

<https://doi.org/10.69639/arandu.v12i1.857>

Derechos del trabajador y visto bueno por ineptitud manifiesta: análisis comparado entre Ecuador y Argentina

Worker rights and approval for manifest incompetence: a comparative analysis between Ecuador and Argentina

Mery Verónica Jara Silva

mjara9@indoamerica.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0009-2503-231X>

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Carrera de Derecho
Universidad Tecnológica Indoamérica
Ambato, Ecuador

José Luis Barrionuevo

josebarrionuevo@uti.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-1290-7999>

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Carrera de Derecho
Universidad Tecnológica Indoamérica
Ambato, Ecuador

Artículo recibido: 10 enero 2025

- Aceptado para publicación: 20 febrero 2025

Conflictos de intereses: Ninguno que declarar

RESUMEN

Este estudio aborda la problemática del despido por ineptitud manifiesta en el sector educativo privado en Ecuador, un contexto donde la falta de criterios claros y objetivos para evaluar la ineptitud ha generado abusos y vulneración de los derechos laborales de los docentes, afectando tanto su estabilidad laboral como la calidad de la educación que imparten. El objetivo principal del trabajo es analizar la regulación del despido por ineptitud en Ecuador y compararla con el marco legal de Argentina, identificando las garantías procesales que protegen los derechos de los educadores y proponiendo recomendaciones normativas que fortalezcan dichas protecciones. Para ello, se emplea un enfoque cualitativo, realizando un análisis documental exhaustivo de normativas, leyes laborales y sentencias judiciales en ambos países, lo que permite comprender la situación real de los docentes y el marco legal que regula los despidos. Los resultados del análisis revelan que el sistema ecuatoriano presenta deficiencias significativas, con un procedimiento de "visto bueno" que carece de transparencia y criterios objetivos, lo que puede conducir a despidos injustificados y arbitrarios. En contraste, la legislación argentina ofrece un marco más sólido con mayores garantías procesales y un enfoque más riguroso en la protección de los derechos laborales de los docentes. Se concluye que es urgente implementar reformas en Ecuador que fortalezcan estas garantías, estableciendo mecanismos claros de evaluación y un

debido proceso, con el fin de promover un entorno laboral más justo y equitativo para los educadores, lo que a su vez beneficiaría la calidad educativa en el país.

Palabras Clave: despido, ineptitud, derechos laborales, educación, normativa

ABSTRACT

This study addresses the issue of dismissal for manifest incompetence in the private educational sector in Ecuador, a context where the lack of clear and objective criteria for evaluating incompetence has led to abuses and violations of teachers' labor rights, affecting both their job stability and the quality of education they provide. The main objective of the work is to analyze the regulation of dismissal for incompetence in Ecuador and compare it with the legal framework in Argentina, identifying the procedural guarantees that protect the rights of educators and proposing normative recommendations to strengthen these protections. To achieve this, a qualitative approach is employed, conducting a thorough documentary analysis of regulations, labor laws, and judicial rulings in both countries, allowing for a comprehensive understanding of the real situation of teachers and the legal framework governing dismissals. The results of the analysis reveal that the Ecuadorian system presents significant deficiencies, with a "visto bueno" procedure that lacks transparency and objective criteria, which can lead to unjustified and arbitrary dismissals. In contrast, Argentine legislation offers a more robust framework with greater procedural guarantees and a more rigorous approach to protecting the labor rights of teachers. The study concludes that urgent reforms are needed in Ecuador to strengthen these guarantees by establishing clear evaluation mechanisms and ensuring due process, ultimately promoting a fairer and more equitable working environment for educators, which in turn would benefit the quality of education in the country.

Keywords: dismissal, ineptitude, labor rights, education, regulations

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. 

INTRODUCCIÓN

El sector educativo desempeña un papel fundamental en el desarrollo social y económico de cualquier país, siendo los docentes la piedra angular de este proceso. Sin embargo, en el contexto de instituciones educativas privadas, la relación laboral entre empleador y docente puede verse afectada por la figura del despido por ineptitud manifiesta. Esta figura legal, que permite a los empleadores despedir a trabajadores que no cumplen con los estándares mínimos de desempeño, ha generado un intenso debate sobre su aplicación y las implicaciones que tiene para los derechos laborales de los docentes en Ecuador (Córdova, 2020, p. 45).

En Ecuador, el mecanismo del "visto bueno" es el procedimiento que deben seguir los empleadores para despedir a un trabajador por ineptitud manifiesta. Sin embargo, este procedimiento puede ser interpretado de manera subjetiva, lo que abre la puerta a abusos y arbitrariedades. La falta de criterios claros para determinar la ineptitud puede afectar gravemente la estabilidad laboral de los docentes, quienes, en su mayoría, dependen de su salario para sustentar a sus familias (González, 2019, p. 102).

Por otro lado, el sistema educativo argentino presenta un marco legal diferente, donde la protección de los derechos laborales está más consolidada. En Argentina, aunque también existe la figura de despido por ineptitud, las regulaciones tienden a ser más garantistas, ofreciendo a los trabajadores procedimientos más claros y derechos adicionales (Martínez, 2021, p. 78). Esto plantea la necesidad de un análisis comparativo entre ambos sistemas, para identificar lecciones que puedan ser aplicadas en Ecuador.

El dilema entre la productividad institucional y la defensa de los derechos laborales es especialmente relevante en el ámbito educativo. Los empleadores buscan asegurar un nivel de calidad en la enseñanza, mientras que los docentes requieren un entorno laboral que respete su estabilidad y derechos fundamentales (Cáceres, 2022, p. 33). Esta tensión se convierte en un terreno fértil para la discusión sobre la necesidad de reformas en la legislación laboral ecuatoriana.

Además, la aplicación de la figura del despido por ineptitud manifiesta puede tener un impacto negativo en la moral y el desempeño de los docentes. La incertidumbre sobre su estabilidad laboral puede llevar a un clima de trabajo tenso, afectando no solo la calidad de la enseñanza, sino también el bienestar de los estudiantes (Sánchez, 2020, p. 67). Por lo tanto, es crucial encontrar un equilibrio que permita a las instituciones educativas mantener estándares de calidad sin sacrificar los derechos de sus trabajadores.

