



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

TEMA:

**Restricciones en la estabilidad laboral del personal académico de
instituciones de educación superior particulares.**

AUTORA:

Acosta Aveiga, Ana Valentina

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR**

TUTOR:

Abg. Monar Viña, Eduardo Xavier, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

06 de febrero del 2023



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 **Acosta Aveiga, Ana Valentina**, como requerimiento para la obtención del Título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

TUTOR

f. _____

EDUARDO
XAVIER
MONAR VINA

Firmado digitalmente
por EDUARDO XAVIER
MONAR VINA
Fecha: 2023.01.23
22:38:45 -05'00'

Abg. Monar Viña, Eduardo Xavier, Mgs.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Dra. Nuria Pérez Puig-Mir, Phd.

Guayaquil, a los 06 días del mes de febrero del año 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Acosta Aveiga, Ana Valentina

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Restricciones en la estabilidad laboral del personal académico de instituciones de educación superior particulares** previo a la obtención del Título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** 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 06 días del mes de febrero del año 2023

I.A AUTORA

f.  _____

Acosta Aveiga, Ana Valentina



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, Acosta Aveiga, Ana Valentina

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Restricciones en la estabilidad laboral del personal académico de instituciones de educación superior particulares**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 06 días del mes de febrero del año 2023

LA AUTORA:

f. 

Acosta Aveiga, Ana Valentina



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

REPORTE URKUND

URKUND		Lista de fuentes	Bloques	Abrir sesión
Documento	Sin hojas prot TRABAJO DE TITULACIÓN ANA VALENTINA ACOSTA AVEIGA-6-29.pdf (D156718321)	Categoría	Enlace/nombre de archivo	
Presentado	2023-01-23 10:04 (-05:00)		https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T...	
Presentado por	José Miguel García Auz (jose.garcia05@cu.ucsg.edu.ec)	Fuentes alternativas		
Recibido	jose.garcia05.ucsg@analysis.orkund.com	Fuentes no usadas		
Mensaje	RV: TESIS SIN HOJAS PROT ANA VALENTINA ACOSTA Mostrar el mensaje completo 1% de estas 12 páginas, se componen de texto presente en 1 fuentes.			

EDUARDO
XAVIER
MONAR VINA

Firmado digitalmente
por EDUARDO XAVIER
MONAR VINA
Fecha: 2023.01.23
22:38:45 -05'00'

Ab. Monar Viña, Eduardo Xavier, Mgs.

TUTOR

f.

Acosta Aveiga, Ana Valentina

AUTORA

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios quien siempre me acompaña y protege con su manto divino, agradezco a mi familia quienes me han apoyado a lo largo de este proceso académico, a mis amigos quienes me impulsaban a dar lo mejor en cada semestre, a mis profesores quienes compartieron sus conocimientos y fueron una guía en este camino para alcanzar esta meta profesional.

DEDICATORIA

A mi madre y mi padre, por sus esfuerzos, sacrificios y entrega para permitirme alcanzar mis
deseos y metas.



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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Dra. MONICA ROSA IRENE PALENCIA NUÑEZ

OPONENTE

f. _____

Dr. LEOPOLDO XAVIER ZAVALA EGAS

DECANO

f. _____ -

Ab. MARITZA REYNOSO GAUTE, Mgs.

COORDINADOR DEL ÁREA



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad: Jurisprudencia **Carrera:** Derecho **Periodo:** UTE B 2022
Fecha: 20 de enero del 2023

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado **Restricciones en la estabilidad laboral del personal académico de instituciones de educación superior particulares** elaborado por la estudiante **Acosta Aveiga, Ana Valentina** certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de **10 diez** lo cual la califica como **apta para la sustentación**.

Firmado electrónicamente por:

EDUARDO XAVIER MONARVINA



Abg. Monar Viña, Eduardo Xavier, Mgs.

ÍNDICE

RESUMEN.....	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I.....	3
1.1. Definición y objeto de la estabilidad laboral	3
1.2. Características de la estabilidad laboral	4
1.3. Tipos de estabilidad laboral	5
1.3. Finalidad de la estabilidad laboral.....	6
1.4. Tratados Internacionales ratificados por el Ecuador en relación a la estabilidad laboral.....	7
2.1. Principios y garantías que sustentan los derechos de los trabajadores en la Constitución del Ecuador.....	9
2.2. Derechos laborales del personal académico de instituciones de educación superior particulares	11
2.3. El contrato individual de trabajo por tiempo indefinido	13
2.4. Régimen especial de trabajo para el personal académico de las Instituciones de Educación Superior (IES) Particulares (MDT-2020-286)	14
2.5. Propuesta	17
CONCLUSIONES	18
RECOMENDACIONES	19
REFERENCIAS	20

