

Terminación de la Relación Laboral: Un Análisis Integral de sus Implicaciones legales, Modalidades y Requisitos

*Termination of Employment: A Comprehensive Analysis of Legal Implications,
Modalities, and Requirements*

Yolanda María Laines Alvarez
Amelia Stefania González Parra
Emily Karolina Gaona Angamarca

Fecha de recepción: 22 de julio de 2025

Fecha de aceptación: 8 de octubre de 2025

Terminación de la Relación Laboral: Un Análisis Integral de sus Implicaciones legales, Modalidades y Requisitos

Termination of Employment: A Comprehensive Analysis of Legal Implications, Modalities, and Requirements

Yolanda María Laines Alvarez¹, Amelia Stefania González Parra², y Emily Karolina Gaona Angamarca³

Como citar: Laines, Y., González, A., Gaona, E. (2026). Terminación de la Relación Laboral: Un Análisis Integral de sus Implicaciones legales, Modalidades y Requisitos. *Revista Universidad de Guayaquil*. 140 (1), pp.: 164-182. DOI: <https://doi.org/10.53591/rug.v140i1.2529>

RESUMEN

El estudio tiene como finalidad analizar las principales modalidades de terminación de la relación laboral en Ecuador y sus efectos jurídicos, con el propósito de identificar vacíos normativos y proponer ajustes que fortalezcan la tutela de los trabajadores. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo y un diseño socio-jurídico, empleando el análisis documental, normativo, jurisprudencial y comparado. Para ello se revisaron disposiciones legales, acuerdos ministeriales, resoluciones administrativas, sentencias laborales y doctrina especializada nacional e internacional. Los hallazgos evidenciaron que, aunque la legislación ecuatoriana reconoce distintas formas de extinción del contrato de trabajo entre ellas el mutuo acuerdo, el visto bueno y las causales atribuibles al trabajador previstas en el artículo 172 del Código del Trabajo, persisten vulneraciones relevantes al debido proceso. Se observó el uso estratégico de figuras jurídicas para encubrir desvinculaciones sin causa legítima, especialmente en perjuicio de grupos en situación de vulnerabilidad como mujeres gestantes y personas con discapacidad. Asimismo, se identificaron limitaciones institucionales en la supervisión y control de los procedimientos de terminación laboral, lo que afecta la eficacia real de las garantías previstas en la normativa vigente. El estudio concluye que el ordenamiento jurídico ecuatoriano requiere reformas que no solo actualicen su contenido, sino que aseguren la correcta ejecución de las normas y procedimientos administrativos en materia laboral. Resulta indispensable promover una cultura jurídica que reconozca el trabajo como un derecho fundamental y no únicamente como un vínculo contractual susceptible de decisiones unilaterales.

PALABRAS CLAVES: Empleador, trabajo, relación laboral, trabajador, contrato

¹ Universidad Técnica de Machala, Ecuador. Email: ylaines@utmachala.edu.ec. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1825-7325>.

² Universidad Nacional de Loja, Ecuador. Email: ameligonalezparra@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-4951-2663>.

³ Universidad Técnica de Machala, Ecuador. Email: egaona4@utmachala.edu.ec. ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-6064-5465>.



Terminación de la Relación Laboral: Un Análisis Integral de sus Implicaciones legales, Modalidades y Requisitos

Termination of Employment: A Comprehensive Analysis of Legal Implications, Modalities, and Requirements

ABSTRACT

The study aims to analyze the main modalities for the termination of the employment relationship in Ecuador and their legal effects, with the purpose of identifying regulatory gaps and proposing adjustments that strengthen the protection of workers. The research was developed under a qualitative approach and a socio-legal design, using documentary, regulatory, jurisprudential, and comparative analysis. For this, legal provisions, ministerial agreements, administrative resolutions, labor sentences, and specialized national and international doctrine were reviewed. The findings showed that, although Ecuadorian legislation recognizes different forms of termination of the employment contract, including mutual agreement, *visto bueno* (approval/authorization), and the grounds attributable to the worker provided for in Article 172 of the Labor Code, relevant violations of due process persist. The strategic use of legal figures was observed to conceal dismissals without legitimate cause, especially to the detriment of vulnerable groups such as pregnant women and people with disabilities. Likewise, institutional limitations were identified in the supervision and control of labor termination procedures, which affects the real effectiveness of the guarantees provided in the current regulations. The study concludes that the Ecuadorian legal system requires reforms that not only update its content but also ensure the correct execution of norms and administrative procedures in labor matters. It is essential to promote a legal culture that recognizes work as a fundamental right and not merely as a contractual link susceptible to unilateral decisions.