La perspectiva de garantizar un debido proceso en los despidos por ineptitud es esencial para proteger los derechos laborales. En este sentido, es fundamental que los docentes cuenten con mecanismos adecuados para impugnar despidos que consideren injustos, lo cual no siempre se encuentra garantizado en la legislación actual (Pérez, 2019, p. 54). La falta de un proceso justo puede llevar a una cultura de miedo y desconfianza entre los docentes.

Este estudio tiene como objetivo analizar la regulación del despido por ineptitud manifiesta en el contexto de la educación privada en Ecuador y compararla con el marco legal de Argentina. Se busca identificar las garantías procesales que protegen los derechos laborales de los docentes y proponer recomendaciones normativas que fortalezcan estas protecciones (Ríos, 2023, p. 12). Este análisis no solo es relevante desde un punto de vista académico, sino que también tiene implicaciones prácticas para la política educativa.

Al examinar la legislación de ambos países, se espera resaltar las mejores prácticas que podrían ser adoptadas en Ecuador para mejorar la situación de los docentes. La implementación de normas más claras y justas contribuiría a un entorno laboral más equilibrado, donde se respete tanto la productividad educativa como los derechos de los trabajadores (López, 2022, p. 88). Esto podría resultar en una mejora en la calidad de la educación y en la satisfacción laboral de los docentes.

Es por ello que la figura del despido por ineptitud manifiesta plantea serias interrogantes sobre la protección de los derechos laborales en el sector educativo privado. La necesidad de un análisis comparativo con el contexto argentino se vuelve imperativa para entender cómo se pueden fortalecer las garantías procesales en Ecuador. A través de este estudio, se espera contribuir a un debate más amplio sobre la justicia laboral y la calidad educativa en el país, promoviendo un marco legal que beneficie tanto a empleadores como a trabajadores.

METODOLOGÍA

Este estudio tiene un enfoque cualitativo con el objetivo de comprender la realidad de los docentes en relación con el despido por ineptitud manifiesta en el contexto de la educación privada en Ecuador y Argentina. Busca explorar en profundidad las dinámicas laborales y normativas que inciden en la vida profesional de los educadores en ambos países. Para la recolección de datos, se realizó un análisis documental de normativas, leyes laborales y sentencias judiciales en Ecuador y Argentina, lo que ayudó a contextualizar la situación de los docentes y a entender el marco legal que regula los despidos. A través de este método, el estudio busca ofrecer una visión integral de la situación de los docentes en el sector educativo privado.

DESARROLLO

Despido por Ineptitud Manifiesta

En Ecuador, el Código del Trabajo regula diversas formas de terminación del contrato de trabajo, que se dividen en despido justificado, despido injustificado y despido por mutuo acuerdo. Cada una de estas modalidades tiene implicaciones legales y procedimientos específicos.

1. **Despido Justificado:** Este tipo de despido se produce cuando el empleador tiene motivos válidos y legales para terminar la relación laboral. Las causas de despido justificado están

especificadas en el artículo 169 del Código del Trabajo, e incluyen la ineptitud manifiesta, la desobediencia, el incumplimiento de las obligaciones laborales, entre otras.

2. **Despido Injustificado:** Se considera despido injustificado cuando el empleador no tiene una causa legalmente válida para terminar el contrato. En este caso, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización y a que se reconozcan sus derechos laborales.
3. **Despido por Mutuo Acuerdo:** Este tipo de despido ocurre cuando ambas partes, empleador y trabajador, acuerdan terminar la relación laboral de manera consensuada. Este acuerdo debe formalizarse por escrito y puede incluir condiciones específicas.

El despido por ineptitud manifiesta se encuentra regulado en el artículo 169, numeral 7 del Código del Trabajo. Este artículo establece que los empleadores pueden solicitar un visto bueno ante la autoridad laboral para despedir a un trabajador que no cumpla con los requisitos mínimos de desempeño. Sin embargo, esta figura presenta un alto riesgo de abuso, ya que no siempre se aplican criterios objetivos y claros para determinar la ineptitud. Muchas veces, las evaluaciones de desempeño son subjetivas y pueden estar influenciadas por factores ajenos a la capacidad laboral del trabajador.

La normativa exige que los empleadores presenten pruebas que justifiquen su decisión de despido. Sin embargo, en la práctica, estos procedimientos pueden carecer de transparencia, creando un entorno propicio para la arbitrariedad. La falta de un marco claro y bien definido para evaluar la ineptitud puede llevar a despidos injustificados, vulnerando derechos fundamentales como el derecho al trabajo y a un debido proceso, tal como establece el Código del Trabajo, Art. 47.

Situación en el Sector Educativo

La situación se agrava en el sector educativo, donde la estabilidad laboral es crucial para el desarrollo profesional de los docentes. Un despido injustificado no solo afecta la vida laboral del docente, sino que también impacta en la calidad de la educación que reciben los estudiantes. Por lo tanto, es fundamental que existan mecanismos de protección robustos que defiendan los derechos de los trabajadores en el ámbito educativo.

Comparativa con Argentina

En contraste, la legislación argentina incorpora mayores garantías procesales. El Estatuto del Docente y la Ley de Contrato de Trabajo estipulan que cualquier despido debe ser precedido por un proceso de evaluación objetiva. Según Blanchard (2012), “la legislación argentina reconoce la importancia de proteger al trabajador en situaciones de posible vulnerabilidad, especialmente en sectores como el educativo” (p. 27).

Además, la normativa argentina contempla la capacitación continua como un derecho del docente, buscando prevenir situaciones de ineptitud mediante el fortalecimiento de competencias laborales.

La legislación laboral argentina también contempla el despido por ineptitud manifiesta, aunque con un enfoque más riguroso en cuanto a la carga de la prueba y el debido proceso. Esto proporciona mayores garantías a los trabajadores, ya que el empleador debe justificar de manera fehaciente la ineptitud del trabajador, implicando un proceso de evaluación más rigurosa. Es crucial que en Ecuador se fortalezcan los marcos legales y se implementen protocolos claros para evaluar la ineptitud, a fin de proteger los derechos laborales y garantizar un debido proceso. La comparación con el sistema argentino puede servir como referencia para mejorar la legislación y práctica laboral en el país.

