



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**La suspensión de la relación laboral en el visto bueno presentado por el
trabajador.**

AUTORES:

**Peralta Rosado, Jean Paul
García González, Rosa Stephanie**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
ABOGADO**

TUTOR:

Abg. Monar Viña, Eduardo Xavier, Msg.

**Guayaquil, Ecuador
19 de febrero del 2026**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Peralta Rosado, Jean Paul y García González, Rosa Stephanie**, como requerimiento para la obtención del Título de **Abogado**.

TUTOR



f. _____
Abg. Monar Viña, Eduardo Xavier, Msg.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Dra. Pérez Y Puig-Mir Nuria María PhD.

Guayaquil, a los 19 del mes de febrero del año 2026



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros, **Peralta Rosado, Jean Paul**
García González, Rosa Stephanie

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación, **La suspensión de la relación laboral en el visto bueno presentado por el trabajador**, previo a la obtención del Título de **Abogado** ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 19 del mes de febrero del año 2026

AUTORES



f. _____
Peralta Rosado, Jean Paul



f. _____
García González, Rosa Stephanie



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Peralta Rosado, Jean Paul**
García González, Rosa Stephanie

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **La suspensión de la relación laboral en el visto bueno presentado por el trabajador**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 19 del mes de febrero del año 2026

AUTORES



f. _____
Peralta Rosado, Jean Paul




f. _____
García González, Rosa Stephanie



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

REPORTE COPILATIO

 INFORME DE ANÁLISIS
magister

La suspensión de la relación laboral presentado por el trabajador

3% Textos sospechosos


0% Similitudes entre comillas entre las fuentes mencionadas

< 1% Idiomas no reconocidos (ignorado)

3% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: La suspensión de la relación laboral presentado por el trabajador.docx ID del documento: 7f7dbcad63e9d8df9264de93316b7397315e5499 Tamaño del documento original: 26,74 kB	Depositante: Eduardo Xavier Monar Viña Fecha de depósito: 25/2/2026 Tipo de carga: interface fecha de fin de análisis: 25/2/2026	Número de palabras: 4889 Número de caracteres: 32.721
---	---	--

Ubicación de las similitudes en el documento:



TUTOR



f. _____
Abg. Monar Viña, Eduardo Xavier, Msg.

AUTORES



f. _____
Peralta Rosado, Jean Paul



f. _____
García González, Rosa Stephanie

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y a mi *alma mater* por enseñarme que las lecciones más valiosas no siempre se aprenden en las aulas, sino en la vida.

Al Dr. Soria, Dra. Quevedo y Dra. Mantilla, por brindarme la oportunidad de trabajar junto a ellos, por su acompañamiento, guía y enseñanza constante en mi formación práctica y profesional, aportes que han sido fundamentales en mi desarrollo como futuro abogado.

A mis compañeros y docentes, como a la Dra. Elker Mendoza, por haberme permitido asistir como oyente a su cátedra desde mi primer ciclo y por inculcarme el amor por el Derecho Societario; a la Dra. Elizabeth Mero, por sus consejos sinceros y oportunos; al Dr. Carlos De Tomaso, por despertar en mí la pasión por el Derecho Constitucional; a mi tutor de tesis, el Dr. Eduardo Monar, por enseñarme que el Derecho no solo está en las normas, sino también en la estrategia y el criterio; al Dr. Aquiles Rigail, a quien admiro por su oratoria y trayectoria profesional, a cada uno de quienes me llevo grandes enseñanzas y conocimientos que marcarán mi vida profesional y personal.

A mis amigos y familia, quienes me han acompañado a lo largo de este camino, por su apoyo, paciencia y enseñanzas que han sido fundamentales para alcanzar este logro.

DEDICATORIA

Este trabajo de titulación se los dedico a mis padres, por apoyarme y acompañarme en cada loca aventura que he decidido emprender, a mi papá el Dr. José Peralta, quien es mi mayor inspiración en esta trayectoria, me regalaste mi primera constitución a los 6 años te admiro espero poder llegar mucho más lejos de lo que tú has llegado, y a pesar de que no siempre estás conmigo siempre me has mostrado que cuando te he necesitado está presente.

A mi madre, la Abg. Sonia Rosado, por su paciencia, fortaleza y amor incondicional. Gracias por estar siempre a mi lado, por tus consejos, tu apoyo y por inculcarme el amor por la academia. Tu ejemplo y fortaleza han sido pilares esenciales en mi formación personal y académica.

Jean Paul Peralta Rosado

AGRADECIMIENTO

A mi familia en general, quienes han sido pilar fundamental en cada etapa de mi vida. Gracias por el apoyo incondicional, por la paciencia, comprensión y por motivarme a no rendirme antes las dificultades. Cada palabra de aliento y cada gesto de amor fueron esenciales para alcanzar esta meta.

De manera especial agradezco a mis abuelitas, aunque hoy no estén físicamente conmigo, su amor, enseñanzas y sus recuerdos viven en mi corazón y han sido una guía constante en mi camino. Su ejemplo de fortaleza y bondad sigue iluminando mis pasos. A mi abuelito, gracias A mis queridas amigas y amigos, por su amistad sincera, por escucharme, apoyarme y acompañarme en los momentos de estrés y alegría durante este proceso. Su compañía hizo este camino más llevadero y especial.

A mi amiga Ariana, compañera de tantos años y de tantas historias compartidas. Gracias por crecer conmigo, por estar presente en cada etapa, en los días buenos y en los no tan buenos. Nuestra amistad ha sido constante, sincera y llena de momentos que guardo con mucho cariño. Has sido testigo de mis sueños, de mis miedos y de mis metas, y siempre encontraste la manera de impulsarme a seguir adelante.