RESUMEN

El Ministerio de Trabajo, con fecha 24 de diciembre de 2020 emitió el Acuerdo Ministerial número MDT-2020-286, mediante el cual se resolvió el régimen especial de trabajo para el personal docente de las instituciones de educación superior. Este acuerdo genera una restricción al derecho a la estabilidad laboral que tienen estos trabajadores y lo podemos corroborar de tal manera que el Estado garantiza esta aplicación directa de las normas constitucionales e instrumentos internacionales de derechos humanos siempre que sean lo más favorable, incluso sin que sean invocadas por los justiciables. Este derecho que es tan importante puesto que no puede alegarse la existencia de una norma que con el criterio de que rige este régimen especial de trabajo, menoscaba los derechos humanos, teniendo en cuenta que refiere al derecho al trabajo, el cual está garantizado con todos sus beneficios sociales por la ley y la Constitución de la República.

Palabras Clave: Derecho laboral, estabilidad laboral, trabajador, trabajo, personal académico, contrato laboral, Acuerdo, relación laboral, Ministerio de Trabajo.

ABSTRACT

The Ministry of Labor, on December 24, 2020, issued the Ministerial Agreement number MDT-2020-286, through which the special work regime for teaching staff of higher education institutions was resolved. This agreement generates a restriction on the right to job stability that these workers have and we can corroborate it in such a way that the State guarantees this direct application of constitutional norms and international human rights instruments whenever they are the most favorable, even without being invoked by the defendants. This right, which is so important, since the existence of a norm cannot be alleged that, with the criteria that this special labor regime governs, undermines human rights, taking into account that it refers to the right to work, which is guaranteed with all their social benefits by law and the Constitution of the Republic.

Keywords: Labor law, job stability, worker, work, academic staff, labor contract, Agreement, labor relationship, Labor Ministry.

INTRODUCCIÓN

La obligatoriedad del Estado referente a la protección de los trabajadores para que no se encuentren en el desempleo consagra el derecho al trabajo, en otras palabras, este derecho se manifiesta en la procedente protección al trabajador que busca evitar el desempleo y subempleo; y es esta protección que, junto con el derecho al trabajo, que se constituyen los pilares en los que se sustenta el derecho a la estabilidad laboral. Sin embargo, en la actualidad, aun cuando se marcha hacia la estabilidad que constituye una de las tendencias actuales del Derecho Laboral, existen casos en los que la misma legislación no concuerda con esto.

En este sentido, en el artículo 349 de la Constitución de la República del Ecuador se especifica que:

“El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos”.

No obstante, la emisión del Acuerdo Ministerial número MDT-2020-286, de fecha 24 de diciembre de 2020 por parte del Ministerio de Trabajo, resolvió el régimen especial de trabajo para el personal de las instituciones de educación superior, en el que existe una clara restricción o limitación del derecho al trabajo de este grupo específico.

El contrato de trabajo, al ser institución central del derecho laboral individual, sufre transformaciones donde las contrataciones atípicas deterioran la protección en derechos y social en beneficio de los trabajadores. Siendo necesario brindar el pleno empleo, incluyendo la formalidad, incorporando en nuestra legislación una figura ya establecida, expresa en la norma para crear un efecto progresivo.

CAPÍTULO I

1.1. Definición y objeto de la estabilidad laboral

Se define estabilidad de la siguiente manera: “estabilidad f. Calidad de estable; estabilidad monetaria // Propiedad de un cuerpo de recuperar su equilibrio inicial // FAM. Estabilizar” (Diccionario Jurídico de la Lengua Española ESPASA, 2005, pág. 148). Mientras la palabra estable, es: “estable adj. Constante, firme, permanente, que no está en peligro de sufrir cambios: el enfermo se mantiene estable // FAM. Estabilidad, establecer, establemente” (Diccionario Jurídico de la Lengua Española ESPASA, 2005, pág. 148).

Definiciones que nos muestran como la estabilidad es la falta de percibir algún peligro hacia un cambio injustificado. Es por ello que en protección de los trabajadores siempre se intenta mejorar o estar encaminadas a lograr que el derecho laboral proteja y garantice la estabilidad laboral, asegurándose de que el trabajador sea una parte constante y segura que no pueda ser separada de su labor sin que el empleador presente la razón legal correspondiente que apoye su decisión, evitando así cualquier arbitrariedad.

Adicional, es importante entender que este derecho no solo busca beneficiar al trabajador, sino que además engloba a su familia y a la sociedad, sin dejar de un lado a los intereses del patrono, ya que se encuentra un progreso significativo y perfeccionamiento de las habilidades de este en su labor con su continuidad, siendo así que para el Dr. (TRUJILLO, 2008, pág. 237),

“La estabilidad es una aspiración permanente del trabajador, mayor aun del trabajador no capacitado, que constituye un elevado porcentaje de la población económicamente activa del Ecuador -PEA-. No obstante, ella nunca fue bien aceptada por el empleador y, en nuestros días, es vigorosamente combatida. Esta vez, a diferencia del pasado, con el apoyo del Estado, con el argumento de que su eliminación y/o reducción son necesarias para estimular la inversión y crear puestos de trabajo”.