Derechos de los Trabajadores y su Impacto en el Sector Educativo

Los derechos de los trabajadores son fundamentales para garantizar un entorno laboral justo y equitativo. Estos derechos incluyen la protección contra despidos arbitrarios, el acceso a un debido proceso y la posibilidad de desarrollar habilidades a través de la capacitación y la formación continua (Mora Dávalos, 2013). Dentro de este marco, los docentes también están sujetos a estos derechos, y su protección es crucial para la calidad de la educación.

Las implicaciones de las diferencias en la regulación del despido por ineptitud manifiesta son profundas en el contexto educativo. En Ecuador, la posibilidad de ser despedido sin un proceso justo puede generar un ambiente de ansiedad y desconfianza entre los docentes, afectando no solo su desempeño, sino también la calidad de la educación que ofrecen. Esta incertidumbre laboral puede llevar a una disminución de la motivación y un aumento del estrés, lo que repercute negativamente en el ambiente escolar (León Espinoza, 2022).

Por el contrario, en Argentina, donde las garantías procesales son más robustas, los docentes tienden a sentirse más seguros en sus puestos de trabajo. Esta percepción de estabilidad no solo beneficia a los trabajadores, sino que también impacta positivamente en la calidad de la educación. Al contar con un entorno laboral justo y equitativo, los docentes están más motivados para innovar y mejorar su práctica educativa, lo que se traduce en un mejor aprendizaje para los estudiantes (Blanchard, 2012).

La percepción de estabilidad laboral es fundamental para la retención de talento en el sector educativo. En Ecuador, es imperativo implementar reformas que fortalezcan las garantías laborales, promoviendo un sistema educativo donde los docentes tengan la seguridad de que su trabajo será valorado y protegido.

Derechos Laborales de los Docentes

Las implicaciones de las diferencias en la regulación del despido por ineptitud manifiesta son profundas en el contexto educativo. En Ecuador, la posibilidad de ser despedido sin un proceso justo puede crear un ambiente de ansiedad y desconfianza entre los docentes, afectando su desempeño y la calidad de la educación que ofrecen. La incertidumbre laboral puede llevar a

una disminución de la motivación y a un aumento del estrés, lo que repercute negativamente en el ambiente escolar.

Por el contrario, en Argentina, donde las garantías procesales son más robustas, los docentes tienden a sentirse más seguros en sus puestos de trabajo. Esto no solo beneficia a los trabajadores, sino que también impacta positivamente en la calidad de la educación. Al contar con un entorno laboral justo y equitativo, los docentes están más motivados para innovar y mejorar su práctica educativa, lo que redundará en un mejor aprendizaje para los estudiantes.

Además, la percepción de estabilidad laboral es fundamental para la retención de talento en el sector educativo. En Ecuador, es necesario que se implementen reformas que fortalezcan las garantías laborales, promoviendo un sistema educativo donde los docentes tengan la seguridad de que su trabajo será valorado y protegido.

Una de las recomendaciones más importantes es el fortalecimiento de los procedimientos administrativos que regulan el visto bueno en Ecuador. Es esencial que se establezcan criterios claros y objetivos para la evaluación del desempeño de los docentes. Esto incluye la creación de un sistema de evaluación que sea transparente, justo y participativo, donde se consideren no solo resultados académicos, sino también otros factores como la dedicación, la innovación en la enseñanza y la interacción con los estudiantes. La implementación de un protocolo estandarizado para la evaluación puede ayudar a mitigar la arbitrariedad en la aplicación del visto bueno, evitando así despidos injustificados.

Asimismo, es fundamental garantizar el derecho al debido proceso en los procedimientos de despido. Esto implica que los docentes tengan acceso a un proceso justo, donde se les informe adecuadamente sobre las razones de su posible despido y se les brinde la oportunidad de defenderse antes de que se tome una decisión. Se podría establecer un plazo razonable para la revisión de las evidencias y la presentación de alegaciones, así como la posibilidad de recurrir a instancias superiores en caso de desacuerdo con la decisión. Este enfoque no solo protege los derechos de los docentes, sino que también contribuye a una cultura de respeto y diálogo en las instituciones educativas.

La capacitación y el desarrollo profesional continuo son otra área crítica que debe ser abordada. Las instituciones educativas deben implementar programas de formación que ayuden a los docentes a mejorar sus habilidades y competencias. Esto no solo puede reducir la incidencia de despidos por ineptitud, sino también fomentar un ambiente de aprendizaje donde los docentes se sientan apoyados y valorados. En este sentido, se podría considerar la creación de incentivos para las instituciones que inviertan en la formación continua de su personal, promoviendo así una educación de mayor calidad.

Es crucial también que se regule el uso del visto bueno en el contexto educativo. La ley debe establecer límites claros sobre cuándo y cómo puede ser invocado, evitando su uso como

una herramienta para la eliminación de personal que no se ajuste a la cultura organizacional de la institución. Además, se podría considerar la posibilidad de establecer mecanismos de mediación que permitan resolver conflictos laborales antes de llegar a la instancia del despido. Esto no solo protegería a los docentes, sino que también fortalecería la relación entre empleadores y empleados, promoviendo un clima laboral más saludable.

Marco Legal Ecuatoriano

El Código del Trabajo de Ecuador regula el procedimiento del "visto bueno", que es el mecanismo formal utilizado por los empleadores para despedir a un trabajador por ineptitud manifiesta. Este procedimiento exige que el empleador presente justificaciones claras y pruebas que respalden la decisión de despido. Sin embargo, la falta de criterios específicos para evaluar la ineptitud ha suscitado críticas, ya que puede dar lugar a decisiones arbitrarias y abusivas por parte de los empleadores (Mora Dávalos, 2013).

El "visto bueno" permite a los empleadores despedir a empleados sin la necesidad de un proceso judicial directo, lo que plantea serios riesgos para la estabilidad laboral de los docentes. Según el Artículo 47 del Código del Trabajo, el despido solo puede ser justificado por causas legales y, en caso de duda, debe interpretarse a favor del trabajador. No obstante, en la práctica, este principio no siempre se cumple, lo que genera una inseguridad laboral significativa entre los educadores (González, 2019).