DEDICATORIA

Dedico este logro con todo mi corazón a mis padres, al Abg. Wilson Garcia Bastidas por su sacrificio, esfuerzo y amor infinito.

Sra. Martha Gonzalez Razzeto gracias por creer en mí y por acompañarme en cada paso de este proceso, este triunfo también es suyo.

A mi hermana Emelly, mi ángel en el cielo. Aunque tu ausencia duele, tu esencia vive en mí de una manera profunda y eterna. Este logro lleva tu nombre grabado en mi corazón. Fuiste y sigues siendo una de las razones que me impulsan a no rendirme, a levantarme cuando siento que no puedo más y a creer en mis sueños.

Este logro no es solo mío, es de cada persona que ha sido parte de mi historia y de mi corazón.

Rosa Stephanie Garcia Gonzalez



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS
SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. _____

Dra. Maricruz Molineros
OPONENTE

f. _____

Dr. Xavier Zavala E.
DECANO DE CARRERA

f. _____

Mgs. Maritza Reynoso.
COORDINADOR DEL ÁREA



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad: Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas

Carrera: Derecho

Periodo: B-2025

Fecha: 19 de febrero de 2026

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado, “**LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL VISTO BUENO PRESENTADO POR EL TRABAJADOR**”, elaborado por los estudiantes **PERALTA ROSADO JEAN PAUL Y GARCIA GONZALEZ ROSA STEPHANIE**, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de __ (), lo cual lo califica como **APTO PARA LA SUSTENTACIÓN**

TUTOR



f. _____
Abg. Monar Viña, Eduardo Xavier, Mgs.

ÍNDICE

RESUMEN	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN	2
CAPITULO 1.....	4
La relación laboral y su naturaleza jurídica	4
Mecanismos de protección del trabajador.....	5
El despido como forma de terminación de la relación laboral.....	5
Despido Intempestivo Directo	5
Despido Intempestivo Indirecto	6
El Visto Bueno	6
Violencia y Acoso Laboral.	6
Falta de Pago por parte del Empleador	7
Cambio de las funciones de trabajo	8
Efectos jurídicos de la suspensión	9
Efectos económicos de la suspensión	10
Principio de igualdad material y formal.....	11
Diferencias entre las solicitudes de Visto Bueno.....	12
CAPITULOS II.....	14
La acefalía normativa cuando el visto bueno es presentado por el trabajador.....	14
Diferencias prácticas entre el visto bueno presentado por el empleador y el trabajador.....	15
Que impacto tiene en la protección del trabajador, la regulación de la suspensión de la relación laboral.....	16
CONCLUSIONES	18
RECOMENDACIONES.....	19
REFERENCIAS.....	20

RESUMEN

El presente trabajo de titulación busca analizar la suspensión de la relación laboral en el marco del procedimiento administrativo de trámite del visto bueno, figura que está regulada dentro del Artículo 622 del Código de Trabajo. El objetivo se fundamenta en buscar una forma de solventar el déficit normativo contenido en el Acuerdo ministerial MDT- 2024-041 y en el Código de Trabajo, con énfasis en principios de igualdad y no discriminación, para que se pueda subsanar la violación flagrante de principios de igualdad ante la norma y el derecho a la seguridad jurídica. Se concluye que, como propuesta, se debe subsanar en dos ejes; la implementación de un procedimiento para la aplicación de la suspensión por parte del empleador cuando el Visto Bueno lo solicita el trabajador y la modificación de la norma para permitir que el trabajador bajo ciertos parámetros pueda solicitar también dicha suspensión de la relación laboral. De tal modo que se busca fortalecer la coherencia del sistema legal y asegurar así una protección normativa en prevención del abuso de poder y de las malas prácticas en las relaciones de trabajo con enfoque en la protección del trabajador.

Palabras Claves: *Derecho Laboral, Visto Bueno, Paridad de Armas, Suspensión de la relación laboral, Lagunas Jurídica*

ABSTRACT

This graduation thesis aims to analyze the suspension of the employment relationship within the framework of the administrative procedure for the processing of the "visto bueno," a figure regulated under Article 622 of the Labor Code. The objective is based on seeking a way to address the regulatory deficit found in Ministerial Agreement MDT-2024-041 and in the Labor Code, with an emphasis on the principles of equality and non-discrimination, so that the flagrant violation of the principles of equality before the law and the right to legal certainty can be remedied. It is concluded that, as a proposal, the issue should be addressed on two fronts: the implementation of a procedure for the employer to apply the suspension when the "visto bueno" is requested by the worker, and modification of the regulation to allow the worker, under certain parameters, to also request the suspension of the employment relationship. In this way, the intention is to strengthen the coherence of the legal system and thus ensure regulatory protection to prevent abuse of power and bad practices in labor relations, with a focus on the protection of the worker.

Keywords: *Labor Law, Visto Bueno, Equality of Arms, Suspension of the Employment Relationship, Legal Lagoon.*

INTRODUCCIÓN

En el contexto del Derecho Laboral ecuatoriano, la figura del Visto Bueno se erige como un mecanismo administrativo relevante para la terminación de la relación laboral cuando una de las partes invoca causales específicas previstas en el Código del Trabajo. Esta institución permite que tanto el empleador como el trabajador soliciten a la autoridad laboral competente, personificada en el Inspector del Trabajo, la autorización para dar por concluido un contrato de trabajo por hechos calificados en los artículos 172 y 173 de dicho cuerpo legal. Aunque su objetivo principal es proporcionar un marco formal para finalizar contratos, su uso ha provocado un amplio debate doctrinal y práctico acerca de su efectividad, impacto en los derechos laborales y las garantías procesales de las partes involucradas.