Acerca de esto los diferentes autores reflejan concepciones sobre este derecho que tiene el trabajador a la estabilidad laboral. El Dr. (VITERI LLANGA, 2006, pág. 232) indica que estabilidad:

“Es el derecho de la clase trabajadora para la permanencia y continuidad ocupacional en el medio empresarial estable para el cual ha desenvuelto sus actividades, con la recíproca obligación del empleador de no privarle del trabajo mientras no hubiere causas legales que lo motive, o hechos legales o justificables que determinen la separación”.

Como se ha mencionado, hay que destacar que para definir a la estabilidad laboral se deben presentar siempre los factores de permanencia y la continuidad. La permanencia representando la renovación sucesiva de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo, lo cual debería ser visto como un gran mérito digno de reconocimiento por parte del empleador, y para que esta persona llegue a cumplir este logro se la debe convencer a dedicar su fuerza de trabajo en una misma empresa siendo la estabilidad laboral la mejor motivación para esto. Por otra parte la continuidad, aludiendo a lo que dura y se prolonga con el tiempo, afirmando esta protección que asegura el sustento diario de este trabajador proveniente de un trabajo noble y digno.

1.2. Características de la estabilidad laboral

En referencia a la doctrina, se puede citar como características de la estabilidad laboral a las siguientes:

a). - Es una limitación a la facultad *ad-nutum* (antes de tiempo), entendiéndose como un principio por el cual las dos partes no pueden dar por terminada la relación laboral sin indicar las causas justificadas de la terminación; siendo esta una limitación que la ley le impone al patrono para evitar que tome una decisión que afecte a su subordinado, como consecuencia de su mera voluntad o capricho. Esta limitación busca eliminar o reducir la cantidad de despidos intempestivos que se denuncian día a día, teniendo estos que ser

indemnizados siguiendo los trámites legales respectivos, los cuales se hallan detallados en el (Código del Trabajo, 2005).

El tratadista español Manuel García (1975) en referencia al despido intempestivo puntualiza: “El despido intempestivo, dentro de nuestro ordenamiento jurídico, entendemos al acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual este decide poner fin a la relación de trabajo. Se trata por consiguiente de una ruptura unilateral, en la cual poco importa en principio, que exista causa suficiente o no para ello”. Partiendo de la premisa anterior, es plausible inferir que, el despido intempestivo se convierte en un a arbitrariedad por parte del empleador que perjudica los derechos del trabajador, al dar por concluida la relación laboral y en cuyo caso la legislación laboral proporciona indemnizaciones especiales (García, 1975).

b). - Es unilateral ya que solo puede ser revocada por la decisión del patrono de dar por terminada la relación.

c). - No implica inmovilidad del puesto de trabajo, puesto que estimular al trabajador mediante mejor cargo o remuneración produce que este mejore también en su desarrollo de actividades

d). - No es absoluto porque el trabajador debe desear permanecer en este y encontrarse en la capacidad física como legal para poder desempeñar sus funciones, ya que se pierde esta garantía cuando exista una causal que justifique el despido intempestivo. Es decir, no se limita el derecho del patrono a desvincular una persona mientras cumpla con las causas legales, sino que únicamente cuando este realiza la acción por simple voluntad arbitraria que solo reflejo un abuso de poder se lo restringe.

1.3. Tipos de estabilidad laboral

Aunque en la doctrina existen varios autores que señalan diferentes tipos de estabilidad laboral, nos centraremos de forma puntual en dos, que son la propiamente dicha o

estabilidad absoluta y la impropia o la estabilidad relativa, pudiendo entenderse que nos en la clasificación clásica.

La estabilidad propiamente dicha o absoluta limita la libertad del empleador para eliminar el vínculo laboral, la permanencia del trabajador es definitiva, excepto por voluntad propia del mismo; es decir, el trabajador tiene todo el derecho a permanecer indefinidamente en su trabajo. El profesor (DE LA FUENTE, 1976, pág. 25) manifiesta:

“La estabilidad absoluta es la máxima garantía contra el despido arbitrario, destacando que se distingue de las otras formas de protección porque asegura la reincorporación efectiva del trabajador, o sea que el empleador no puede, en ningún caso, negar ese reingreso”.

La estabilidad impropia o relativa se refiere solo a la garantía que tiene el trabajador para ser indemnizado en el caso de que haya existido despido intempestivo, además ser una limitación, se entiende como una defensa.