Además, la falta de estándares claros para la evaluación del desempeño docente contribuye a un entorno laboral propenso a decisiones discrecionales. La ausencia de criterios objetivos puede resultar en despidos injustificados, lo que no solo afecta la estabilidad laboral de los docentes, sino que también repercute negativamente en la calidad de la educación que reciben los estudiantes. La inestabilidad laboral, derivada de despidos arbitrarios, puede generar un clima de ansiedad y desconfianza entre los educadores, lo que impacta su desempeño y, por ende, la calidad educativa (Sánchez, 2020).

Es crucial destacar que la situación actual del marco legal en Ecuador resalta la necesidad de implementar reformas significativas. Estas reformas deberían enfocarse en fortalecer las garantías procesales para los docentes, estableciendo criterios claros y objetivos para la evaluación del desempeño y asegurando un debido proceso en los despidos. La creación de un sistema de evaluación transparente y justo contribuiría a mitigar la arbitrariedad y proteger los derechos laborales fundamentales de los educadores (Ríos, 2023).

El marco legal ecuatoriano enfrenta desafíos significativos en la protección de los derechos laborales de los docentes, lo que subraya la importancia de reformas que aseguren un entorno laboral justo y equitativo. Estas reformas no solo beneficiarían a los docentes, sino que también mejorarían la calidad educativa en el país, promoviendo un desarrollo social y educativo más integral (Córdova, 2021).

Marco Legal Argentino

Al comparar estas recomendaciones con el marco legal en Argentina, se puede observar que este país ha implementado mecanismos de protección más robustos para los docentes. Por ejemplo, la Ley de Contrato de Trabajo en Argentina establece procedimientos claros para el despido de trabajadores, incluyendo la necesidad de justificación y la posibilidad de apelación ante instancias superiores. Ecuador podría beneficiarse al adoptar elementos de este enfoque, adaptándolos a su contexto específico. La creación de una legislación que contemple la particularidad del sector educativo podría ser un paso importante hacia la mejora de las condiciones laborales de los docentes.

Fomentar un diálogo social entre los actores involucrados —gobierno, empleadores y sindicatos— es esencial para la creación de políticas laborales que realmente respondan a las necesidades del sector educativo. La inclusión activa de los docentes en las discusiones sobre sus derechos y condiciones laborales no solo promovería una mayor cohesión social, sino que también facilitaría la construcción de un sistema educativo más justo y equitativo.

Como señala la doctrina, "la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones es esencial para el desarrollo de políticas laborales efectivas" (Pap, 2020). Este enfoque colaborativo puede dar lugar a la elaboración de normativas que protejan los derechos de los trabajadores y, a su vez, promuevan la calidad educativa y el bienestar de los estudiantes, en consonancia con el **Código del Trabajo, Art. 48**, que establece la obligación del empleador de asegurar un ambiente laboral que respete los derechos de los trabajadores.

Dentro de las recomendaciones normativas presentadas buscan construir un marco legal que equilibre la protección de los derechos laborales de los docentes con la imperiosa necesidad de mantener altos estándares de calidad en la educación. La implementación de estas medidas tiene el potencial de transformar el sistema educativo en uno más justo y equitativo, beneficiando tanto a docentes como a estudiantes en Ecuador. Tal como enfatiza la doctrina, "un marco normativo equilibrado es fundamental para garantizar tanto los derechos de los trabajadores como la calidad del servicio educativo" (Pap, 2020), y esto se alinea con lo que establece el **Código del Trabajo, Art. 47**, que protege el derecho al trabajo y a un debido proceso en el ámbito laboral.

Dentro de los Tratados Internacionales

Análisis de los Despidos y la Protección de los Derechos Laborales

La protección de los derechos laborales y la regulación de los despidos están fundamentadas en varios tratados y convenios internacionales, especialmente aquellos promovidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos convenios son esenciales para garantizar un entorno laboral justo y equitativo.

Uno de los convenios más relevantes es el **Convenio N° 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación**, adoptado en 1948. Este convenio garantiza a los

trabajadores el derecho a organizarse y participar en sindicatos sin temor a represalias. La protección contra despidos motivados por actividades sindicales es crucial, ya que permite a los trabajadores ejercer sus derechos sin el miedo a perder su empleo (OIT, 1948).

Complementando este marco, el **Convenio N° 98 sobre el Derecho de Asociación y la Protección del Derecho de Sindicación**, adoptado en 1949, establece que los trabajadores no pueden ser despedidos por razones relacionadas con su afiliación sindical o su participación en actividades sindicales. Este convenio refuerza la protección de los derechos laborales y contribuye a un ambiente de trabajo más equitativo (OIT, 1949).

Otro convenio relevante es el **Convenio N° 158 sobre el Despido**, adoptado en 1982. Este convenio limita la capacidad de los empleadores para despedir a trabajadores, estableciendo que los despidos deben ser justificados y que se debe otorgar a los trabajadores la oportunidad de impugnar decisiones de despido que consideren injustas. La existencia de procedimientos claros y justos es esencial para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar su estabilidad laboral (OIT, 1982).

Finalmente, el **Convenio N° 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)**, adoptado en 1958, prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación. Esto incluye la protección contra despidos basados en motivos discriminatorios, como raza, género, religión y afiliación política. Este convenio es crucial para asegurar que todos los trabajadores sean tratados de manera equitativa y que no enfrenten despidos injustificados debido a factores ajenos a su desempeño laboral (OIT, 1958).

La ratificación y aplicación de estos convenios por parte de los Estados miembros, incluido Ecuador, son fundamentales para asegurar la protección de los derechos laborales en el contexto de despidos. Esto promueve un marco legal que respete la dignidad y los derechos de todos los trabajadores, estableciendo un entorno laboral más justo y seguro.

RESULTADOS

El análisis documental se llevó a cabo para entender el marco legal que regula el despido por ineptitud manifiesta en Ecuador y Argentina. Se revisaron diversas fuentes, incluidas leyes laborales, sentencias judiciales, documentos normativos y estudios académicos relevantes. Este proceso permitió identificar diferencias significativas en la protección de los derechos laborales de los docentes en ambos países.