La suspensión de la relación laboral es una figura recogida dentro artículo 622 del código de trabajo el cual faculta en la solicitud de visto bueno se pueda requerir la suspensión inmediata de la relación laboral previa autorización del inspector de trabajo, esta generalmente se aplica cuando el empleador considera que el trabajador le genera un riesgo ya sea económico u otra índole con respecto a los demás trabajadores, y su permanencia afectaría la armonía dentro de la compañía o el desenvolvimiento de la empresa; sin embargo, esta figura no se limita a que se solicite cuando el empleador incoa el visto bueno, ya que el artículo 173 nos menciona que el trabajador también puede activar este trámite, por cuanto la suspensión de la relación laboral este caso sería igualmente aplicable.

Nos podemos percatar en el Código de Trabajo y el reglamento expedido por el Ministerio de Trabajo, hay una notable diferenciación cuando la solicitud de visto bueno es incoada

por el empleador y por el trabajador, generando una desigualdad en la norma que no persigue un fin legítimo, agravando así los casos de abuso en las relaciones laborales.

Es común que el trabajador sufra abusos de diferentes tipos cuando decide hacer uso de estos mecanismos legales, más aún en situaciones de especial gravedad, como los casos de abusos sexuales, la falta reiterada de pago de remuneraciones y otras circunstancias que dificulten o imposibiliten objetivamente la asistencia del trabajador a su lugar de trabajo, el cual se convertiría en un entorno hostil, inseguro e incompatible con la dignidad humana.

El Objetivo del presente trabajo consiste en realizar un análisis dentro la suspensión de la relación laboral en el trámite administrativo del visto bueno, analizada desde las perspectivas de principios constitucionales como la igualdad, no discriminación, seguridad jurídica, que proteja la integridad física, psíquica, moral y sexual de los trabajadores. Su naturaleza y alcance jurídico que actualmente posee para poder comprender los riesgos jurídicos, la desigualdad procesal y desprotección material del trabajador al no regularse un mecanismo para la aplicación de este, inclusive de regularse podría tener un alcance mayor en donde no solo sea solicitada por el empleador, sino que el trabajador también tenga el mecanismo en el cual pueda solicitarla.

CAPITULO 1

La relación laboral y su naturaleza jurídica

La Constitución de Ecuador, en su artículo 33, reconoce al trabajo como un deber social y como un derecho. El Estado debe garantizar condiciones que respeten la dignidad de las personas. Esto significa que el trabajo no puede entenderse únicamente como una actividad económica, sino como un elemento esencial para el desarrollo personal y familiar. A partir de este mandato constitucional, el Código del Trabajo regula las relaciones laborales y fija reglas para evitar abusos y mantener cierto equilibrio entre empleador y trabajador. (Código del Trabajo, Asamblea Nacional del Ecuador, p. 10)

En el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo ha insistido, desde la Declaración de Filadelfia, en que el trabajo no debe considerarse una mercancía. Esta postura subraya que la relación laboral tiene un carácter humano y social, y que el trabajador debe ser reconocido como un sujeto de derechos, no simplemente como un recurso productivo. (Organización Internacional del Trabajo, 1944).

Las relaciones laborales, se configuran bajo varios elementos para constituya un nexo laboral donde la subordinación y dependencia son la base para la existencia de esto por cuanto genera una parte vulnerable dentro del nexo laboral (Freire-Montoya & López-Moya, 2023).

Los autores actuales explican que, en la práctica, las personas no solo buscan sentirse satisfechas con su trabajo, sino también estabilidad, reconocimiento y una remuneración justa. Además, reconocen que los conflictos laborales son algo inevitable en la dinámica del trabajo y que deben resolverse mediante mecanismos legales adecuados. (de Noguera, 2023).

Mecanismos de protección del trabajador

“Los derechos de los trabajadores son el resultado del proceso histórico de lucha de clases que continúa hasta el día de hoy” (Peñañiel & Navarrete, 2024, p. 127) Dentro de la normativa ecuatoriana, existen varios mecanismos con respecto a la forma de protección de los derechos y del cumplimiento normativo ante el abuso del mismo por parte del empleador Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102, para el sector privado y el MDT-2025-093 para el sector público, dentro de nuestra normativa MDT-2025-093, donde la norma y los acuerdos ministeriales como primer método de protección integral nos permite realizar denuncias ante el Ministerio de Trabajo.

El Código de Trabajo nos permite también terminar la relación laboral mediante el trámite administrativo del Visto Bueno, cuando se incurren dentro de las causales del artículo 173 del Código de Trabajo.

El despido como forma de terminación de la relación laboral

Como toda relación jurídica, la relación laboral puede terminar cuando se presentan circunstancias que impiden su continuidad. El artículo 169 del Código del Trabajo establece las formas legales de terminación del contrato.

Despido Intempestivo Directo

Se configura cuando el empleador toma la decisión unilateral de terminar la relación laboral sin causa legal comprobada. A pesar que la ley no lo define expresamente, si regula sus efectos entre estas principalmente la compensación pecuniaria al trabajador (Berrones-Santander & Pachano-Zurita, 2023).