Según criterio del profesor (DE LA FUENTE, 1976), la estabilidad relativa se configura una vez que se ha violado el derecho a conservar el empleo, por lo que, aunque no se garantiza la reincorporación efectiva del trabajador se prevé una indemnización justa.

Nuestra legislación laboral concuerda con esta estabilidad relativa, ya que el contrato de trabajo por tiempo indefinido aun cuando no contempla una fecha fija para su terminación, tampoco es un contrato de por vida, pero al menos que haya la expresa voluntad de las partes, se necesitará acreditar las causas legales contempladas en los artículos 172 y 173 de nuestro (Código de Trabajo, 2005).

1.3. Finalidad de la estabilidad laboral

La finalidad de la estabilidad laboral se fundamenta en el derecho al trabajo que tiene toda persona capaz, ya que es por medio del trabajo que toda persona suele alcanzar una vida digna, con ingresos para sustentar sus necesidades, así como de las que dependen del trabajador económicamente. La estabilidad laboral es una institución que busca garantizar el

derecho individual del trabajo y tiene relación, tanto a la permanencia en el cargo como a la necesaria presentación de una justificación que explique la ruptura del vínculo laboral, de tal suerte que, al respecto el profesor (SERRANO, 1960, pág. 417), citando a Ripert, manifiesta que:

“La estabilidad se justifica por el hecho de considerar dotada la relación laboral de un atributo de permanencia a favor del trabajador”, por lo tanto, dice que “el despido cuando no se base en causa legal no sólo se considere como excepcional sino como imposible”.

1.4. Tratados Internacionales ratificados por el Ecuador en relación a la estabilidad laboral

Por lo que precede a la revisión de los Tratados Internacionales en materia laboral que el Ecuador ha ratificado, es preciso tomar como punto de partida el concepto de Tratado Internacional según la Real Academia de la Lengua Española (RAE, 2016), donde se puntualiza que es el: “Acuerdo entre Estados u organizaciones internacionales, regido por el derecho internacional, con la finalidad de establecer normas de relación o de resolver problemas concretos”.

Como se ha indicado estos son aquellos acuerdos en donde se expresa la voluntad de dos o más sujetos del derecho internacional y estos mismos estipulan las cláusulas del pacto, para llegar al fin determinado. En concordancia a lo mencionado encontramos que el artículo 23 de la declaración de Derechos Humanos, el mismo que en su numeral 1 dice: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

Siendo así, es posible desarrollar la idea de que el derecho al trabajo, es un Derecho Humano y que se debe garantizar al mismo, protegiendo su desarrollo y estabilidad, es así como en el Estado ecuatoriano la Constitución del 2008, coloca a los Tratados Internacionales

según la pirámide Kelseniana al mismo nivel o jerarquía la Constitución, toda vez que sean relativos a Derechos Humanos, en otras palabras, los Tratados Internacionales referentes al Derecho de Trabajo, mantienen la misma jerarquía que la Constitución, inclusive si otorgaran más derechos debiendo ser de aplicación obligatoria e inmediata. Esto lo observamos en el artículo 417 de la Constitución del Ecuador, en el que se señala que “los Convenios o Tratados Internacionales tienen una aplicación directa bajo el principio *pro homine*, es decir, en favor del ser humano. Solamente cuando estos versen sobre Derechos Humanos, como es el caso de este estudio, serán de aplicación directa, no restrictivos, en concordancia con el artículo 27 del Tratado de Derechos Humanos”.

En la actualidad existen 187 países miembros de esta organización, dentro de los cuales está Ecuador, el mismo que desde 1919 ha ratificado 61 Tratados Internacionales, en cuanto a los Tratados Internacionales relativos a estabilidad laboral, ratificados por el Ecuador y que están en vigencia, se encuentran: – Convenio sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicalización. – Convenio sobre Derecho de Sindicalización y Negociación Colectiva. – Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación). – Convenio sobre la Inspección de Trabajo. – Convenio sobre la Política del Empleo. – Convenio sobre Desempleo. – Convenio sobre la Seguridad Social. – Convenio sobre la Protección de la Maternidad.

CAPÍTULO II

2.1. Principios y garantías que sustentan los derechos de los trabajadores en la Constitución del Ecuador

Para referirnos a estos principios debemos entender que estos poseen varias acepciones, y que desde un punto de vista natural se lo puede entender como no más que un comienzo o un inicio, pero al adaptarlo al ámbito jurídico se vuelve la base para crear la norma o el pilar fundamental que sostiene el derecho. La Constitución de la República del Ecuador en el derecho laboral, consagra los principios de estabilidad laboral, intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

El tratadista Guillermo (CABANELLAS, 1979, pág. 96) define al Derecho Laboral como:

“Es aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral”

Entendiéndose que el derecho laboral sirve para regular estas relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, que pueden ser la forma de prestar un servicio y sus consecuencias jurídicas relacionadas con la actividad laboral. La Constitución de la República del Ecuador en el número 2 del artículo 326, recoge el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, de la siguiente manera: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”, norma que también se encuentra desarrollada en el artículo 4 del Código del Trabajo y en otras palabras esta consiste en la imposibilidad jurídica de privarse o renunciar voluntariamente a los derechos y ventajas consecuentes de estos, reconocidos a su favor.