Fuentes Analizadas

Código del Trabajo de Ecuador: Se examinaron artículos específicos que regulan el despido por ineptitud, centrándose en el procedimiento del "visto bueno" y los requisitos que deben cumplir los empleadores.

Ley de Contrato de Trabajo de Argentina: Se analizaron los procedimientos establecidos para el despido por ineptitud, así como las garantías de debido proceso que esta ley otorga a los trabajadores.

Sentencias Judiciales: Se revisaron fallos relevantes de la Corte Constitucional de Ecuador y de la Corte Suprema de Justicia de Argentina que abordan casos de despido por ineptitud, permitiendo comprender la interpretación judicial de las normativas y su aplicación práctica.

Estudios Académicos: Se consultaron artículos y libros de expertos en derecho laboral que analizan la efectividad de las normativas en ambos países y sus implicaciones para los docentes.

El análisis del marco legal que regula el despido por ineptitud manifiesta en Ecuador y Argentina revela diferencias en la protección de los derechos laborales de los docentes. Para comprender estas diferencias, se llevó a cabo un análisis documental exhaustivo, que incluyó diversas fuentes, como leyes laborales, sentencias judiciales, documentos normativos y estudios académicos.

En Ecuador, el **Código del Trabajo** establece el procedimiento del "visto bueno" como el mecanismo formal para despedir a un trabajador por ineptitud manifiesta. Este procedimiento requiere que el empleador justifique la ineptitud con pruebas concretas. Sin embargo, la falta de criterios objetivos para evaluar el desempeño docente puede dar lugar a decisiones arbitrarias y a abusos por parte de los empleadores. La doctrina laboral en Ecuador enfatiza la necesidad de un enfoque que equilibre la autoridad del empleador con la protección de los derechos del trabajador, sugiriendo reformas que establezcan criterios claros para la evaluación del desempeño (González, 2021).

Por otro lado, en Argentina, la **Ley de Contrato de Trabajo** regula el despido por ineptitud, garantizando a los trabajadores un debido proceso. Esta ley establece procedimientos claros que deben seguirse antes de proceder con un despido, incluyendo notificaciones y la posibilidad de impugnación. La doctrina en Argentina resalta la importancia de la protección de los derechos laborales, sugiriendo que las garantías ofrecidas por la ley son fundamentales para evitar abusos y asegurar la estabilidad laboral de los docentes (Martínez, 2020).

Las sentencias judiciales son también una fuente clave para entender la aplicación práctica de estas normativas. En Ecuador, fallos de la Corte Constitucional han abordado la interpretación del "visto bueno", subrayando la necesidad de un debido proceso y la protección de los derechos de los trabajadores (Corte Constitucional del Ecuador, 2019). Mientras tanto, la Corte Suprema de Justicia de Argentina ha reafirmado la importancia de las garantías procesales en casos de despido por ineptitud, estableciendo precedentes que protegen a los trabajadores (Corte Suprema de Justicia de Argentina, 2018).

Además, los estudios académicos ofrecen una visión crítica sobre la efectividad de las normativas en ambos países. Investigaciones recientes han analizado cómo las diferencias

legislativas impactan la estabilidad laboral de los docentes, destacando la necesidad de reformas que fortalezcan las protecciones existentes (Pérez, 2022). En conclusión, la doctrina en ambos países sugiere que es esencial contar con un marco legal que no solo permita a los empleadores gestionar el desempeño, sino que también garantice los derechos fundamentales de los trabajadores.

Resultados Del Análisis Documental

El análisis documental reveló varias diferencias clave entre los marcos legales de Ecuador y Argentina:

Tabla 1

Análisis Documental

Aspecto	Ecuador	Argentina
Definición	de Amplia y subjetiva, permite	Específica y objetiva, brinda mayor
Ineptitud	abusos	seguridad jurídica
Proceso de Despido	"Visto bueno" transparente	poco Carga de prueba estricta, derecho a apelación
Protección Judicial	Tendencia a favorecer al empleador	Enfoque en derechos del trabajador
Mecanismos de Evaluación	Falta de criterios claros y objetivos	Evaluaciones estructuradas y documentadas
Capacitación y Desarrollo	Limitada y no sistemática	Programas de capacitación continua

Elaborado por: M. V. Jara Silva, 2025.

Interpretación de Resultados

Los resultados del análisis documental indican que la falta de claridad y los criterios subjetivos en la normativa ecuatoriana generan un entorno propicio para la vulneración de los derechos laborales de los docentes. La posibilidad de ser despedidos sin un proceso justo afecta no solo su estabilidad laboral, sino también la calidad educativa en el país.

En contraste, el marco legal argentino, con sus procedimientos claros y garantías de debido proceso, contribuye a un ambiente laboral más seguro para los docentes. Los resultados subrayan la necesidad urgente de reformas en la legislación ecuatoriana para fortalecer la protección de los derechos laborales, alineándose con las mejores prácticas observadas en Argentina.

A continuación se presentan ejemplos que visualizan las diferencias comparativas: Las garantías procesales en Argentina es el caso de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N.º 20.744). Esta ley establece un marco claro para el despido por ineptitud, incluyendo:

1. **Carga de Prueba:** En Argentina, la carga de prueba recae en el empleador, quien debe demostrar la ineptitud del trabajador. Esto significa que el empleador debe presentar evidencias concretas que justifiquen el despido, asegurando así un proceso más justo.
2. **Derecho a Apelación:** Los trabajadores tienen derecho a impugnar el despido ante la justicia laboral. Esto permite que un tribunal evalúe las circunstancias del despido, lo que protege al trabajador contra decisiones arbitrarias.
3. **Audiencias Previas:** Antes de un despido, se requiere que el empleador notifique al trabajador y, en muchos casos, se lleva a cabo una audiencia donde el empleado puede presentar su defensa. Este procedimiento favorece el debido proceso.

Estos elementos reflejan un enfoque en la protección de los derechos del trabajador, garantizando que cualquier despido por ineptitud se maneje de manera justa y transparente.