Despido Intempestivo Indirecto

Ocurre cuando el empleador incurre en conductas que hacen imposible seguir con la relación laboral, como la de no cumplir con obligaciones esenciales entre otras. En estos casos, el trabajador debe seguir un procedimiento ante la autoridad administrativa, que será la encargada de declarar la terminación del contrato y otorgar las indemnizaciones correspondientes.

El Visto Bueno

El visto bueno es un procedimiento administrativo mediante el cual la autoridad laboral analiza si existe una causa legal para dar por terminada la relación de trabajo. A diferencia del despido unilateral, aquí interviene el Estado para verificar que la decisión tenga fundamento jurídico.

Según Lizano este mecanismo busca ofrecer una vía más rápida que la judicial para resolver conflictos laborales; sin embargo, su aplicación práctica ha generado cuestionamientos sobre la garantía del debido proceso y la seguridad jurídica. En otras palabras, el visto bueno intenta ser un mecanismo de equilibrio, pero su regulación no siempre logra ese objetivo. (Lizano et al., 2023, p. 7249)

Violencia y Acoso Laboral.

El Acoso Laboral representa una problemática que afecta directamente la dignidad del trabajador. El Código del Trabajo en su artículo 46.1 incorpora disposiciones relativas a la violencia y el acoso en el ámbito laboral, reconociendo que estas conductas pueden incidir gravemente en la relación de trabajo (Código de trabajo, 2025)

Doctrinalmente, el acoso laboral se entiende como una conducta reiterada o sistemática que menoscaba la dignidad del trabajador y genera un entorno hostil o degradante. Además, los procedimientos administrativos pueden producir revictimización si no se adoptan medidas adecuadas de protección (Torres, 2022, p. 316)

Este tema está muy arraigado a nuestra sociedad el día de hoy, en especial por cuestión de género, así como nos menciona en el artículo 3 del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la Organización Internacional del Trabajo en específico identifica como focos de esta forma de violencia a los lugares de desplazamiento, como en la movilización entre su domicilio y su lugar de trabajo, y también dentro de las instalaciones donde ejerce dicho trabajo, el mismo convenio le exige al Ecuador como estado miembro a que se adopte medidas eficaces para proteger a dichas personas, por cuanto esta es una problemática que requiere efectos prácticos reconocidos en la ley. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

Falta de Pago por parte del Empleador

El incumplimiento en el pago por parte del empleador puede ser considerado como un despido intempestivo indirecto, ya que cuando, por alguna razón, no se remuneran adecuadamente las actividades o servicios brindados por el trabajador, esto se traduce en una terminación de la relación laboral de manera intempestiva. (Segovia & Torres, 2023)

El mismo autor menciona que el derecho de los trabajadores a recibir un salario mínimo básico es fundamental en el ámbito de las relaciones laborales, en el marco del ejercicio de las responsabilidades sociales, éticas y legales. Entre ellas, destaca su vínculo con la dignidad humana. Pagar un salario adecuado implica reconocer el valor intrínseco de cada persona y facilitar medios para que puedan vivir dignamente. (Segovia & Torres, 2023)

El trabajador destina rubros para cubrir viáticos lo cual implica, que para poder asistir a su lugar de trabajo las personas deben destinar una parte de su sueldo para poder llegar y cumplir con sus obligaciones, pero si este no percibe remuneración alguna, en algún punto la relación se vuelve insostenible y no tendría la liquidez suficiente para poder cumplir con su contraprestación, es decir realizar sus actividades laborales.

Cambio de las funciones de trabajo

Durante la relación laboral, el empleador tiene la facultad de ejercer su potestad de dirección para organizar y distribuir las tareas; no obstante, dicho poder no es ilimitado y se encuentra restringido por las disposiciones del contrato y la ley. Como explica (Cabanellas, 1949).

Este derecho que tiene el empleador, conocido como *Ius Variandi*, se refiere a su facultad de modificar, por su sola voluntad, las condiciones iniciales del contrato de trabajo. Sin embargo, estas modificaciones no pueden ser arbitrarias. (Arrobo-García & Contreras-Pérez, 2023, p. 52)

El contenido esencial del contrato de trabajo comprende no solo la remuneración, sino también la naturaleza de las funciones convenidas, de modo que su alteración sustancial puede afectar el equilibrio contractual. En la misma línea el artículo 192 del Código de Trabajo sostiene que cualquier modificación que implique un cambio categoría, responsabilidades o condiciones pactadas requiere justificación objetiva y no puede significar un perjuicio para el trabajador, y la misma debe contar con el consentimiento expreso.

Asimismo, (Trujillo Vásquez, 2008) señala que el poder directivo del empleador debe ejercerse dentro de los límites de la buena fe y el respeto a las condiciones originalmente

acordadas, pues de lo contrario podría configurarse una alteración sustancial de las condiciones de trabajo. En consecuencia, cuando se asignan funciones distintas a las inicialmente pactadas, se incrementa la carga laboral o se modifican responsabilidades sin el debido acuerdo o compensación, se estaría frente a una variación que puede vulnerar el principio de estabilidad y el equilibrio contractual propio del derecho del trabajo.

Suspensión de la relación Laboral

En el plano económico, la suspensión conlleva la paralización del pago de remuneraciones durante el período en que no se prestan servicios. Esta consecuencia se fundamenta en el carácter sinalagmático del contrato de trabajo: la remuneración constituye la contraprestación por el servicio efectivamente prestado.