La irrenunciabilidad de derechos tiene íntima relación con la transacción y con la intangibilidad de los derechos laborales. El numeral 11 del artículo 326, de la Constitución en correspondencia a la transacción de los derechos laborales estipula: “Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente, esto se hace con la finalidad de garantizar beneficio para ambas partes, en el caso de lo laboral sólo se pueda ejercer transacción sobre meras pretensiones, que no constituyan derecho”.

Ahora hablando de la intangibilidad esta consiste en lo que no se puede tocar, es decir que los derechos reconocidos al trabajador no se pueden tocar ni disminuir, solo se pueden mejorar. Este principio se relaciona con la *in dubio pro operario*, el mismo que se reconoce en el numeral 3 del artículo 326 de la Constitución y que textualmente indica: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”. Entendiéndose que cuando existe más de una norma aplicable siempre se optará por la más favorable, obviando su correspondencia con los criterios clásicos de la jerarquía de las normas, este principio es aplicable en casos donde el fin es establecer la norma más propicia para el respeto de los derechos del trabajador.

El tratadista Robert Castel (2008, pág. 40) opina que:

“Si hay alguna seguridad (jurídica o no jurídica) que defender en primer término, ésta es la seguridad de los trabajadores, ya que de lo contrario se generará una inseguridad social que produce desmoralización y disolución social, disuelve los lazos sociales y socaba las estructuras psíquicas de los trabajadores, condenados a una precariedad permanente, que es también una inseguridad permanente por no tener control de lo que les pasa...”

Por todo lo mencionado podemos entender que en el ámbito laboral siempre se deben garantizar los derechos de los trabajadores y siendo la estabilidad laboral parte de la base

indiscutible del derecho al trabajo, esta siempre se debe proteger. Tal como se observa en el desarrollo de nuestro país en las últimas décadas, el cual se ha tornado vertiginoso en los últimos años, con énfasis en los cambios acaecidos desde el año 2009 hasta la actualidad; en este periodo se han realizados cambios en Código de Trabajo en aras de impulsar una tendencia social hacia las leyes, resulta oportuno entonces citar la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, publicada en el registro oficial No.483 del 20 de abril del 2015, la misma que contempla ciertas variaciones al Código de Trabajo, por ejemplo, la eliminación del contrato a plazo fijo, la eliminación del desahucio al trabajador, la inserción del despido ineficaz, entre otras.

2.2. Derechos laborales del personal académico de instituciones de educación superior particulares

Es deber del Estado garantizar el derecho al trabajo como lo manifiesta el Art. 33 de la Constitución:

“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”

Al ser un derecho que debe ser garantizado por el Estado el Art. 284 dentro de la Constitución hace referencia a la política económica que se tendrá en consideración, para tal efecto los siguientes objetivos:

“6. Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales.

7. Mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo.”

Mediante esta normativa se persigue utilizar la norma como una herramienta jurídica que proteja la estabilidad laboral del trabajador por su importancia no sólo para él sino también para el Estado que confía en mantener una estabilidad económica, para aquello la Constitución promueve el respeto de estos derechos y busca su progresivo aumento. Y habiendo ya dejada clara la importancia del trabajo, revisemos la importancia de este ambiente laboral en otro de los pilares fundamentales de la sociedad, la educación, en los derechos fundamentales que protegen al personal académico de instituciones de educación superior particulares.

El artículo 352 de la Constitución de la República del Ecuador, señala que:

“El sistema de educación superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios de música y artes, debidamente acreditados y evaluados. Estas instituciones, sean públicas o particulares, no tendrán fines de lucro”

Estos se encuentran integrados en mayor parte por personal académico, los cuales tienen derechos irrenunciables e intangibles que se consagran en la letra c) del artículo 6 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), disponen:

“Son derechos de las y los profesores e investigadores de conformidad con la Constitución y esta Ley los siguientes: (...) c) Acceder a la carrera de profesor e investigador y a cargos directivos, que garantice estabilidad, promoción, movilidad y retiro, basados en el mérito académico, en la calidad de la enseñanza impartida, en la producción investigativa, en la creación artística y literaria, en el perfeccionamiento permanente, sin admitir discriminación de género, etnia, ni de ningún otro tipo; además a tener posibilidades de acciones afirmativas...”