KEYWORDS: Employer, work, employment relationship, worker, contract



INTRODUCCIÓN

La finalización del vínculo jurídico entre empleador y trabajador trasciende el mero cese de una prestación personal de servicios, pues genera efectos jurídicos, económicos y sociales que requieren un análisis riguroso desde la perspectiva del derecho del trabajo (Plá Rodríguez, 2000). En Ecuador, el Código del Trabajo establece diversas causales de terminación contractual, entre ellas el mutuo acuerdo previsto en el artículo 169.1, así como la terminación por causas ajenas a la voluntad de las partes, como el caso fortuito o la fuerza mayor contemplados en los literales h e i del mismo artículo. Asimismo, el artículo 172 regula las causales que facultan al empleador o al trabajador a solicitar el procedimiento administrativo de *visto bueno*, el cual exige comparecencia, prueba documental y observancia estricta del debido proceso (Ministerio del Trabajo, Acuerdo MDT-2020-133). No obstante, en la práctica, el cumplimiento de estas disposiciones presenta inconsistencias que generan inseguridad jurídica y favorecen la discrecionalidad en la desvinculación laboral (Montoya Melgar, 2019).

La investigación se enmarca en un enfoque socio-jurídico y cualitativo. Se aplicaron métodos de revisión documental, análisis normativo y jurisprudencial, así como el estudio de casos emblemáticos, con el fin de evaluar el funcionamiento real de las modalidades de terminación de la relación laboral, identificar vacíos normativos y proponer alternativas que fortalezcan la tutela del trabajador. Las variables centrales analizadas incluyen: el tipo de causal invocada (voluntaria, legal o unilateral), el cumplimiento del debido proceso, la carga probatoria asignada a las partes y la actuación institucional en el trámite de terminación.

En cuanto a antecedentes, distintos autores han evidenciado que el *visto bueno* puede convertirse en un mecanismo para encubrir desvinculaciones discriminatorias cuando no se respetan las garantías del procedimiento administrativo. Estudios en América Latina, como los de Goldin (2018) y Baylos (2020), subrayan que las mujeres embarazadas, personas con discapacidad y otros grupos vulnerables continúan enfrentando prácticas de terminación encubierta, incluso en sistemas donde formalmente existe protección reforzada. Estos hallazgos coinciden con los reclamos recurrentes ante la autoridad laboral ecuatoriana. A su vez, la doctrina ha discutido la necesidad de revisar el rol del inspector del trabajo, quien en Ecuador mantiene una participación decisiva en la

calificación de causales, a diferencia de países como Chile, donde la judicialización temprana constituye un mecanismo de control más equilibrado (Gamonal, 2017).

En el contexto posterior a la pandemia por COVID-19, la expansión acelerada del teletrabajo puso de manifiesto importantes vacíos regulatorios. Investigaciones como la de García-Serna (2022) indican que la ausencia de reglas claras sobre desconexión digital, provisión de herramientas y supervisión del empleador generó escenarios de precarización, conflictos contractuales y terminaciones unilaterales sin causa justificada, lo que evidenció la urgencia de fortalecer el marco normativo en esta modalidad laboral.

La pertinencia de este estudio reside en la necesidad de examinar críticamente la aplicación real de los mecanismos legales de terminación, valorar los vacíos que aún persisten y formular propuestas que garanticen la estabilidad laboral y el respeto al debido proceso. La doctrina laboral contemporánea ha señalado que invertir la carga probatoria en determinados supuestos, especialmente cuando existen indicios de discriminación o abuso de poder, puede constituir una herramienta eficaz para equilibrar las posiciones de las partes y garantizar la vigencia del derecho al trabajo en condiciones de dignidad (OIT, 2013).

El objetivo general de esta investigación es analizar las implicaciones legales, procedimentales y sociales de las distintas modalidades de terminación de la relación laboral en Ecuador en el año 2025, con especial atención al mutuo acuerdo y al *visto bueno*. Los objetivos específicos son: 1. Medir el nivel de cumplimiento del debido proceso en procedimientos de terminación; 2. Comparar la normativa ecuatoriana con estándares y modelos internacionales; y, 3. Identificar escenarios de vulnerabilidad jurídica en los que se encuentra el trabajador.

La hipótesis plantea que, aunque el ordenamiento jurídico ecuatoriano reconoce mecanismos protectores para regular la terminación de la relación laboral, su aplicación práctica es deficiente, lo que permite la ocurrencia de desvinculaciones injustificadas o encubiertas, afectando principalmente a grupos vulnerables como mujeres, adultos mayores y personas con discapacidad.

En síntesis, esta investigación busca visibilizar las tensiones existentes entre la facultad del empleador para dar por terminada una relación laboral y el derecho del trabajador a una estabilidad protegida por el debido proceso. Se propone, además, generar un aporte

crítico y propositivo para que el derecho laboral ecuatoriano se adecúe a los nuevos escenarios del mundo del trabajo sin renunciar a su función histórica de tutela.

Marco Teórico

La presente investigación examina la terminación del contrato de trabajo como institución jurídica que articula los límites y alcances del vínculo entre empleador y trabajador. De acuerdo con el ordenamiento laboral ecuatoriano, la extinción de la relación laboral exige la verificación de causales expresamente previstas en la ley, tales como el mutuo acuerdo, la finalización de la obra o servicio, el caso fortuito o fuerza mayor, y las causales atribuibles al trabajador reguladas en el artículo 169 del Código del Trabajo. El estudio adopta una metodología sociojurídica con enfoque cualitativo, fundamentada en la observación directa de actuaciones administrativas y judiciales, el análisis documental y normativo, y la comparación con otros sistemas jurídicos donde la inversión de la carga probatoria ha demostrado mejorar la tutela de los derechos laborales (OIT, 2013; Gamonal, 2017).