No obstante, el artículo 622 establece la obligación del empleador de consignar el equivalente a un mes de remuneración al momento de solicitar la suspensión (Código del Trabajo, 2005). Esta consignación actúa como una garantía, buscando proteger al trabajador ante una posible negativa del visto bueno. Desde una perspectiva de protección, esta medida muestra que el legislador reconoce el impacto económico que puede significar la suspensión para el trabajador. Sin embargo, el mecanismo se basa únicamente en la solicitud del empleador, lo que influye en el debate sobre la igualdad procesal que se tratará posteriormente.

Efectos jurídicos de la suspensión

Desde el punto de vista jurídico, la suspensión implica la interrupción temporal de las obligaciones esenciales del contrato: el trabajador deja de prestar servicios y el empleador queda liberado, durante ese lapso, de la obligación de pagar remuneración ordinaria.

Sin embargo, esta interrupción no extingue el vínculo contractual. La relación laboral permanece vigente, lo que significa que, si el visto bueno es negado, el trabajador debe

ser reintegrado a sus funciones en las mismas condiciones en que se encontraba antes de la suspensión (Código del Trabajo, 2005).

Doctrinalmente se ha señalado que la suspensión produce una situación jurídica transitoria que no elimina derechos adquiridos ni altera la antigüedad del trabajador (Cueva, 1980) Por tanto, no puede equipararse a una terminación anticipada del contrato.

Efectos económicos de la suspensión

En el plano económico, la suspensión conlleva la paralización del pago de remuneraciones durante el período en que no se prestan servicios. Esta consecuencia se fundamenta en el carácter sinalagmático del contrato de trabajo: la remuneración constituye la contraprestación por el servicio efectivamente prestado.

Sin embargo, el artículo 622 determina que el empleador debe pagar un mes de salario al solicitar la suspensión. (Código del Trabajo, s. f.). Esta consignación sirve como garantía, ya que pretende proteger al trabajador en caso de una negativa a su visto bueno. Desde un enfoque protector, esta medida muestra que el legislador reconoce la importancia del impacto económico que puede tener la suspensión para el trabajador.

Sin embargo, el mecanismo está estructurado exclusivamente en torno a la solicitud del empleador, lo cual incide en el debate sobre la igualdad procesal que se abordará posteriormente.

Análisis jurisprudencial relevante

La jurisprudencia ecuatoriana ha entendido que la suspensión mencionada en el artículo 622 significa la interrupción temporal de las obligaciones mutuas que surgen del contrato de trabajo.

En un criterio emitido por la entonces Corte Suprema de Justicia (31-VI-88) se señaló que, autorizada la suspensión dentro del trámite de visto bueno, el empleador puede encargar las funciones del trabajador a otra persona sin que ello configure despido, en tanto la relación laboral continúa vigente hasta que exista resolución definitiva.

Asimismo, en un pronunciamiento posterior (25-VI-90), se sostuvo que durante el período de suspensión no rige la obligación de pagar remuneración, dado que esta constituye la contraprestación por el servicio, salvo la consignación prevista en la norma.

Regulación administrativa: Acuerdo Ministerial MDT-2024-041

El procedimiento administrativo del visto bueno se encuentra desarrollado en el Acuerdo Ministerial MDT-2024-041 , que regula las etapas del trámite ante la autoridad laboral.

Este reglamento establece requisitos formales de la solicitud, notificación a la contraparte, plazo para contestar, práctica de diligencias y resolución dentro de un término determinado. También contempla la posibilidad de apelación administrativa.

No obstante, el reglamento desarrolla de manera detallada la solicitud de visto bueno cuando es presentada por el empleador, especialmente en lo relativo a la suspensión, pero no establece una regulación expresa sobre la forma de aplicación de esta medida cuando la acción es incoada por el trabajador.

Principio de igualdad material y formal

El principio de igualdad procesal forma parte del contenido del debido proceso reconocido en la Constitución (Constitución de la República del Ecuador, 2008) Esta garantía implica que las partes deben contar con los mismos medios y oportunidades para ejercer su defensa.

La doctrina procesal denomina a esta garantía como paridad de armas, entendida como la exigencia de que ninguna de las partes se encuentre en desventaja estructural dentro del procedimiento (Cueva, 1980). No se trata de una igualdad meramente formal, sino de una igualdad real en el acceso a mecanismos procesales.

En el ámbito laboral, este principio adquiere una dimensión particular. Dado que la relación material entre empleador y trabajador es desigual, el procedimiento administrativo no debería reproducir ni profundizar esa desigualdad.

Si el empleador puede solicitar la suspensión provisional y el trabajador no tiene una herramienta equivalente, esto podría comprometer el principio de igualdad procesal. Aunque no implica necesariamente que la norma sea inconstitucional.

Diferencias entre las solicitudes de Visto Bueno

El Trámite del Visto Bueno puede ser presentado por el empleador y esta reglado en el Acuerdo Ministerial MDT-2024-041 esta norma adjetiva menciona el procedimiento: 1.- Solicitud formal con fundamentación y depósito. 2.- Notificación y dos días para que el trabajador conteste. 3.- Investigación por el inspector. 4.- Resolución en un plazo legal (2-3 días). 5.- Efectos: a.- Si se concede: suspensión o terminación sin indemnización por despido intempestivo. b.- Si se niega: reintegro y depósito devuelto; puede implicar indemnización si hubo suspensión arbitraria. La regulación vigente (2024) permite apelación en tres días, y consolida garantías procesales, lo cual nos deja una pregunta ¿Cómo se tramita el Visto Bueno cuando este es incoado por el trabajador?, al no existir una norma adjetiva que nos permita reglar de manera por minorizada este procedimiento, los inspectores de trabajo suelen seguir este mismo acuerdo ministerial a pesar de no ser específico creando un paralelismo legal