Un ejemplo que ilustra la falta de garantías procesales en Ecuador respecto al despido por ineptitud se puede encontrar en el mecanismo del "visto bueno" regulado en el Código del Trabajo. Este proceso presenta varias deficiencias:

1. **Ambigüedad en la Definición de Ineptitud:** La ineptitud se define de manera amplia y subjetiva, lo que permite a los empleadores interpretar y aplicar criterios de manera arbitraria. Esto genera un riesgo de abusos, ya que no hay un estándar claro que limite el uso de esta causal.
2. **Falta de Transparencia en el Proceso:** El procedimiento de "visto bueno" carece de mecanismos claros de evaluación y notificación al trabajador, lo que puede resultar en despidos sin un proceso justo ni oportunidades adecuadas para la defensa.
3. **Protección Judicial Inconsistente:** La tendencia de los tribunales laborales a favorecer a los empleadores en casos de despido por ineptitud disminuye la confianza del trabajador en el sistema judicial, dejando a muchos sin un recurso efectivo ante despidos injustificados.

Estos aspectos demuestran cómo el marco legal en Ecuador puede carecer de las garantías adecuadas para proteger los derechos de los trabajadores en situaciones de despido por ineptitud.

En el Derecho Administrativo

El debido proceso es un principio esencial que asegura que cualquier decisión de la administración pública que afecte los derechos de los ciudadanos se adopte con base en normas claras, justas y transparentes. En el contexto de los docentes de instituciones privadas en Ecuador, aunque su relación laboral es de carácter privado, el Ministerio del Trabajo y otras entidades administrativas juegan un papel crucial en la regulación del "visto bueno". Este procedimiento administrativo debe cumplir con requisitos formales y materiales, garantizando que cualquier despido se lleve a cabo de manera adecuada. Además, las resoluciones que afectan los derechos

de los docentes deben estar debidamente fundamentadas, permitiendo así la impugnación de decisiones ante instancias superiores o la justicia constitucional.

En contraste, en Argentina, el principio del debido proceso se refuerza mediante una mayor carga de prueba para el empleador, quien debe demostrar la ineptitud del trabajador antes de proceder con el despido. Este enfoque otorga a los docentes una protección más robusta, ya que cuentan con mecanismos de apelación más estructurados que facilitan la defensa de sus derechos laborales. Esta diferencia en la regulación evidencia cómo el marco legal en cada país influye en la estabilidad laboral y las garantías procesales para los docentes, subrayando la importancia del debido proceso en la administración pública.

Desde el Derecho Constitucional

El despido por ineptitud manifiesta en Ecuador puede afectar varios derechos fundamentales de los docentes. En primer lugar, el derecho al trabajo, consagrado en el Artículo 33 de la Constitución de Ecuador, establece que el trabajo es un derecho y un deber social. Un despido arbitrario, especialmente si no se garantiza un debido proceso, puede vulnerar este principio, dejando a los docentes en una situación de desprotección laboral. La falta de criterios claros para determinar la ineptitud puede llevar a decisiones que no respeten este derecho fundamental.

Además, el derecho a la estabilidad laboral, protegido por el Artículo 326, numeral 2 de la Constitución, es crucial para los trabajadores. Este artículo establece que los trabajadores tienen derecho a no ser despedidos sin una causa justificada. Si el "visto bueno" se aplica sin criterios objetivos, se atenta contra la estabilidad del docente, lo que puede generar un ambiente laboral incierto y perjudicial. La inestabilidad laboral afecta no solo al docente, sino también a la calidad educativa que se ofrece a los estudiantes.

Por último, el derecho a la seguridad jurídica, estipulado en el Artículo 82 de la Constitución, se ve comprometido cuando no existen reglas claras y transparentes sobre la ineptitud laboral. Esta falta de claridad genera incertidumbre y abre la puerta a decisiones arbitrarias, afectando la confianza en el sistema. Asimismo, el derecho a la tutela judicial efectiva, garantizado por el Artículo 75, permite que un docente que considere que su despido es injusto tenga acceso a mecanismos judiciales eficaces para impugnar la decisión y obtener reparación. En contraste, la normativa laboral en Argentina otorga mayores garantías a los docentes, asegurando procedimientos más justos y menos discrecionales.

Desde el Derecho Procesal Laboral

Se pueden implementar varias medidas para garantizar un proceso más justo en Ecuador ante un despido por ineptitud manifiesta. En primer lugar, es crucial establecer una carga probatoria más equilibrada. Actualmente, el empleador tiene una ventaja significativa en el procedimiento del "visto bueno", ya que solo necesita presentar pruebas mínimas para justificar

el despido. Se debería exigir una justificación más detallada y objetiva, asegurando que el empleador demuestre efectivamente la ineptitud del docente. En comparación, en Argentina, la carga de la prueba recae en el empleador, lo que brinda mayor protección al trabajador (Córdoba, 2020).

Otra medida importante es la creación de un procedimiento de evaluación previa al despido. Este proceso podría incluir una evaluación documentada y objetiva del desempeño del docente, con la participación del afectado. Al implementar este tipo de evaluación, se reducirían los despidos injustificados y se brindaría la oportunidad de mejorar el rendimiento en lugar de despedir de manera directa e inmediata. Además, se debería garantizar el derecho a una audiencia previa al despido, similar a un juicio laboral, donde el docente tenga la oportunidad de defenderse antes de que se apruebe el "visto bueno". En Argentina, los trabajadores pueden apelar el despido ante tribunales especializados, lo que refuerza la idea de un proceso justo (García, 2019).

Es fundamental la creación de tribunales laborales especializados en el sector educativo, lo que permitiría resolver estos conflictos con mayor experticia y equidad. En Argentina, los tribunales laborales tienden a favorecer una interpretación protectora de los derechos del trabajador (Martínez, 2021). Además, se debería fomentar la conciliación obligatoria antes del despido, donde las partes busquen alternativas, como la capacitación en lugar del despido directo. Esta medida disminuiría el uso abusivo del "visto bueno" y promovería un enfoque más constructivo en la resolución de conflictos laborales.

Desde la Perspectiva del Derecho Colectivo del Trabajo

Los sindicatos docentes pueden intervenir de diversas maneras para proteger a los profesores de despidos arbitrarios, a pesar de la eliminación de sindicatos en el sector público en Ecuador en 2008. Aunque los sindicatos formales no existan, los docentes pueden organizarse en asociaciones y federaciones que actúen como representantes en negociaciones y reclamaciones colectivas. Un ejemplo notable es la Unión Nacional de Educadores (UNE), que sigue activa en la defensa de los derechos docentes. Estas organizaciones pueden facilitar la negociación colectiva, permitiendo que los docentes se agrupen para presentar propuestas y demandas ante el gobierno o empleadores privados, lo que fortalece su posición en el ámbito laboral.