Desde el año 2020 en adelante, la normativa ecuatoriana ha experimentado reformas orientadas a reforzar el principio de no discriminación y el respeto al debido proceso en los procedimientos de terminación contractual. Se prohíben prácticas que induzcan renuncias forzadas o que constituyan actos discriminatorios basados en edad, estado de gestación o situaciones de violencia laboral (Ministerio del Trabajo, Acuerdo MDT-2020-133). De manera complementaria, la regulación administrativa exige que las solicitudes de *visto bueno* cumplan requisitos formales estrictos, tales como la comparecencia personal de las partes, el patrocinio legal obligatorio, la presentación de pruebas incluidos certificados del IESS, y el desarrollo secuencial de etapas de conciliación, contradicción y argumentación. Estas exigencias buscan garantizar imparcialidad, transparencia y control administrativo adecuado (García-Serna, 2022).

El fortalecimiento de estas garantías abre el debate sobre cómo conciliar la protección laboral con las dinámicas cambiantes del mercado de trabajo. La experiencia del teletrabajo durante la pandemia evidenció la existencia de vacíos normativos que facilitaron la vulneración de derechos, especialmente en materia de desconexión digital, provisión de herramientas, carga laboral y terminación unilateral de la relación (García-

Serna, 2022). Este escenario subraya la necesidad de actualización y supervisión estatal efectiva para proteger a los trabajadores en modalidades emergentes.

El procedimiento de *visto bueno* regulado en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo constituye una garantía administrativa esencial, pues permite verificar la existencia de una causal legal antes de autorizar la terminación de la relación laboral. La normativa vigente exige comparecencia personal, patrocinio de abogado y la presentación exhaustiva de documentación que permita determinar la configuración de la causal invocada. Este fortalecimiento procedimental promueve mayor transparencia, reduce la arbitrariedad y resguarda la estabilidad laboral, especialmente en casos que involucran a trabajadoras embarazadas o personas en situación de vulnerabilidad (Baylos, 2020). En consecuencia, el marco normativo vigente contribuye a equilibrar la potestad empresarial con la tutela de los derechos fundamentales del trabajador.

Formas eficaces de concluir un contrato laboral

La doctrina laboral comparada reconoce diversas modalidades de terminación contractual, incluso en sistemas donde la continuidad de la relación de trabajo es un principio rector (Montoya Melgar, 2019). Entre estas modalidades, el mutuo acuerdo constituye un mecanismo negociado que permite a las partes extinguir la relación sin conflicto. El artículo 169.1 del Código del Trabajo establece que el contrato puede finalizar por acuerdo entre las partes, debidamente formalizado ante la autoridad competente.

Las características esenciales de esta modalidad son: la manifestación expresa de voluntad de las partes, la formalización documental mediante acta de terminación o acuerdo transaccional, y la protocolización del acto ante el Inspector del Trabajo o a través de escritura pública notarial (Alonso Olea & Casas Baamonde, 2016). Aunque no existe obligación legal de pagar indemnización por despido intempestivo, las partes pueden acordar compensaciones económicas adicionales, especialmente en procesos de reestructuración empresarial o jubilaciones anticipadas.

En cuanto a la protección empresarial frente a la divulgación de información estratégica, las cláusulas de confidencialidad constituyen mecanismos esenciales. La revelación de secretos empresariales puede configurar una causal de terminación mediante *visto bueno*, conforme al artículo 172 y a los criterios doctrinales que subrayan la importancia de la

lealtad y la buena fe en la ejecución del contrato de trabajo (De la Cueva, 2012; Baylos, 2020). Estudios comparados entre Chile y Ecuador destacan coincidencias en la protección de derechos fundamentales como la libertad sindical y el derecho a la defensa, pero evidencian diferencias relevantes respecto al rol de la autoridad administrativa, que en Ecuador posee atribuciones más amplias para calificar causales de terminación (Gamonal, 2017).

Requisitos legales para la validez del mutuo acuerdo

Para que la terminación por mutuo acuerdo produzca efectos jurídicos válidos, es indispensable que exista un consentimiento libre, informado y voluntario por parte de empleador y trabajador, sin coacción ni vicios que afecten la formación del acto jurídico (De la Cueva, 2012). Una vez expresada esta voluntad, debe elaborarse un documento formal que incluya: la causa del cese, la fecha efectiva de terminación, el detalle de las obligaciones económicas pendientes (décimos, vacaciones, compensaciones), y, de ser el caso, la renuncia expresa a acciones futuras, siempre que esta se adopte con pleno entendimiento de sus efectos.

La legalización ante autoridad administrativa o notarial es un requisito indispensable para dotar al acuerdo de seguridad jurídica y evitar controversias posteriores (Montoya Melgar, 2019).