Hasta aquí es evidente que existe una desigualdad procesal notable, si bien es cierto que El artículo 622 indica que, en casos de visto bueno, el inspector podrá, a solicitud del empleador, ordenar la suspensión inmediata de las relaciones laborales. Por cuanto si colegimos con lo mencionado en el Acuerdo Mministerial tácitamente menciona que la única forma de solicitud y momento oportuno es para los empleadores dentro de la solicitud, en virtud de que esta no podría ser solicitada en una contestación, pese a que la norma adjetiva no niega dicha posibilidad, nos deja claro que esta únicamente se podría aplicar en la solicitud de visto bueno presentado por el empleador, limitando de la forma de aplicación de lo dispuesto por el Código de Trabajo.

Lagunas Jurídicas y cómo se solucionan

Para entender qué son las lagunas jurídicas, es fundamental consultar la doctrina, que indica que se refieren a situaciones donde el legislador no abordó ciertos casos o hay normas que no aplican por imperfecciones legislativas. Aunque distintas, ambas condiciones necesitan protección jurídica, ya que impactan la coherencia y la integridad del sistema legal. (Galiano-Maritan & González-Milián, 2012, p. 455) a lo cual se puede resolver de dos formas distintas 1.- la heterointegración.- donde se debe recurrir a otros cuerpos legales vigentes de otros países 2.- La autointegración.- que consiste en solucionar las lagunas mediante los principios generales del derecho, la lógica, la analogías y la interpretación (Crocitto, 2018, p. 7)

CAPTULO II

¿Se necesitaría regular una forma de aplicación para la suspensión de la relación laboral dentro de la solicitud de visto bueno incoada por el trabajador?

Con los antecedentes antes expuestos el problema analizado no se circunscribe únicamente a una omisión normativa de norma adjetiva vs norma sustantiva. Por cuanto se produce en el Código de Trabajo al mencionar una figura o recurso que puede aplicarse, pero el Acuerdo Ministerial MDT-2024-041 no regula su forma de aplicación.

En términos materiales, es evidente que, cuando el conflicto involucra situaciones que afectan la integridad o dignidad del trabajador, la norma debe proveer de un mecanismo inmediato de protección provisional, lo cual implica que, al carecer de una herramienta similar, esta deba ser reformada y se regule un procedimiento de aplicación; es decir, es menester regular la forma de aplicación de la suspensión de la relación laboral mediante la solicitud de visto bueno incoada por el trabajador.

La acefalía normativa cuando el visto bueno es presentado por el trabajador

El análisis conjunto del artículo 622 del Código del Trabajo y del Acuerdo Ministerial MDT-2024-041 permite advertir una situación particular: mientras la suspensión de la relación laboral se encuentra expresamente prevista a solicitud del empleador, no existe una regulación clara cuando el trámite de visto bueno es presentado por el trabajador (Código del Trabajo, 2005, art. 622).

El artículo 173 del Código del Trabajo reconoce al trabajador la facultad de solicitar el visto bueno cuando concurren determinadas causales, tales como falta de pago o incumplimientos graves del empleador (Código del Trabajo, 2005, art. 173). Sin embargo, el régimen de suspensión previsto en el artículo 622 no contempla de forma expresa que

esta medida pueda ser activada por el trabajador en iguales condiciones No se trata de una contradicción directa entre normas, sino de una omisión que genera incertidumbre respecto del alcance de los derechos procesales del trabajador dentro del mismo procedimiento administrativo (*Teoría general del derecho*, 2019).

En la práctica, esta acefalía normativa obliga a la autoridad administrativa a aplicar por analogía el procedimiento previsto para el empleador o, en algunos casos, a negar la posibilidad de suspensión cuando la solicitud es presentada por el trabajador. Ello evidencia que el diseño normativo no contempla de manera simétrica ambas situaciones.

Diferencias prácticas entre el visto bueno presentado por el empleador y el trabajador

Aunque formalmente el procedimiento de visto bueno es el mismo para ambas partes, sus efectos prácticos no son equivalentes.

Dentro de la solicitud del trámite administrativo de Visto Bueno el empleador puede solicitar la suspensión inmediata de la relación laboral, para esto debe realizar una consignación de un mes del salario del trabajador como lo menciona en el (Código del Trabajo, 2005). Esta posibilidad le faculta previa autorización del Inspector de Trabajo separar temporalmente al trabajador del lugar de trabajo mientras se sustancia el trámite.

Por otro lado, cuando es el trabajador quien da su aprobación, la normativa no contempla una herramienta similar que le permita suspender la relación laboral bajo condiciones similares. En situaciones graves como el acoso laboral o el incumplimiento reiterado de obligaciones, el trabajador puede verse obligado a continuar asistiendo al lugar de trabajo hasta que se dicte una resolución administrativa.

En el caso del visto bueno, existe un vacío normativo que impide al trabajador acceder a una medida provisional equivalente a la prevista para el empleador, podría generarse una afectación indirecta al derecho a la defensa. La falta de regulación no necesariamente invalida el procedimiento, pero sí puede comprometer su equidad material.

Dados los antecedentes del primer capítulo se identifica como problema jurídico la inexistencia de la regulación de la potestad de suspender la relación laboral dentro del trámite del visto bueno cuando es presentado por el trabajador, al igual que la forma de aplicación de esta.

