



El régimen laboral del personal académico ocasional en Ecuador y los derechos constitucionales al trabajo digno

The labor regime of occasional academic staff in Ecuador and the constitutional rights to decent work

O regime de trabalho do pessoal acadêmico ocasional no Equador e os direitos constitucionais ao trabalho decente

ARTÍCULO ORIGINAL

 **María Emilia Zárate Fonseca**
emilia.zarate@unach.edu.ec

 **Edison Paúl Barba Tamayo**
ebarba@unach.edu.ec

Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba, Ecuador



Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistalex.v7i26.233>

Artículo recibido el 14 de agosto 2024 / Arbitrado el 18 de septiembre 2024 / Publicado el 25 de octubre 2024

RESUMEN

La Constitución ecuatoriana establece que el Estado debe garantizar los derechos y la justicia. En este contexto, el gobierno central debe regular de manera estricta los procesos de contratación pública. El objetivo del trabajo es comprender el régimen laboral del personal académico ocasional en Ecuador y los derechos constitucionales al trabajo digno. El enfoque es cualitativo, de paradigma interpretativo, metodología hermenéutica enmarcado en un dogmatismo jurídico. Se realizó una revisión documental, y se aplicó un cuestionario semiestructurado de 15 preguntas, aplicado a una muestra intencional de informantes clave. Los hallazgos revelan que los jueces y abogados suelen tener una visión formalista y centrada en la interpretación de la normativa legal. Demostrando que esta perspectiva puede no captar las implicaciones prácticas en el día a día de los docentes. En conclusión, el régimen de contratación ocasional en el sector público ecuatoriano, en el ámbito educativo, presenta serias deficiencias que vulneran los derechos laborales de los ciudadanos, especialmente de los docentes.

Palabras clave: Académico; Contrato; Garantía; Laboral; Ocasional

ABSTRACT

The Ecuadorian Constitution establishes that the State must guarantee rights and justice. In this context, the central government must strictly regulate public contracting processes. The objective of the work is to understand the labor regime of occasional academic staff in Ecuador and the constitutional rights to decent work. The approach is qualitative, with an interpretive paradigm, a hermeneutic methodology framed in legal dogmatism. A documentary review was carried out, and a semi-structured questionnaire of 15 questions was applied to an intentional sample of key informants. The findings reveal that judges and lawyers tend to have a formalistic vision and focus on the interpretation of legal regulations. Demonstrating that this perspective may not capture the practical implications in the day-to-day life of teachers. In conclusion, the occasional contracting regime in the Ecuadorian public sector, in the educational field, presents serious deficiencies that violate the labor rights of citizens, especially teachers.

Key words: Academic; Contract; Guarantee; Labor; Occasional

RESUMO

A Constituição equatoriana estabelece que o Estado deve garantir direitos e justiça. Neste contexto, o governo central deve regular rigorosamente os processos de contratação pública. O objetivo do trabalho é compreender o regime de trabalho do pessoal acadêmico ocasional no Equador e os direitos constitucionais ao trabalho decente. A abordagem é qualitativa, de paradigma interpretativo, metodologia hermenéutica enquadrada no dogmatismo jurídico. Foi realizada uma revisão documental e aplicado um questionário semiestructurado de 15 questões a uma amostra intencional de informantes-chave. Os resultados revelam que juizes e advogados costumam ter uma visão formalista focada na interpretação das normas legais. Demonstrando que esta perspectiva pode não captar as implicações práticas no cotidiano dos professores. Concluindo, o regime de contratação ocasional no setor público equatoriano, na área educacional, apresenta graves deficiências que violam os direitos trabalhistas dos cidadãos, especialmente dos professores.

Palavras-chave: Acadêmico; Contrato; Garantia; Trabalho; Ocasional

INTRODUCCIÓN

La precariedad del trabajo académico, en especial al personal ocasional es un fenómeno global que ha generado amplios debates en los últimos años. Aunque los docentes ocasionales desempeñan un papel crucial en la formación de estudiantes, las condiciones laborales a las que se encuentran sometidos, suelen ser precarias, caracterizadas por contratos de corta duración, bajos salarios y una marcada falta de seguridad social; aparte son limitados en la toma de decisiones institucionales. Esta situación afecta la calidad de vida de los profesores ocasionales, y aparte, tiene implicaciones en la calidad de la educación y para el desarrollo de procesos de investigación.

En este sentido, se pronuncia Gimeno Sacristán (2016), en cuanto a la creciente demanda de la flexibilidad laboral ha llevado a un aumento de contratos temporales en el sector educativo, lo que ha generado una fragmentación del cuerpo docente y ha debilitado la estabilidad laboral de los profesores. Esta precarización laboral contraviene los derechos fundamentales al trabajo digno, reconocidos en diversas declaraciones y convenios internacionales, y plantea interrogantes sobre la sostenibilidad de los sistemas en el largo plazo.