Observando todo lo mencionado hasta este punto podemos verificar que el personal académico de instituciones de educación superior particulares no solo tiene consagrado su

derecho a la estabilidad en la ley sino también en la Constitución y en Tratados Internacionales que son bases de estas garantías y es el mismo estado quien tiene el deber de protegerlos.

2.3. El contrato individual de trabajo por tiempo indefinido

El diccionario Jurídico de CABANELLAS (2007) define al contrato como: “Una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones”

El contrato de trabajo, constituye una estipulación en el que una persona natural acuerda libremente con otra persona natural o jurídica desempeñar una labor mediante la constante subordinación a cambio de un salario o remuneración. El artículo 8 de nuestro Código de Trabajo también establece una definición del Contrato individual y señala que:

“Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.”

En concordancia con esto encontramos al artículo 14 del ya mencionado Código de Trabajo que indica:

“El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código”.

Este contrato por tiempo indefinido, es útil para garantizar la estabilidad laboral y de tal importancia para el desarrollo de los trabajadores en base a una remuneración que trata de que los mismos tengan una vida digna. Para fundamentar el derecho del trabajador a la estabilidad el Dr. VILLALPANDO (2001) menciona lo siguiente: “Parece lógico que, si todos

los hombres tienen derecho a la vida, a la existencia, debe obviamente reconocérseles el derecho al trabajo”

En concordancia con el contenido del contrato de trabajo indefinido, mismo que se detalla en la normativa vigente del Código de Trabajo y es aplicable al funcionamiento de la sociedad actual, es oportuno recalcar que a pesar del impulso social que la aplicabilidad de determinados principios constitucionales tales como la estabilidad laboral y el pleno empleo, en el Ecuador pese a contar con el máximo contenido normativos, como se contempla en la Constitución de la República con respecto a las demás leyes, esta no se aplica con total eficacia y son los mismos legisladores los que terminan redactando normas que van en contra de estos derechos reconocidos.

2.4. Régimen especial de trabajo para el personal académico de las Instituciones de Educación Superior (IES) Particulares (MDT-2020-286)

En el Acuerdo Ministerial número MDT-2020-286, de fecha 24 de diciembre de 2020, emitido el pasado por el Ministerio de Trabajo, se solventó el régimen especial de trabajo para el personal de las instituciones de educación superior, cuyo propósito se encuentra enmarcado en el desarrollo del artículo 70 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), creándose para dicho fin el “Contrato de Trabajo del Régimen Especial” el cual deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 1 del Acuerdo Ministerial MDT-2020-286, cítese:

- a) *“Debe ser por escrito.*
- b) *Contener: requisitos del artículo 21 del Código de Trabajo, el tipo de jornada pactada, la forma en que será devengada, las actividades a realizarse, el plazo de duración, la modalidad (presencial o teletrabajo), dirección de correo electrónico y un medio de contacto.*
- c) *Debe ser registrado en el Sistema Único de Trabajo SUT en un término de 15 días a partir de la fecha de su suscripción.”*

En tal virtud, este régimen especial de trabajo mantiene obligatoriedad de aplicación (artículo 2 del Acuerdo Ministerial MDT-2020-286) para el personal académico de las IES particulares y según el artículo 3 del Acuerdo en mención “dicho personal se clasifica en dos: personal académico titular, que son aquellas personas contratadas mediante concurso conforme el estatuto de cada IES, quienes ocuparán el cargo de profesores principales, agregados o auxiliares, y; personal académico no titular, que son aquellas personas que fueron contratadas sin que medie concurso y podrán ser profesores invitados, ocasionales, honorarios o de méritos”.

El plazo de duración del contrato, “es de máximo un año, en forma continua o discontinua, y, en el cual, se podrá pactar un periodo de prueba de noventa días; además, se prevé la posibilidad de renovar el contrato por varias ocasiones hasta alcanzar dos años. En caso que la relación laboral entre la IES privada y el personal académico continúe una vez que se haya cumplido el plazo, el contrato se reputará de plazo indefinido” (MDT-2020-286, art. 6).

Es en el plazo de duración del contrato que el Ministerio del Trabajo modifica los elementos de la modalidad típica de contratación laboral, puesto que persigue la flexibilización de las condiciones previstas en el Código del Trabajo para ajustar los contratos a las necesidades de los sectores productivos para los que se expidió dicha normativa. Sin embargo, esto no justifica el irrespeto a normas constitucionales y derechos otorgados por la ley, ya que en un ámbito tan importante como es la educación exponer al personal académico a un tipo de contratación que no sea el del contrato indefinido no sólo afecta los derechos de los mismos, sino a la consecuente proyección al futuro que el estado espera obtener. La delegación de la potestad normativa al Ministerio del Trabajo por parte del legislador se convierte en forma sencilla para eludir las reformas requeridas por Código del Trabajo para responder a las necesidades económicas de la República del Ecuador.