Confidencialidad y deberes de buena fe

Las cláusulas contractuales de confidencialidad son fundamentales para proteger información sensible del empleador. Deben definir su alcance, duración y consecuencias del incumplimiento. Desde la teoría de los contratos relacionales, los deberes de buena fe, cooperación y lealtad constituyen pilares esenciales para la continuidad y protección de los intereses de ambas partes (Alonso Olea & Casas Baamonde, 2016). En casos de controversia, el arbitraje puede convertirse en un mecanismo eficiente, siempre que la cláusula compromisoria esté adecuadamente redactada.

Procedimiento del visto bueno por divulgación de información reservada

El *visto bueno* permite la terminación de la relación laboral cuando se verifica una causal grave, como la divulgación de información reservada o el incumplimiento de obligaciones esenciales del trabajador. Su propósito es garantizar la estabilidad laboral mediante un procedimiento imparcial y con plena observancia del debido proceso (Gamonal, 2017).

La doctrina sugiere reforzar la motivación técnica de las resoluciones inspectoras y revisar la eficacia de los mecanismos de citación para asegurar celeridad y validez procesal.

Ventajas y desventajas del mutuo acuerdo

Para el empleador, el mutuo acuerdo reduce la posibilidad de litigios y ofrece estabilidad jurídica en los procesos de desvinculación. Para el trabajador, evita antecedentes negativos y permite negociar condiciones económicas favorables. Sin embargo, su validez depende de la asesoría jurídica adecuada y de la ausencia de presiones externas. Si se acredita coacción o manipulación, el mutuo acuerdo puede ser declarado nulo y transformarse en un despido intempestivo, con las indemnizaciones correspondientes (Plá Rodríguez, 2000).

En consecuencia, aunque constituye una vía legítima para la extinción de la relación laboral, su aplicación exige evaluar cuidadosamente el contexto, la transparencia del proceso y la protección de los derechos del trabajador.

MATERIALES Y MÉTODOS

Enfoque metodológico

La presente investigación adoptó un enfoque mixto, combinando elementos de los paradigmas cualitativo y cuantitativo con el fin de lograr una comprensión integral del fenómeno de la terminación de la relación laboral en el contexto ecuatoriano. El enfoque cualitativo permitió explorar y describir las implicaciones legales, las modalidades de terminación y los requisitos normativos, mientras que el cuantitativo facilitó la medición y el análisis estadístico de datos relacionados con casos concretos, percepción de los actores involucrados y frecuencia de las distintas formas de terminación.

Diseño de investigación

Se empleó un diseño no experimental, transversal y descriptivo-correlacional. Este enfoque permitió observar y analizar los fenómenos en su contexto real, sin manipulación de variables. Al ser transversal, la recolección de datos se efectuó en un único momento temporal, mientras que el componente descriptivo-correlacional posibilitó identificar las

asociaciones existentes entre las variables jurídicas, procedimentales y socioeconómicas relacionadas con la terminación de la relación laboral.

Población y muestra

La población objeto de estudio estuvo constituida por trabajadores, empleadores y profesionales del derecho laboral en Ecuador, tanto del sector público como privado. Se estimó una población accesible de 150 personas, distribuidas entre empleados despedidos en los últimos tres años, abogados laboristas y empleadores con experiencia en terminación de contratos laborales.

La muestra fue seleccionada mediante muestreo no probabilístico por criterio, eligiendo sujetos que, por su experiencia, conocimiento o condición, podían aportar información relevante al estudio. Se seleccionaron 60 participantes, distribuidos de la siguiente manera: 30 trabajadores, 20 abogados y 10 empleadores.

Recolección de datos

Se utilizaron dos instrumentos principales:

- Entrevistas semiestructuradas dirigidas a abogados y empleadores, para recoger percepciones, interpretaciones jurídicas y prácticas aplicadas durante procesos de terminación laboral. Las entrevistas fueron grabadas, transcritas y codificadas temáticamente.
- Cuestionario estructurado aplicado a trabajadores despedidos, con preguntas cerradas y escala Likert, para obtener datos cuantificables sobre las modalidades de terminación sufridas, cumplimiento de requisitos legales y consecuencias percibidas. El cuestionario fue validado mediante juicio de expertos y se aplicó de forma presencial y digital.

Procedimientos metodológicos

El estudio se desarrolló en las siguientes fases:

1. Revisión documental de normas nacionales (Código del Trabajo, Constitución del Ecuador, jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia) e internacionales (OIT).

2. Elaboración y validación de instrumentos: El cuestionario fue revisado por tres expertos en derecho laboral y metodología.
3. Aplicación de instrumentos: Se obtuvo consentimiento informado de los participantes. Las entrevistas se realizaron en profundidad, y los cuestionarios se administraron con un tiempo promedio de respuesta de 15 minutos.
4. Análisis de datos: Los datos cualitativos fueron procesados mediante análisis de contenido temático, utilizando el software Atlas.ti, permitiendo identificar patrones narrativos y categorías emergentes. Los datos cuantitativos fueron procesados con SPSS v.26, aplicando estadísticas descriptivas (frecuencias, porcentajes, medidas de tendencia central) y análisis bivariado (Chi-cuadrado) para establecer relaciones entre variables como modalidad de terminación y cumplimiento legal.