No obstante, si bien la ley regula de manera expresa las causales y el procedimiento del visto bueno, no contempla una disposición clara respecto a la suspensión de la relación laboral durante la sustanciación del trámite cuando la solicitud es presentada por el trabajador. Esta omisión genera incertidumbre en cuanto a la continuidad de las obligaciones recíprocas entre las partes mientras se resuelve la petición.

Que impacto tiene en la protección del trabajador, la regulación de la suspensión de la relación laboral.

Una eventual regularización contribuiría a fortalecer el principio de igualdad procesal y a evitar que el procedimiento administrativo reproduzca la desigualdad material existente en la relación laboral.

Asimismo, permitiría que el sistema jurídico responda de manera más adecuada a situaciones de violencia, acoso o incumplimientos graves, sin afectar indebidamente el derecho de defensa del empleador. La propuesta no pretende generar privilegios para el trabajador, sino equilibrar una asimetría normativa identificada en el diseño actual del procedimiento. De este modo, se promueve una mayor coherencia entre el Código del

Trabajo, su reglamento y los principios constitucionales de igualdad, dignidad y seguridad jurídica (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

El Estado debe promover políticas públicas que garanticen una protección integral y normativa ante estos abusos de derecho. Por ello es fundamental que se implemente un sistema de aplicación de la suspensión de la relación laboral como medio de separación del lugar donde se han generado conflictos ya reconocidos en la norma y que pueden afectar a un correcto desempeño de la persona o inclusive generar un detrimento de su bienestar general o incluso peor hacer acudir al trabajador a un lugar donde va a ser violentado de alguna forma.

CONCLUSIONES

Con los antecedentes antes expuestos dentro del presente trabajo, podemos mismo que se ha enfocado en la figura de la suspensión de la relación laboral presentada por el. Y este problema analizado no se circunscribe únicamente a una omisión normativa de norma adjetiva vs norma sustantiva. La misma que se produce cuando el Código de Trabajo menciona una figura o recurso que puede aplicarse, pero el Acuerdo Ministerial MDT-2024-041 no regula su forma de aplicación.

De regularse únicamente mediante el Acuerdo Ministerial este no brindaría una solución integral, sino antes bien sería un parche que solventaría parcialmente una problemática es por cuanto se debe regular mediante Acuerdo Ministerial la forma de aplicación de la suspensión de la relación laboral por parte del empleador cuando el Visto Bueno es incoado por el trabajador y adicionalmente se debe implementar un mecanismo para que el mismo trabajador tenga también la potestad de solicitarla bajo ciertas causales específicas, dentro del Código de Trabajo.

Por cuanto se requiere una modificación al Código de Trabajo y también al Acuerdo Ministerial que regula el proceso de Visto Bueno. Ya que esta eventual aplicación solucionará y prevendrá hechos que afectan a los trabajadores e impiden el continuar sus labores cuando surgen estos conflictos laborales y se ven obligados a ejercer sus derechos laborales, entendiéndose este como la activación de este trámite administrativo.

De tal forma que exista una igualdad procesal frente al derecho entre empleadores y trabajadores ya que, si uno un mecanismo de protección para sus intereses el otro debería normativamente tener la misma potestad de incoar este, para que exista un correcto ejercicio de la seguridad jurídica.

RECOMENDACIONES

Se recomienda reformar los siguientes cuerpos legales

1.- Del Código de Trabajo agregar el artículo 622.1 siguiente del artículo 622

Art 622.1 Suspensión de relaciones laborales solicitada por parte del trabajador.- En los casos del artículo 173 de este código, el inspector podrá disponer, a solicitud del trabajador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, en los siguientes casos:

1.- Cambio sus funciones o negativa de acceso al lugar de trabajo, entendiéndose dentro del segundo escenario también el no pago por más de 2 remuneraciones consecutivas.

2.- Ser víctima de acoso o discriminación laboral dentro del entorno laboral.

El Ministerio rector del Trabajo, una vez notificado, tendrá el término de 24 horas para disponer la suspensión, contado desde la presentación de solicitud de visto bueno.

2.- Del ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2024-041,

Artículo 1. Agregue después del numeral 8 del artículo 5 el siguiente

Art 5.8.1 El trabajador podrá solicitar al inicio o alcance del visto bueno, la inmediata suspensión de la relación laboral misma que se concederá de ser necesario y justificado a juicio del Inspector del Trabajo bajo las causales del artículo 622.1 del Código de Trabajo. En caso de ser negada, el tiempo ausente deberá computarse a las vacaciones.

Artículo 2. Agréguese al final del artículo doce el siguiente inciso:

Art. 12.- Cuando el trámite de visto bueno sea presentado por el trabajador, el empleador tiene la potestad de suspender la relación laboral de la forma establecida en el artículo 5 numeral 8 del presente reglamento, dentro de la contestación del mismo.