Desde la perspectiva del ex Tribunal Constitucional (2004) es de reiterar la obligatoriedad de respeto a los derechos, que “en materia del trabajo, se consagran en la Constitución, en instrumentos internacionales y leyes de la República, [faculta] al Jefe del Estado a que dicte un reglamento delegado que, evidentemente, deberá sujetarse a las prescripciones constitucionales, legales y convenios internacionales” (Resolución No. 036-2003-TC)

Por lo antes expuesto, se impide que cualquier acto normativo expedido por la Administración Pública innove el contenido de la ley, con mayor énfasis aún en las disposiciones constitucionales. Por lo que, el Corte Constitucional (2016), al igual que el ex Tribunal Constitucional, afirma que los órganos del sector público al “expedir las regulaciones necesarias que ayuden al cumplimiento de sus objetivos con énfasis en el bienestar social, deben ser dictadas acorde a lo establecido principalmente por la Constitución, así como las leyes de la República”.

La jurisprudencia señala que “las normas del Derecho laboral, al ser de carácter social, son irrenunciables y de aplicación forzosa, mismas que señalan el conjunto de garantías básicas o bases mínimas que deben seguirse en toda relación laboral y, en tal virtud, no han de producir ningún efecto las normas legales o reglamentarias, así como las convenciones o pactos colectivos, que pretendan desmejorar las condiciones mínimas previamente alcanzadas o reconocidas por la ley laboral” (Gaceta Judicial, Serie XVIII, No. 1, Año CV, p. 260).

En lo que respecta al Acuerdo Ministerial número MDT-2020-286, se considera que el ente ministerial no puede desmejorar las condiciones del personal académico de las instituciones de educación superior, ya que alterar dicho contenido es innovar el contenido de las disposiciones constitucionales y legales.

2.5. Propuesta

En atención al estudio realizado a lo largo de este trabajo, teniendo en consideración que el derecho a la estabilidad laboral del personal académico de instituciones de educación superior es un derecho reconocido constitucionalmente y; por lo tanto, no puede justificarse su vulneración alegando incentivar la generación de empleo por parte del Ministerio del Trabajo; se propone como respuesta la reforma al Acuerdo Ministerial número MDT-2020-286, específicamente del artículo 6, con la finalidad de cambiar el plazo de duración del contrato al de tiempo indefinido. La propuesta de reforma es la siguiente:

Art. 1.- Sustitúyase el artículo 6 por el siguiente:

“Art. 6.- De la duración del contrato. - Tratándose de personal académico titular o no titular, se podrá acordar un periodo de prueba de hasta noventa (90) días, una vez vencido el período de prueba, se convierte en un contrato por tiempo indefinido. El contrato indefinido mantendrá las condiciones establecidas en los términos de la contratación inicial.”

CONCLUSIONES

- La estabilidad laboral es un derecho que tiene el trabajador para garantizar su permanencia en el cargo para el que fue contratado, esta no es para toda la vida, sin embargo, se necesita de una justificación legal que amerite la separación del vínculo laboral. Este derecho no solo provoca un beneficio al trabajador sino también al empleador cuyo fin debería ser el progresivo desarrollo de las funciones del subordinado que de como efecto la motivación que genere el aumento de rendimiento de este.
- Los derechos de los trabajadores son irrenunciables, intangibles y no pueden ser sujeto de transacción, es por ello que no deben ser disminuidos solo mejorados y es deber del estado garantizar su protección, tal como lo indica la Constitución, los Tratados Internacionales ratificados y la ley.
- El Acuerdo Ministerial número MDT-2020-286, emitido el pasado 24 de diciembre de 2020 por el Ministerio de Trabajo, aun cuando se alega que busca incentivar el aumento de empleos, en su artículo 6 incurre en la restricción del derecho de estabilidad que el personal académico de las instituciones superiores particulares debe ser garantizado.
- Los órganos del sector público pueden expedir las regulaciones necesarias que ayuden al cumplimiento de sus objetivos, no obstante, estas deben sujetarse a las prescripciones constitucionales, legales y convenios internacionales.

RECOMENDACIONES

- Reformar el artículo 6 del Acuerdo Ministerial número MDT-2020-286, en atención a cambiar el plazo de duración del contrato al de tiempo indefinido, con el objeto de tutelar y garantizar efectivamente el derecho a la estabilidad laboral garantizada principalmente por la Constitución, así como las leyes de la República y los diferentes instrumentos internacionales.
- Mediante la implementación de esta reforma, se espera generar un análisis uniforme respecto al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores y como este no puede ser disminuido por órganos públicos a pretexto de generar el aumento de empleo sin ninguna verdadera justificación.