Consideraciones éticas

Se garantizó la confidencialidad, el anonimato y la voluntariedad de la participación. El estudio fue aprobado por un comité académico interno y siguió los principios éticos establecidos por la Declaración de Helsinki (2013).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

RESULTADOS

El análisis documental, normativo y jurisprudencial reveló que, aunque la legislación laboral ecuatoriana regula de manera precisa las distintas modalidades de terminación de la relación laboral contempladas en los artículos 169 y 172 del Código del Trabajo, persisten discrepancias sustanciales entre la normativa y su aplicación efectiva en la práctica. El procedimiento de visto bueno, por ejemplo, ha sido objeto de fortalecimiento a través de acuerdos ministeriales que exigen mayores formalidades, como el patrocinio legal obligatorio, la comparecencia personal y la presentación de pruebas documentales que sustenten la causal invocada (Ministerio del Trabajo, Acuerdo MDT-2020-133). Sin embargo, pese a estas disposiciones, se evidencian vulneraciones recurrentes al debido proceso, especialmente en contextos donde el empleador mantiene una posición dominante en términos económicos o jerárquicos frente al trabajador.

A partir de la revisión de expedientes administrativos, resoluciones judiciales y documentos doctrinales, se identificaron los siguientes hallazgos:

1. Prevalencia de terminaciones sin causa legal atribuible al trabajador

Un número significativo de casos analizados mostró que los empleadores terminaron unilateralmente la relación laboral sin observar las causales previstas en el artículo 172 del Código del Trabajo. Esta práctica derivó en múltiples demandas por despido intempestivo, evidenciando una brecha entre la norma y su ejecución. La doctrina nacional e internacional ha reiterado que la ausencia de motivación constituye una vulneración directa del derecho al trabajo (Plá Rodríguez, 2000; Gamonal, 2017).

2. Uso estratégico del mutuo acuerdo como mecanismo encubierto de desvinculación

Se constató que, en sectores con alta rotación de personal o sin presencia sindical, el mutuo acuerdo fue empleado como instrumento para lograr renunciadas forzadas. En varios casos, los trabajadores firmaron documentos sin plena comprensión de sus efectos jurídicos o bajo presiones implícitas. Estudios doctrinales en la región han advertido sobre este fenómeno, subrayando la importancia de garantizar condiciones de autenticidad y voluntariedad en los acuerdos extintivos (Baylos, 2020; Montoya Melgar, 2019).

3. Insuficiente protección de grupos vulnerables

Los análisis revelaron que las mujeres embarazadas, personas con discapacidad y adultos mayores continúan expuestos a formas encubiertas de terminación laboral, pese a las garantías reforzadas previstas en la legislación ecuatoriana. La literatura especializada advierte que la estabilidad reforzada para ciertos grupos no siempre se cumple en la práctica, debido a deficiencias en el control institucional y en la fiscalización administrativa (OIT, 2013; García-Serna, 2022).

4. Limitaciones en la supervisión institucional

Aunque la autoridad laboral especialmente el Inspector del Trabajo desempeña un rol central en la calificación de las causales de terminación, se identificaron deficiencias en la verificación de la voluntariedad en acuerdos extintivos y en la revisión documental

dentro del procedimiento de visto bueno. Estas falencias comprometen la eficacia del debido proceso y pueden favorecer la discrecionalidad en la decisión administrativa.

5. Comparación internacional desfavorable para el Ecuador

El análisis comparado evidenció que, en países como Chile, la terminación de la relación laboral se judicializa con mayor frecuencia, lo que permite un escrutinio más equilibrado de los despidos y reduce la arbitrariedad en la calificación de las causales (Gamonal, 2017). En contraste, el sistema ecuatoriano continúa enfrentando cuestionamientos relacionados con la rigidez procedimental, la falta de imparcialidad y la lentitud en la resolución de trámites administrativos, factores que repercuten en la percepción de seguridad jurídica dentro del mercado laboral

Tablas de Hallazgos Relevantes

Tabla 1. Modalidades de Terminación y Frecuencia de Uso (Estudio de Casos)

Modalidad de Terminación	Frecuencia Estimada (%)	Observaciones
Mutuo Acuerdo	35%	Frecuente en empresas privadas; a veces bajo coacción.
Despido con Causa	15%	Aplicación limitada; requiere carga probatoria del empleador.
Despido Intempestivo	30%	Alta incidencia; genera mayor número de demandas.
Visto Bueno	20%	Utilizado en casos de divulgación de información o faltas graves.