REFERENCIAS

- Acuerdo Ministerial MDT-2024-041, Registro Oficial Suplemento 526.
- Arrobo-García, J. D., & Contreras-Pérez, F. G. (2023). Análisis del Ius Variandi en Ecuador: Los retos del Código del Trabajo. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(2), 50-60. <https://doi.org/10.62452/h8qqew24>
- Berrones-Santander, F. O., & Pachano-Zurita, A. C. (2023). El despido intempestivo y su valoración probatoria. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(2), 318-327.
- Cabanellas, G. (1949). *Tratado de derecho laboral: Derecho colectivo laboral*. Ediciones El Grafico, impresores. <https://books.google.com.ec/books?id=qxgoAQAAMAAJ>
- Código del Trabajo, Legislación No. Suplemento del Registro Oficial No. 167, 16 de Diciembre 2005, 2005.
- Constitución de la Republica del Ecuador, Registro Oficial 449.
- Corte Suprema de Justicia del Ecuador. (1988, junio 31). *Prontuario jurídico de jurisprudencia laboral*.
- Corte Suprema de Justicia del Ecuador. (1990, junio 25). *Prontuario Jurídico de jurisprudencia Laboral*.
- Crocitto, J. I. P. (2018). Lagunas jurídicas: Una nueva reflexión sobre un problema jurídico recurrente. *Asociación de Magistrados y Funcionarios de la Justicia Nacional*. https://amfjn.org.ar/descargas-pdf/revista_juridica/NUMERO01/las_lagunas_juridicas.pdf
- Cueva, M. de la. (1980). *El nuevo derecho mexicano del trabajo* (6. ed.). Editorial Porrúa.

- de Noguera, S. M. A. (2023). Felicidad laboral, bienestar laboral y subjetividad emocional: Una mirada desde la complejidad humana. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 12(35), 32-48.
- Freire-Montoya, C. A., & López-Moya, D. F. (2023). La subordinación como elemento necesario en la existencia de la relación laboral. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(Suplemento 1), 38-47. <https://doi.org/10.62452/bpw2s302>
- Galiano-Maritan, G., & González-Milián, D. (2012). LA INTEGRACIÓN DEL DERECHO ANTE LAS LAGUNAS DE LA LEY: NECESIDAD INELUDIBLE EN POS DE LOGRAR UNA ADECUADA APLICACIÓN DEL DERECHO. *Dikaion*, 21(2), 431-458.
- Lizano, J. A. B., Ibarra, S. J. P., Romero, W. R. R., & Sánchez, N. N. C. (2023). Visto Bueno en el Ecuador: acto administrativo o proceso cuasi Jurisdiccional Desafíos al Principio de Unidad Jurisdiccional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 7236-7253. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7473
- Organización Internacional del Trabajo. (1944). *Declaración de Filadelfia*. <https://www.ilo.org/es/resource/otro/declaracion-de-filadelfia>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*.
- Peñafiel, J. J. F., & Navarrete, M. A. M. (2024). Eficacia del procedimiento sancionador en casos de acoso laboral en el sector privado en el Ecuador. *Revista de Investigación Enlace Universitario*, 23(1), 124-140. <https://doi.org/10.33789/enlace.23.1.143>
- Segovia, M. J. M., & Torres, M. V. M. (2023). El derecho del trabajador a percibir como mínimo un salario básico. *Polo del Conocimiento*, 8(12), 1295-1314. <https://doi.org/10.23857/pc.v8i12.6345>

Teoría general del derecho (Quinta edición). (2019). Temis.

Torres, Y. V. A. (2022). El acoso laboral como causal de la terminación de la relación laboral en el Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(Suplemento 1), 307-317. <https://doi.org/10.62452/9xwk7f63>

Trujillo Vásquez, J. C. (2008). *Derecho del trabajo. T.* Pontificia Uni. Católica del Ecuador.

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Peralta Rosado, Jean Paul**, con C.C: # **0928959717**, **García González, Rosa Stephanie**, con C.C: # **0931084123**, autores del trabajo de titulación: **La Suspensión de la relación laboral en el visto bueno presentado por el trabajador**, previo a la obtención del título de **Abogado en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil**.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 19 de febrero de 2026

AUTORES



f. _____
Peralta Rosado, Jean Paul
C.C: # **0928959717**,



f. _____
García González, Rosa Stephanie
C.C: # **0931084123**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	La suspensión de la relación laboral en el visto bueno presentado por el trabajador.		
AUTORES	Peralta Rosado, Jean Paul García González, Rosa Stephanie		
REVISOR/TUTOR	Abg. Monar Viña, Eduardo Xavier, Msg.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TITULO OBTENIDO:	Abogado		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	19 de febrero de 2026	No. DE PÁGINAS:	21
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho laboral, Derecho constitucional, Procedimiento administrativo, Derechos humanos, Seguridad jurídica.		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Derecho Laboral, Visto Bueno, Paridad de Armas, Suspensión de la relación laboral, Reforma		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>El presente trabajo de titulación busca analizar la suspensión de la relación laboral en el marco del procedimiento administrativo de trámite del visto bueno, figura que está regulada dentro del Artículo 622 del Código de Trabajo. El objetivo se fundamenta en buscar una forma de solventar el déficit normativo contenido en el Acuerdo ministerial MDT- 2024-041 y en el Código de Trabajo, con énfasis en principios de igualdad y no discriminación, para que se pueda subsanar la violación flagrante de principios de igualdad ante la norma y el derecho a la seguridad jurídica. Se concluye que, como propuesta, se debe subsanar en dos ejes; la implementación de un procedimiento para la aplicación de la suspensión por parte del empleador cuando el Visto Bueno lo solicita el trabajador y la modificación de la norma para permitir que el trabajador bajo ciertos parámetros pueda solicitar también dicha suspensión de la relación laboral. De tal modo que se busca fortalecer la coherencia del sistema legal y asegurar así una protección normativa en prevención del abuso de poder y de las malas prácticas en las relaciones de trabajo con enfoque en la protección del trabajador.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO	
CONTACTO CON AUTORES:	Teléfono: +593-969010949	E-mail: jpperalta876@gmail.com , emerose12@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)	Nombre: Reynoso Gaute, Maritza		
	Teléfono: +593-4-2222024		
	E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			