Además, los docentes tienen la posibilidad de recurrir a acciones de protección y demandas colectivas en casos de despidos injustificados, basándose en el derecho al trabajo y la estabilidad laboral. A través de estas acciones legales, pueden buscar reparación ante la justicia. También pueden participar en la Defensoría del Pueblo y otros organismos de derechos humanos, que pueden intervenir en casos de vulneración de derechos laborales. En contraste, en Argentina, los sindicatos continúan desempeñando un papel crucial en la defensa de los docentes, participando activamente en negociaciones y litigios laborales, lo que les otorga una mayor protección y respaldo en situaciones de despido (López, 2020; Silva, 2021).

Desde el Derecho Constitucional y los Principios de Justicia Social

La estabilidad laboral de los docentes en el sector privado es fundamental desde el derecho constitucional y los principios de justicia social por varias razones. En primer lugar, la protección del derecho al trabajo (Art. 33 de la Constitución de Ecuador) establece que el trabajo no solo es un medio de subsistencia, sino también un derecho que garantiza la dignidad y el bienestar de las personas. Cuando los docentes pueden ser despedidos arbitrariamente, se vulnera este principio, generando inseguridad laboral que afecta no solo a los profesionales, sino también a la calidad de la educación que ofrecen. La inestabilidad puede obstaculizar el desarrollo de un ambiente propicio para el aprendizaje, afectando así a los estudiantes.

Además, la garantía de la calidad educativa es crucial, ya que la inestabilidad laboral impacta directamente en el rendimiento y la motivación de los docentes. Si un profesor vive con el temor constante de ser despedido sin justa causa, no podrá desempeñar su labor con la libertad necesaria ni innovar en sus métodos de enseñanza. Asimismo, desde un enfoque de justicia social, es importante considerar que muchos docentes dependen completamente de su salario, y un despido abrupto puede dejarlos en situaciones vulnerables, especialmente en el caso de mujeres docentes o trabajadores mayores, donde la inestabilidad puede acentuar desigualdades y discriminación. Por último, el derecho a la seguridad jurídica (Art. 82 de la Constitución) se ve comprometido cuando no existen criterios claros para el despido por ineptitud, ya que la falta de estándares de evaluación expone a los trabajadores a decisiones subjetivas y arbitrarias. Comparativamente, en Argentina, la legislación laboral establece garantías más estrictas para los docentes, creando un entorno más estable y justo que se traduce en un mejor desempeño académico y un sistema educativo más sólido (Pérez, 2020; Martínez, 2021).

Desde el Punto de Vista del Derecho Comparado

Son varios los mecanismos del modelo argentino podrían ser aplicados en Ecuador para mejorar la estabilidad laboral de los docentes. En primer lugar, la carga de la prueba en el despido (Art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo Argentina) establece que el empleador debe justificar plenamente el despido del trabajador, lo que protege al docente de decisiones arbitrarias. En contraste, el procedimiento del "visto bueno" en Ecuador permite al empleador tener un control mayor sobre la decisión de despido, sin exigir una justificación clara y objetiva. Una solución para Ecuador podría ser incorporar un sistema donde el empleador tenga la obligación de presentar documentación y evaluaciones objetivas que demuestren la ineptitud del docente.

Otro mecanismo relevante es la implementación de evaluaciones estructuradas y documentadas. En Argentina, existen protocolos claros para la evaluación del desempeño antes de proceder al despido de un docente. Sin embargo, en Ecuador no hay una normativa que exija procesos formales de evaluación antes de aplicar el "visto bueno". La solución aquí sería establecer un protocolo de evaluación periódica basado en criterios medibles, brindando a los

docentes la oportunidad de mejorar su desempeño antes de cualquier decisión de despido. Además, en Argentina, los docentes gozan de un derecho a la estabilidad reforzada en educación a través de la Ley de Educación Nacional, que les otorga protección especial, especialmente a aquellos con más años de servicio.

Ecuador podría beneficiarse de la creación de un régimen especial de estabilidad laboral para docentes en el sector privado, con más garantías que eviten despidos injustos. La existencia de tribunales especializados en derecho laboral en Argentina asegura que los conflictos laborales sean tratados por jueces con conocimiento específico en la materia. En Ecuador, la creación de un tribunal especializado en derecho laboral educativo o la capacitación de jueces en esta área podría mejorar la calidad de las decisiones judiciales y la protección de los derechos de los docentes. Implementar estos cambios permitiría una mayor protección y estabilidad laboral para los docentes en Ecuador, promoviendo así una educación de mejor calidad.

DISCUSIÓN

La comparación entre las regulaciones de Ecuador y Argentina destaca diferencias significativas en las garantías procesales que protegen a los trabajadores, especialmente en el ámbito educativo. En Ecuador, aunque existe un mecanismo formal para el despido por ineptitud a través del "visto bueno", este proceso presenta serias limitaciones. La falta de criterios claros y objetivos para evaluar el desempeño docente, sumado a la posibilidad de evaluaciones subjetivas, crea un entorno propenso a abusos. Muchos docentes, al enfrentarse a un despido, carecen de los recursos y conocimientos necesarios para impugnar decisiones que consideran injustas. Esta situación no solo vulnera sus derechos laborales, sino que también genera un clima de incertidumbre y desconfianza, afectando negativamente su desempeño y la calidad educativa.

En contraste, Argentina ofrece un marco legal más robusto en términos de protección laboral. La carga de la prueba recae sobre el empleador, obligándolo a justificar de manera fehaciente la ineptitud del trabajador antes de proceder con un despido. Este enfoque no solo proporciona un mayor nivel de seguridad jurídica para los docentes, sino que también fomenta un ambiente de trabajo más estable y predecible. La existencia de tribunales laborales especializados en conflictos laborales en Argentina asegura que las disputas sean resueltas de manera justa y equitativa, lo que refuerza la confianza de los docentes en el sistema legal.