Fuente: Los Autores

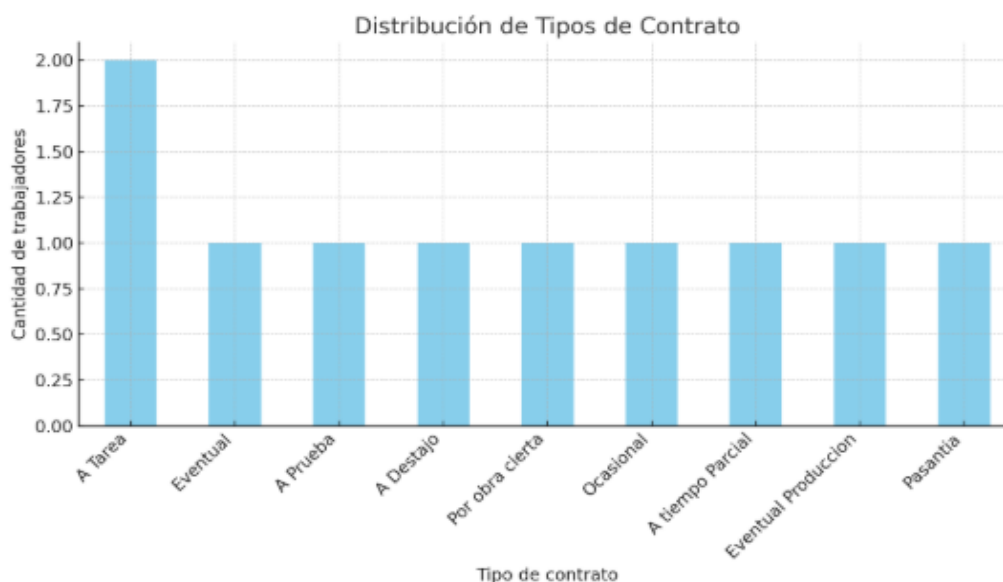
Tabla 2. Grupos Vulnerables y Riesgo de Terminación Injustificada

Grupo Vulnerable	Riesgo de Terminación Injustificada	Observaciones
Mujeres embarazadas	Alto	Casos de despido disfrazado de mutuo acuerdo.
Adultos mayores	Medio	Afectados por discriminación encubierta.
Personas con discapacidad	Alto	Falta de adaptaciones laborales promueve desvinculación.

Jóvenes sin experiencia	Medio	Mayor rotación; uso frecuente de contratos emergentes.
-------------------------	-------	--

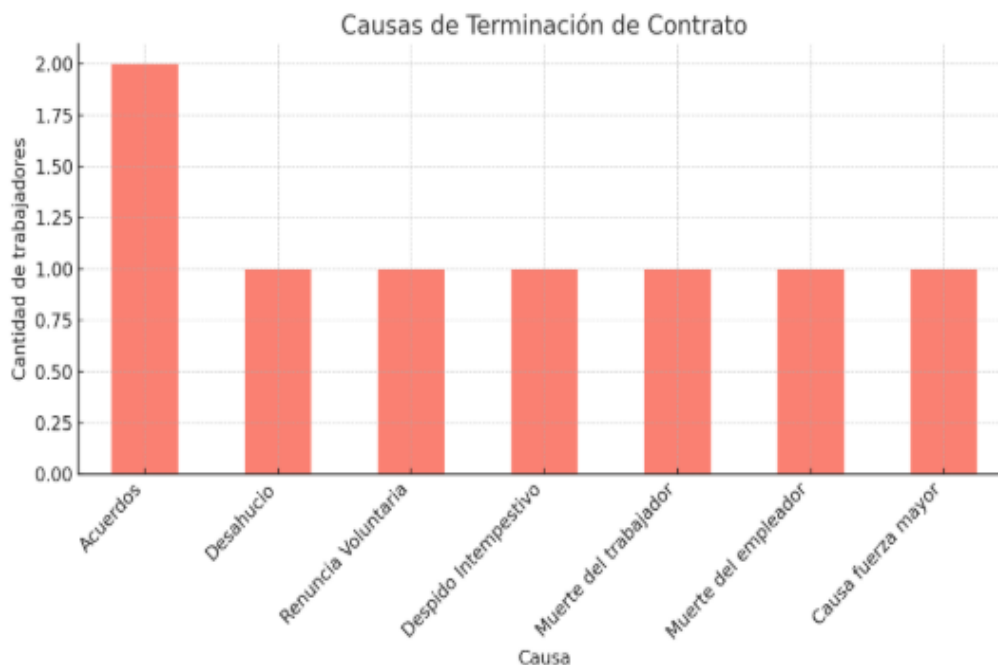
Fuente: Los Autores

Figura 1. Distribución de los diferentes tipos de contrato registrados en la investigación



La Figura 1 presenta la distribución de los tipos de contrato utilizados por la investigación. Se observa que los contratos más frecuentes son “A Tarea” ($n = 2$), seguido de otros como “Eventual”, “A Prueba”, “A Destajo” y “Por obra cierta”, todos con un caso cada uno. Esta variedad indica un uso mixto de modalidades contractuales, posiblemente adaptadas a distintas necesidades operativas. La baja repetición de tipos sugiere una falta de estandarización en las relaciones laborales, lo cual puede repercutir en la estabilidad de los empleados.

Figura 2. Motivos más frecuentes de terminación de las relaciones laborales en la investigación.



La Figura 2 muestra las causas por las cuales se han dado por terminadas las relaciones laborales. El motivo más común fue el “Acuerdo” ($n = 2$), seguido por causas como “Renuncia Voluntaria”, “Despido Intempestivo”, y otros eventos como “Muerte del trabajador” o “Fuerza mayor”, con un caso cada uno. Estos resultados reflejan una variedad en las causas de desvinculación, aunque con predominio de decisiones consensuadas, lo cual podría interpretarse como una gestión negociada de la terminación de contratos.

