta reforma supone.
- El desahucio de tipo laboral en comparación a la normativa legal anterior brinda una mayor seguridad y estabilidad jurídica debido a que se está protegiendo y garantizando una mayor permanencia en los puestos de trabajo, al convertirlo en un petición exclusiva para el trabajador acogiendo la posibilidad de optar por un nuevo lugar de trabajo que le resulte más conveniente de acuerdo a las prestaciones recibidas que a la actividad que viene desarrollando, guardando una íntima relación con la eliminación de los contratos a plazo fijo.

- La divergencia de criterios es confiable en la medida que los encuestados en una amplia mayoría considera que el desahucio laboral no concede los mismos derechos que el desahucio anterior. Esto demuestra que las reformas que las reformas del año 2015 no han sido lo suficientemente colectivizadas sumada a la inexperiencia por parte de los abogados en libre ejercicio profesional en función a las reformas suscitadas. Ésta afirmación es plausible gracias a la investigación cuantitativa realizada en el marco del proyecto de este proyecto de investigación.

RECOMENDACIONES

- Que el Ministerio del Trabajo impulse campañas de mayor difusión sobre la Ley Orgánica de Justicia Laboral y de Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, para que tanto los profesionales del derecho como las clases empleadoras, trabajadoras, instituciones públicas y privadas, centros educativos y colectividad en general obtenga pleno conocimiento de las normativas vigentes y con ello se garantice el efectivo respeto a sus derechos.
- Se respete las disposiciones que atañen al desahucio laboral, ya que el abandono súbito del mismo, provoca una seria afectación no solo de tipo económico, sino también de tipo jurídico al provocarse una reclamación judicial donde el proceso se volverá mucho más extensivo y complejo.
- Se incluya dentro de una nueva reforma la posibilidad de incluir prestaciones accesorias, con la finalidad que se restrinja es uso indiscriminado de esta solicitud de terminación de la relación laboral, y provocar así un desequilibrio en cuanto a los derechos de la parte empleadora.

BIBLIOGRAFÍA

- Aspiazu, R. (2015). *Ley laboral en vigencia, quienes renuncien por desahucio recibirán bonificación.* *El Universo.* Recuperado de: <http://www.eluniverso.com/noticias/2015/04/20/nota/4792686/ley-vigencia-quienes-renuncien-desahucio-recibiran-bonificacion>. Fecha de consulta: 15 de mayo de 2015
- Araujo, A. (2016) *El comercio: 5 puntos críticos contiene la reforma laboral que aprobará la Asamblea.* Recuperado de: <http://www.elcomercio.com/actualidad/puntos-criticos-contiene-reforma-laboral.html>. Fecha de consulta: 16 de mayo de 2016.
- Asamblea Nacional. (2014). *Informe primer debate.* Recuperado de: <http://ppless.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/0a84b947-a05d-433e-9c4642f4c894eda5/Informe%20Primer%20Debate%20Tr.%20199713.pdf>. Fecha de consulta: 23 de enero de 2015.
- Asamblea Nacional. (2015). *Texto aprobado en el pleno de la Asamblea.* Recuperado de: <http://ppless.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/3ef3eeb1-3829-473f-99b0-9ab890aed42d/Texto%20Aprobado%20en%20el%20Pleno%20de%20la%20Asamblea%20-%20Enviado%20a%20Presidencia.pdf>. Fecha de consulta: 14 de enero de 2016.
- Asamblea Nacional. (2015). *Informe segundo debate.* Recuperado de: <http://ppless.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/0a84b947-a05d-433e-9c46-42f4c894eda5/Informe%20Primer%20Debate%20Tr.%20199713.pdf>. Fecha de consulta: 10 de abril de 2015.
- Argentina. (2006). Congreso de la nación. *Ley de Contrato de Trabajo.*
- Bolivia. (2009). Asamblea Legislativa. *Ley General del Trabajo.*
- Bustamente, C. (2013). *Manuel de derecho laboral. Contrato individual de trabajo.* Quinta Edición. Quito.
- Cabanellas G. (1997). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Tomo III, Editorial Heliasta, 25 Edición, Buenos Aires.

- Cáceres, R. (2015). *El Despido del trabajo. Mi trabajo Bolivia*. Recuperado de: <http://mitrabajobolivia.com/el-despido-de-trabajo/>. Fecha de consulta: 12 de enero de 2015.
- Cevallos, S. (2015). *¿Sabe usted que es el desahucio, y cómo cambió con la reforma laboral?* Recuperado de: <http://www.pbplaw.com/que-es-desahucio-como-cambio-con-reforma-laboral/>. Fecha de consulta: 02 de mayo de 2015.
- Chile. (2011). Congreso Nacional. *Código del Trabajo*.
- Cueva, Carrión, L. (2013). *El juicio Laboral, teoría, practica y jurisprudencia*. Ecuador: Empresadane.
- Deveali, M. (1948) *Lineamientos del derecho del trabajo*. Buenos Aires, Recuperado de: <http://www.elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/17009.pdf>
- Ecuador. (2015). Asamblea Nacional. *Código del Trabajo*.
- Ecuador. (2015). Asamblea Nacional. *Ley orgánica de justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar*.
- Enríquez, J. (2013). *El despido intempestivo y su influencia en el derecho laboral ecuatoriano* Guayaquil-Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1977/1/enr%C3%ADquez-Tesis%20Completa.pdf>. Fecha de consulta: 13 de abril de 2013.
- González, A. (2010). *Capítulo I análisis de los diferentes tipos de despido. Cuestiones prácticas jurisprudencia y preguntas con respuesta*, Valladolid-España: lex Nova. Recuperado de: <https://books.google.com.ec/books?id=OeABiBITaD8C&pg=PA75&dq=que+es+el+despido&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiXtjjh7HKAhUM6SYKHbv cA3AQ6AEIITAB#v=onepage&q=que%20es%20el%20despido&f=false>. Fecha de consulta: 6 de mayo de 2016.
- Giraldo, T. (2002) *El fuero laboral Constitucional*, Recuperado de: <http://javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere4/Tesis-22.pdf>.
- Grijalbo, J. (1986). *Grijalbo Diccionario Enciclopédico*. Toledo-España: Grijalbo, S.A.
- Limpas, J. (2011). *El método del estudio de casos como estrategia metodológica para desarrollar habilidades investigativas en la formación del jurista*. Iuris Tantum:

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2070-81572012000100005. Fecha de consulta: 15 de mayo de 2015.

Macionis, J. & Plumer, K. (2011). *Sociología*. España: Pearson educación S.A Madrid.

Martinez V. & Herrera, J. (2013). *Curso del derecho de trabajo*. Editorial Tecnos. Madrid.

Meyer, K. (2015). Universia: Derechos laborales que todo joven argentino debe conocer. Recuperado de: <http://noticias.universia.com.ar/portada/noticia/2015/08/19/1129656/8-derechos-laborales-joven-argentino-debe-conocer.html>. Fecha de consulta: 10 de marzo de 2015.

Moreno, X. (2015). *Consideraciones sobre el desahucio*. *Revista Estado, Derecho y justicia de la UASB*. Recuperado de: <http://www.solines.ec/docs/downloads/CONSIDERACIONES%20AL%20%20DESAHUCIO.pdf>. Fecha de consulta: 15 de abril de 2015.

Monesterolo, G. (2011). *Instituciones de Derecho Laboral Colectivo*. Quito-Ecuador: CEP. Corporaciones de estudios y publicaciones.

Montero, J. (1974). *El despido*. En *El Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito-Ecuador: universitario. Recuperado de: https://books.google.com.ec/books?id=ir5NAQAIAAJ&q=el+despido+laboral+en+el+ecuador&dq=el+despido+laboral+en+el+ecuador&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjOifrLrbbKAhXJPT4KHcP_CIMQ6AEILzAE. Fecha de consulta: 16 de junio de 2016.

Preciado, M. (2011). *Despido Intempestivo*, Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/47048962/DESPIDO-INTEMPESTIVO#scribd>. Fecha de consulta: 10 de mayo de 2016.

Ragin, C. (2007) *La construcción de la investigación social*.. Bogotá-Colombia: siglo del hombre. Recuperado de: http://investigacionsocial.sociales.uba.ar/files/2013/03/Ragin_La-construccion-de-la-investigacion-social.pdf. Fecha de consulta: 10 de mayo de 2016.

Vásquez, J. (2004). *Derecho Laboral Ecuatoriano: Derecho individual*. Quito.

Venezuela. (2012). Asamblea Nacional. *Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras de Venezuela*.

Vivanco, M. (1994). *Abandono del trabajo por parte del trabajador*, El despido laboral. Santiago- Chile. Recuperado de: <https://books.google.com.ec/books?id=rdMU6qBxbPcC&pg=PA75&dq=que+es+el+despido&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiXtfjjh7HKAhUM6SYKHbvcA3AQ6AEIJzAC#v=onepage&q=que%20es%20el%20despido&f=false>. Fecha de consulta: 14 de abril de 2016.

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

TITULACIÓN DE DERECHO

MODALIDAD PRESENCIAL

Con el propósito de verificar los objetivos del trabajo de investigación de tesis intitulada: **“ANÁLISIS DEL DESAHUCIO EN MATERIA LABORAL Y LAS CONSECUENCIAS LEGALES A PARTIR DE LAS REFORMAS LABORALES DE 20 DE ABRIL DE 2015, EN LA CIUDAD DE LOJA”**; mucho agradeceré a usted se digne a contestar las preguntas de la **Encuesta** que planteo a continuación:

1. ¿Conoce Usted, que es el desahucio en materia laboral?

- Si
- No
- En parte

2. ¿Conoce usted, sobre las reformas laborales del 20 de abril de 2015?

- Si
- No
- En parte

3. ¿ Conoce Usted, quien puede solicitar el desahucio dentro de una relación laboral?

- Si
- No
- En parte

4. ¿ Considera Usted, que la reforma a la que fue sometida el desahucio laboral es beneficiosa para la clase trabajadora?

- Si
- No

- Parcialmente
5. ¿ Considera Usted, que la reforma a la que fue sometida el desahucio laboral es perjudicial para la clase empleadora?
- Si
 - No
 - Parcialmente
6. Considera usted, que la Ley de desahucio laboral vigente garantiza mas derechos que la normativa de desahucio anterior?
- Si
 - No
 - En parte
7. ¿ Considera Usted, que los trabajadores u organizaciones sindicales tienen pleno conocimiento acerca del derecho al desahucio laboral en la nueva ley vigente?
- Si
 - No
 - En parte

GRACIAS POR SU COLABORACION