

Luis Francisco Rocha Suárez
Shandell Arlene León Pilligua
Carlos Elías Correa García

Visto Bueno

y otras formas de terminar
la relación de trabajo



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
PRÓLOGO	9
ÍNDICE	13

CAPITULO I ASPECTOS INTRODUCTORIOS

1.1 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO: GENERALIDADES	19
1.1.1 La naturaleza jurídica del contrato de trabajo	23
1.1.2 Los sujetos intervinientes en el contrato .	28
1.1.3 El objeto del contrato	29
1.1.4 La relación de subordinación o dependencia y principio de primacía de la realidad	30
1.1.5 Las prestaciones recíprocas y remuneración	37
1.2 ¿CÓMO SE EXTINGUE UNA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO?	38
1.2.1 Por las causas legalmente previstas en el contrato	48

1.2.2	Por acuerdo de las partes	49
1.2.3	Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato	52
1.2.4.	Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante	53
1.2.5	Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo	55
1.2.6	Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo	57
1.2.7	Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 del Código y por voluntad del trabajador según el artículo 173 del Código	59
1.2.8	Por desahucio presentado por el trabajador	60
1.3	DESPIDO INTEMPESTIVO, ¿ES LEGAL?	63
1.3.1	Análisis de la naturaleza jurídica. Legalidad o ilegalidad del despido intempestivo	67
1.3.2	Breve análisis de la declaratoria de Ineficacia del despido (Despido ineficaz ..	70
1.3.3	Breve análisis del despido por discriminación	79
1.3.4	Breve análisis del despido a persona que ostenta condición de discapacidad ...	82

CAPITULO II VISTO BUENO

2.1 GENERALIDADES	87
2.1.1 Antecedentes del Visto Bueno	88
2.2 CONCEPTO	90
2.2.1 El Visto Bueno, definiciones de Tratadistas ecuatorianos	91
2.2.2 Legislación Comparada	92
2.3 CARACTERISTICAS	94
2.4 NATURALEZA JURÍDICA	96
2.5 REQUISITOS Y/O APLICACIÓN	100
2.6 EFECTOS DEL VISTO BUENO	104

CAPITULO III

3.1 ASPECTOS GENERALES	109
3.2 CAUSALES DE VISTO BUENO POR VOLUNTAD DEL EMPLEADOR	116
3.2.1 Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad, asistencia o por abandono .	117
3.2.2 Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados	124
3.2.3 Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador	127

- 3.2.4 Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante 130**
- 3.2.5 Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió 134**
- 3.2.6 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 138**
- 3.2.7 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 140**
- 3.2.8 Por el cometimiento de Violencia y Acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa 144**

CAPÍTULO IV

CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO POR PARTE DEL TRABAJADOR

4.1 ASPECTOS GENERALES 151

4.2 CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO POR PARTE DEL TRABAJADOR ... 152

4.2.1 Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes 153

4.2.2 Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada 159

4.2.3 Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio 169

3.2.4. En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales 173

CAPÍTULO V

DE LA APELACIÓN DEL VISTO BUENO EN VÍA ADMINISTRATIVA

5.1 ANÁLISIS DEL ACUERDO MINISTERIAL NO. MDT-2024-041 179

5.1.1 POSIBILIDAD DE APELAR EL TRÁMITE DE VISTO BUENO 179

- 1. Inexistencia de contradicción 181**
- 2. La ley –léase Código de Trabajo– no prevé el recurso de apelación del visto bueno .. 184**
- 3. De las atribuciones de los Inspectores de Trabajo y de los Directores Regionales del Trabajo 185**
- 4. Contrasta gravemente con los compromisos adquiridos por el Ecuador con la OIT 186**