DISCUSIÓN

Los hallazgos permiten concluir que, aun cuando la normativa laboral ecuatoriana presenta una arquitectura jurídica robusta, su aplicación cotidiana continúa evidenciando limitaciones sustantivas que obstaculizan la eficacia real de los derechos laborales. Esta brecha entre el derecho positivo y su aplicación material impacta directamente en principios esenciales como la equidad, la seguridad jurídica y la protección del derecho al trabajo, los cuales configuran la estructura mínima para garantizar relaciones laborales justas.

Desde una perspectiva analítica, se aprecia una contradicción persistente entre la protección formal de los derechos laborales y su vigencia efectiva en los procedimientos administrativos y judiciales. El debido proceso pilar del derecho laboral contemporáneo resulta vulnerado cuando la autoridad administrativa no garantiza representación técnica

adecuada, valoración imparcial de la prueba o motivaciones debidamente fundamentadas en las resoluciones emitidas. La jurisprudencia latinoamericana ha advertido esta tensión, subrayando la importancia del control administrativo como mecanismo de tutela efectiva (Gamonal, 2017; Plá Rodríguez, 2000).

Otro aspecto crítico identificado es el uso distorsionado de herramientas legales como el mutuo acuerdo o el visto bueno, figuras previstas originalmente para asegurar una terminación contractual legítima y transparente. Sin embargo, su aplicación desviada demuestra que la autonomía de la voluntad del trabajador puede verse condicionada por factores externos, especialmente en relaciones asimétricas donde la posición económica y organizacional del empleador introduce vicios en el consentimiento. Este fenómeno, ampliamente documentado en la literatura iuslaboralista, obliga a repensar el alcance del consentimiento en contextos de subordinación (Montoya Melgar, 2019; Baylos, 2020).

Un aporte relevante del estudio consiste en evidenciar cómo el marco normativo posterior a la pandemia modificó sustancialmente las dinámicas laborales, generando nuevos escenarios de vulnerabilidad. La incorporación acelerada del teletrabajo y de modalidades contractuales emergentes expuso vacíos legales en materia de desconexión digital, supervisión estatal y terminación laboral, lo cual ha derivado en ceses contractuales ambiguos y escaso resguardo jurídico para trabajadores en entornos remotos (OIT, 2021; García-Serna, 2022).

Desde una aproximación teórica, los hallazgos confirman la hipótesis de un desajuste estructural entre norma y realidad, alineándose con los postulados de la teoría crítica del derecho. Esta corriente advierte que el formalismo jurídico puede reproducir relaciones de poder que perpetúan desigualdades en el ámbito laboral, especialmente cuando los mecanismos de control institucional no operan con eficacia (Comelles, 2024).

En términos prácticos, los resultados evidencian la necesidad urgente de robustecer los mecanismos de fiscalización laboral, especialmente mediante la implementación de procedimientos ágiles de revisión judicial y el fortalecimiento del rol del Inspector del Trabajo como garante neutral. Asimismo, la institucionalización de la mediación laboral puede constituir una vía idónea para resolver conflictos, particularmente en situaciones donde existan dudas razonables sobre la voluntariedad del acuerdo extintivo.

Finalmente, desde la gestión académica y profesional, este estudio proporciona un marco analítico pertinente para la formación de abogados laboristas, administradores públicos y especialistas en gestión de talento humano. La naturaleza interdisciplinaria del fenómeno permite comprender que la protección laboral requiere no solo ajustes normativos, sino un cambio cultural orientado a consolidar la vigencia efectiva del derecho al trabajo.

CONCLUSIÓN

La investigación permitió constatar que, aunque el marco jurídico ecuatoriano contempla diversas modalidades de terminación de la relación laboral, su aplicación práctica revela tensiones profundas entre la regulación normativa y los hechos que se desarrollan en la realidad laboral. El análisis jurídico, jurisprudencial y comparado evidenció que figuras como el mutuo acuerdo y el visto bueno diseñadas para garantizar seguridad jurídica fueron, en múltiples casos, utilizadas en contextos donde el trabajador carecía de capacidad real de negociación o desconocía el alcance de sus decisiones.

En consonancia con el objetivo de analizar las modalidades de terminación y su eficacia dentro del sistema ecuatoriano, se demostró que las garantías normativas no han sido suficientes para prevenir prácticas contrarias al principio de estabilidad laboral, especialmente en grupos vulnerables como mujeres gestantes, personas con discapacidad y adultos mayores. Ello revela debilidades estructurales tanto en la supervisión estatal como en la cultura jurídica del país.

Desde una posición crítica, se confirma que el desequilibrio inherente a la relación empleador-trabajador continúa condicionando la aplicación e interpretación de la normativa. Este desbalance resulta particularmente evidente en el uso instrumental del mutuo acuerdo como estrategia empresarial para desvincular trabajadores de forma aparentemente voluntaria, desnaturalizando su esencia contractual. Los hallazgos corroboran la hipótesis inicial: existe un desfase persistente entre el derecho positivo y la práctica laboral, especialmente cuando los procedimientos no cuentan con mecanismos efectivos de control y tutela.