Adicionalmente, Argentina ha implementado políticas de formación y capacitación que abordan directamente la percepción de ineptitud en los docentes. Estas iniciativas no solo contribuyen a la mejora continua de las habilidades profesionales, sino que también reducen la incidencia de despidos por ineptitud. Al promover un enfoque constructivo en la relación laboral, se crea un entorno donde los docentes se sienten valorados y apoyados, lo que a su vez se traduce en un mejor rendimiento académico y una mayor calidad educativa.

Por lo tanto, la experiencia argentina podría servir como un modelo para Ecuador. La implementación de criterios de evaluación claros y objetivos, junto con un sistema de apelación accesible y un enfoque proactivo en la capacitación docente, podría fortalecer las garantías laborales en Ecuador. Este tipo de reformas no solo protegería los derechos de los trabajadores, sino que también contribuiría a un ambiente educativo más saludable y productivo, beneficiando tanto a docentes como a estudiantes.

Además, en Argentina se han implementado políticas efectivas de formación y capacitación para los docentes, un aspecto crucial que incide directamente en la percepción de ineptitud. Estas políticas no solo se centran en la mejora de las competencias pedagógicas, sino que también abordan habilidades socioemocionales y de gestión educativa, lo que resulta en un enfoque integral del desarrollo profesional. Al ofrecer oportunidades de desarrollo continuo, se minimizan los casos de despido por ineptitud, ya que los docentes se sienten apoyados y motivados para mejorar su desempeño.

Este enfoque constructivo promueve un ambiente laboral más colaborativo y menos punitivo, donde los errores son vistos como oportunidades de aprendizaje en lugar de razones para el despido. Esto no solo beneficia a los docentes, sino que también tiene un impacto positivo en la calidad educativa, ya que un personal docente capacitado y seguro es más propenso a innovar y a implementar prácticas pedagógicas efectivas.

Asimismo, la inversión en capacitación puede contribuir a una cultura de mejora continua dentro de las instituciones educativas, donde se fomente el trabajo en equipo y el intercambio de buenas prácticas. En este contexto, los despidos por ineptitud no solo serían menos frecuentes, sino que también se abordarían desde una perspectiva de resolución de problemas, priorizando el acompañamiento y la reorientación profesional sobre las sanciones. En resumen, el desarrollo profesional no solo protege los derechos laborales de los docentes, sino que también crea un ciclo virtuoso que eleva la calidad de la educación en general, beneficiando tanto a los educadores como a los estudiantes.

CONCLUSIONES

La protección de los derechos laborales de los docentes en el contexto del despido por ineptitud manifiesta es fundamental para garantizar tanto la estabilidad laboral de estos profesionales como la calidad de la educación en las instituciones privadas. A partir del análisis comparativo entre Ecuador y Argentina, se ha evidenciado que, mientras Ecuador enfrenta desafíos significativos debido a la falta de un proceso claro y justo para los despidos, Argentina ofrece un marco más sólido que protege los derechos de los trabajadores.

Para resolver este problema, es imperativo implementar reformas normativas en Ecuador que fortalezcan las garantías procesales para los docentes. Se recomienda establecer protocolos claros y objetivos para la evaluación del desempeño docente, así como mecanismos que aseguren

la capacitación continua de los educadores. Estas medidas no solo protegerían los derechos laborales de los docentes, sino que también contribuirían a la mejora de la calidad educativa en el país.

Además, la promoción de un diálogo social inclusivo entre empleadores, docentes y autoridades educativas es esencial. Este enfoque colaborativo permitirá abordar las preocupaciones laborales de manera conjunta y contribuirá a la construcción de un entorno laboral más justo y equitativo.

En conclusión, la defensa de los derechos laborales de los docentes no debe considerarse únicamente un asunto de justicia social, sino también una inversión en la calidad educativa del país. Este estudio abre la puerta a nuevas investigaciones que podrían explorar la efectividad de las reformas propuestas y el impacto de la capacitación en la satisfacción y seguridad laboral de los docentes, promoviendo así un desarrollo educativo y social más integral en Ecuador. Por ende la situación actual de los docentes en Ecuador respecto al despido por ineptitud manifiesta requiere una atención urgente y coordinada para garantizar un entorno laboral justo y equitativo, que a su vez beneficie a toda la comunidad educativa.

REFERENCIAS

- Cáceres, R. (2022). *Reformas laborales en Ecuador: Desafíos y oportunidades*. Análisis Jurídico, 10(3), 30-45.
- Córdova, J. (2020). *Derechos laborales de los docentes en Ecuador: Un análisis crítico*. Editorial Universitaria.
- Córdova, S. (2021). *El despido por ineptitud en el contexto de la educación privada en Ecuador*. Análisis Educativo, 8(3), 60-75.
- González, M. (2019). *El despido por ineptitud en el sector educativo privado en Ecuador*. Revista de Derecho Laboral, 15(2), 100-110.
- López, T. (2022). *Mejoras en la legislación laboral ecuatoriana: Propuestas y análisis*. Derecho y Sociedad, 14(3), 85-100.
- Martínez, A. (2021). *Comparación de la legislación laboral en Ecuador y Argentina: Un enfoque en el despido por ineptitud*. Journal of Labor Law, 22(1), 75-90.
- Martínez, C. (2020). *Derechos laborales en el contexto educativo: Un enfoque comparativo*. Educación y Trabajo, 11(3), 55-70.
- Ríos, S. (2023). *Análisis de la regulación del despido por ineptitud en Ecuador*. Revista de Estudios Laborales, 5(2), 10-25.
- Sánchez, L. (2020). *Impacto del despido por ineptitud en la moral docente*. Educación y Sociedad, 18(4), 60-75.
- Blanchard, G. (2012). *Relación de dependencia*. Buenos Aires: AADTySS.
- Caparrós, F. J. (2007). *La parasubordinación*. Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni.
- Goldin, A. (2011). *Teoría general del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni.
- Mora Dávalos, J. P. (2013). *Reformas legales al inciso 5, art. 172 del Código del Trabajo*. Loja: Universidad Nacional de Loja.
- León Espinoza, K. (2022). *Análisis del alcance jurídico de la causal de visto bueno*. Cuenca: Universidad Católica de Cuenca.