REFERENCIAS

- Acuerdo Ministerial N.º MDT-2020-286 (24 de diciembre de 2020). Normas legales N.º MDT-2020-286. https://www.fielweb.com/App_Themes/InformacionInteres/MDT-2020-286fw.pdf
- Cabanellas, G. (1979), *Diccionario Jurídico Elemental*, Editorial Heliasta.
- Cabanellas, G. (2007). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Editorial Heliasta.
- Castel, R. (2008). *La inseguridad social ¿Qué es estar protegido?*; 1ra Edición. Ediciones Manantial.
- Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167. 16 de diciembre de 2005. Última reforma: Suplemento del Registro Oficial 222, 4-I-2023. (Ecuador).
- Constitución de la República del Ecuador. Art. 284. 20 de octubre de 2008 (Ecuador).
- Constitución de la República del Ecuador. Art. 326. 20 de octubre de 2008 (Ecuador).
- Constitución de la República del Ecuador. Art. 33. 20 de octubre de 2008 (Ecuador).
- Constitución de la República del Ecuador. Art. 349. 20 de octubre de 2008 (Ecuador).
- Constitución de la República del Ecuador. Art. 352. 20 de octubre de 2008 (Ecuador).
- Constitución de la República del Ecuador. Art. 417. 20 de octubre de 2008 (Ecuador).
- Corte Constitucional, Gaceta Judicial, Serie XVIII, No. 1, Año CV.
- Corte Constitucional, Pleno de la Corte Constitucional. (2 de marzo de 2016). Sentencia No. 013-16-SIN-CC [MP Alfredo Ruíz Guzmán].
- De la Fuente, H. (1976). *Principios jurídicos del derecho a la estabilidad*. Editorial Fidenter; Alberti 835 Argentina.
- ESPASA CALPE S.A. (2005). *Diccionario Jurídico ESPASA*. Madrid, España.
- García, M. (1975). *Curso del derecho del trabajo*. 5ta edición; Editorial Ariel, Barcelona.
- Ley Orgánica de Educación Superior (12 de octubre 2010). Normas legales Suplemento del Registro Oficial N° 298 2010. Última Reforma: Suplemento del Registro Oficial 222, 4-I-2023

Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (20 de abril de 2015). Normas legales Registro oficial N.º 483.

Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración de los Derechos Humanos*. <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

Real Academia de la Lengua Española. (2016). *Desahucio*. <http://dle.rae.es/?id=COJX0eA>

Resolución N.º 036-2003-TP. Publicada en el Registro Oficial No. 440 (12 de octubre de 2004). Tribunal Constitucional, Pleno del Tribunal Constitucional.

Serrano A. (1970). *Derecho de trabajo*. Tomo I, 1ra. Edición; Editorial Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

Trujillo, J. (2008). *Derecho del trabajo*; Tomo I, 3era. Edición; Editorial Centro de publicaciones de la Pontificia Universidad Católica de Quito.

Villalpando, P. (2001). *Derecho a la estabilidad laboral*. México.

Viteri Llanga, J. (2006) *Derecho colectivo del trabajo*, Editorial Produgrafil center Quito.

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Acosta Aveiga Ana Valentina**, con C.C: # **1315090934** autora del trabajo de titulación: **Restricciones en la estabilidad laboral del personal académico de instituciones de educación superior particulares** previos a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro 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.- Autorizo 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, 06 de febrero de 2023

f  _____

Acosta Aveiga Ana Valentina

C.C: 131509093

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Restricciones en la estabilidad laboral del personal académico de instituciones de educación superior particulares		
AUTORA	Ana Valentina Acosta Aveiga		
REVISOR/TUTOR	Abg. Eduardo Xavier Monar Viña, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TITULO OBTENIDO:	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	06 de febrero de 2023	No. DE PÁGINAS:	22
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Laboral, Derecho Constitucional, Principio de Estabilidad laboral.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Derecho laboral, estabilidad laboral, trabajador, trabajo, personal académico, contrato laboral, Acuerdo, relación laboral, Ministerio de Trabajo.		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>El Ministerio de Trabajo, con fecha 24 de diciembre de 2020 emitió el Acuerdo Ministerial número MDT-2020-286, mediante el cual se resolvió el régimen especial de trabajo para el personal docente de las instituciones de educación superior. Este acuerdo genera una restricción al derecho a la estabilidad laboral que tienen estos trabajadores y lo podemos corroborar de tal manera que el Estado garantiza esta aplicación directa de las normas constitucionales e instrumentos internacionales de derechos humanos siempre que sean lo más favorable, incluso sin que sean invocadas por los justiciables. Este derecho que es tan importante puesto que no puede alegarse la existencia de una norma que con el criterio de que rige este régimen especial de trabajo, menoscaba los derechos humanos, teniendo en cuenta que refiere al derecho al trabajo, el cual está garantizado con todos sus beneficios sociales por la ley y la Constitución de la República.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593984142873	E-mail: ana.acosta03@cu.ucsg.edu.ec	
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):			