La investigación también valida los postulados de la teoría garantista del derecho del trabajo, que sostiene que el contrato laboral no puede analizarse bajo los mismos parámetros del derecho civil, dado el componente de subordinación que lo caracteriza. A

la luz de este enfoque, se evidenció que las instituciones encargadas de vigilar la terminación contractual no siempre actúan como auténticos garantes del derecho al trabajo, reconocido en la Constitución y en diversos instrumentos internacionales ratificados por Ecuador.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2024). *Código del Trabajo* (Actualizado al 2024). Registro Oficial del Ecuador.
- Baylos, A. (2020). *Derecho del trabajo: Crisis, modelo social y reformas laborales*. Tirant lo Blanch.
- Bedmar, M. (2024). Modalidades de extinción contractual en el derecho laboral latinoamericano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 38(2), 45–67.
- Bonilla, A., & Flores, S. (2020). Transformaciones del contrato de trabajo y garantías de estabilidad. *Revista Jurídica de la Universidad Andina*, 27(1), 89–112.
- Cedeño, J. (2024). Análisis crítico del procedimiento de visto bueno en Ecuador. *Revista Ecuatoriana de Derecho Laboral*, 12(1), 77–101.
- Cordero, F. (2023). Validez jurídica del finiquito laboral: requisitos y límites. *Revista de Derecho Privado*, 45(3), 212–229.
- Comelles, M. (2024). Crítica al formalismo en las relaciones laborales contemporáneas. *Revista Iberoamericana de Derecho Social*, 31(1), 55–78.
- Flores, R. (2023). Mutuo acuerdo y autonomía de la voluntad en el contrato laboral. *Anuario de Derecho del Trabajo*, 8(2), 133–150.
- Flores, R., Hidalgo, M., & Rivera, A. (2025). Debido proceso y tutela administrativa laboral en Ecuador. *Revista de Derecho Constitucional y Laboral*, 10(1), 35–60.
- Galarza, D. (2022). El acta de terminación laboral y su eficacia jurídica. *Revista de Derecho Contemporáneo*, 30(2), 145–162.
- García-Serna, A. (2022). Teletrabajo, desconexión digital y precariedad laboral. *Estudios Laborales y Sociales*, 18(3), 201–220.
- Garces Ponce, L. (2021). Mecanismos alternativos para la finalización del vínculo laboral. *Revista Jurídica del Trabajo*, 15(1), 65–84.
- Gamonal, S. (2017). *Derecho fundamental al trabajo decente*. Fondo de Cultura Económica.
- Jiménez, A., & Falcón, D. (2024). Comparación de los sistemas de terminación laboral entre Chile y Ecuador. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo*, 17(2), 98–122.
- López, R. (2023). Confidencialidad y deberes de buena fe en el contrato de trabajo. *Revista IusLabor*, 29(1), 55–70.
- Ministerio del Trabajo. (2025). *Acuerdo Ministerial MDT-2025-043: Regulación del procedimiento de visto bueno*. Registro Oficial del Ecuador.
- Montoya Melgar, A. (2019). *Derecho del trabajo* (36.^a ed.). Tecnos.
- OIT – Organización Internacional del Trabajo. (2021). *El teletrabajo en América Latina: Retos y perspectivas*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

- Paredes, J. (2023). La teoría garantista y la protección del trabajador en el derecho comparado. *Revista Internacional de Derecho Laboral*, 20(1), 33–52.
- Plá Rodríguez, A. (2000). *Los principios del derecho del trabajo*. Depalma.
- Prado Chicoma, J. (2022). Mutuo acuerdo y riesgos de coacción en la terminación del contrato. *Ius et Praxis*, 28(2), 88–110.
- Reyes, M. (2025). Evaluación de la eficacia del procedimiento administrativo de visto bueno. *Revista Ecuatoriana de Derecho Laboral*, 13(1), 101–125.
- Robelly, F., & Salazar, V. (2025). Despido ineficaz y protección reforzada a la mujer embarazada en Ecuador. *Revista de Derecho y Género*, 9(1), 44–63.
- Ruiz Mayancha, C. (2024). Negociación y compensación en acuerdos de terminación laboral. *Derecho y Empresa*, 7(1), 55–74.
- Salamanca, A. (2021). La voluntariedad en el fin del contrato de trabajo: límites y controles. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo*, 14(2), 112–130.
- Sinchi, R. (2024). Eficacia jurídica del acuerdo transaccional en materia laboral. *Lex Laboral*, 3(1), 93–107.
- Soto, M. (2023). Vicios del consentimiento en el contrato de trabajo y sus efectos. *Revista de Derecho Privado y Social*, 52(4), 213–228.
- Tapia Marañón, C. (2021). Confidencialidad y revelación de información empresarial: propuestas de reforma. *Cuadernos de Derecho Laboral*, 18(2), 77–95.
- Torrealva, P. (2025). La compensación económica como elemento de equilibrio en el mutuo acuerdo. *Derecho & Sociedad*, 57(1), 149–167.

CONFLICTOS DE INTERESES

Los autores no refieren conflictos de intereses