En Ecuador, el trabajo es definido como un derecho y un deber social, sumamente importante para la subsistencia de todo ciudadano, el cual puede ir encaminado en dos sectores, el sector público o el sector privado. “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 33). Cuando se trabaja dentro del sector público, el empleador es el Estado a través de sus instituciones y personal respectivo encargado de la contratación pública, a este tipo de personas se les conoce como funcionarios o servidores públicos dependiendo las circunstancias de contratación. La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) contiene una definición clara y precisa sobre el concepto de servidor público. “Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público” (Ley Orgánica del Servicio Público, 2010, Art. 4).

Con lo expuesto en el párrafo anterior, es evidente que la Ley Orgánica del Servicio Público, es una de las normas encargadas de regular la contratación pública, cuyo fin es normar todo lo relacionado al servicio público, desde tipificar ciertas definiciones hasta especificar que tipos de contratos se pueden dar dentro de la carrera pública para un funcionario. El régimen laboral del personal académico de

las universidades y escuelas politécnicas públicas y su forma de contratación, se encuentra normado por tres cuerpos legales específicos; Ley Orgánica de Educación Superior como reglamento principal para regular la forma de contratación; Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior como norma subsidiaria; Ley Orgánica de Servicio Público como norma supletoria.

En el caso del personal académico en las universidades y escuelas politécnicas públicas en Ecuador tiene su base en lo que establece el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior (2021) el cual señala que “los miembros del personal académico de las universidades y escuelas politécnicas son titulares, ocasionales, invitados, honorarios y eméritos” (Art. 4).

Es importante recalcar que, dentro del mismo artículo citado anteriormente, se señala que el personal académico titular es el que ingresa mediante concurso de méritos y oposiciones; mientras que los no titulares son los ocasionales, invitados, honorarios y eméritos, quienes no ingresan a la carrera y escalafón del profesor investigador del sistema de educación superior. La condición de titular es la que garantiza la estabilidad laboral de conformidad con la ley.

No obstante, expresa Jiménez (2017) que los especialistas bajo un contrato ocasional reducen la necesidad y niveles de rotación de otros docentes a áreas que no le corresponden, evitando así el colapso académico, con esto se evidencia la importancia del personal académico ocasional dentro de las Universidades públicas. Los contratos ocasionales son llamados también contratos de duración terminada, han existido siempre dentro del sector público; si bien es cierto no es antigua esta modalidad de contratación dentro de las Universidades Públicas, en los últimos años se ha estado abusando demasiado del mismo llegando hasta el punto de desnaturalizarlo (Cruz, 2016)

Cambiando de enfoque, es menester hablar sobre el trabajo digno, debido a que es un derecho que tiene toda persona, reconocido por la Constitución de la República del Ecuador y por los Organismos Internacionales de Derechos Humanos, definido como el derecho a realizar un trabajo que le proporcione al individuo labores justas, seguras y que les permita vivir con dignidad, teniendo en cuenta las siguientes características: condiciones laborales justas, no discriminación, respeto a los derechos laborales, desarrollo personal y profesional, seguridad social.

Por su parte, refiere Salazar (2023) que un trabajo digno permite que los trabajadores desempeñen sus actividades en condiciones de libertad, estabilidad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad ocupacional, económica y social, con esto se entiende que un trabajo digno es aquel que permite alcanzar el máximo desarrollo de una persona.

Por lo antes expuesto, se da a notar la importancia de comprender el régimen laboral del personal académico ocasional en Ecuador y los derechos constitucionales al trabajo digno, dado que la precariedad laboral en el sector educativo, específicamente en la figura del docente ocasional en las instituciones universitarias, constituye un fenómeno complejo. Desde una perspectiva teórica, este estudio a través de la revisión documental contribuye a enriquecer el debate sobre las relaciones laborales en el sector público, las políticas públicas educativas y los derechos laborales. En el ámbito práctico, los hallazgos de esta investigación pueden servir como insumo fundamental para la formulación de políticas públicas orientadas a garantizar condiciones laborales dignas y equitativas para los docentes, así como para mejorar la calidad de la educación.

MÉTODO

Para realizar el presente estudio, se utilizó como punto de partida un análisis teórico relacionado con los contratos ocasionales y su naturaleza jurídica, cuál es su congruencia en el contexto ecuatoriano, para de esta manera establecer los criterios de pertinencia que deben cumplir dichos estudios.

La metodología del presente artículo se enmarca en un enfoque cualitativo, con el objetivo de comprender el régimen laboral del personal académico ocasional en Ecuador y su relación con los derechos constitucionales al trabajo digno. Se utilizará una metodología hermenéutica que permitirá interpretar tanto las normativas vigentes como las experiencias vividas por los informantes.

El estudio contó con la participación de un grupo diverso de 7 docentes ocasionales de diversas instituciones de educación superior, considerados informantes clave, dado su rol fundamental en sus respectivas instituciones y su amplia experiencia en áreas como derecho, ciencias agrícolas, educación y salud. Estos docentes provenían de universidades tanto públicas como privadas (Universidad Internacional SEK, Universidad Yachay Tech, PUCE-Manabí, Universidad Central del Ecuador, Universidad Nacional de Chimborazo, PUCE-Esmeraldas y la Universidad Luis Vargas Torres).

También, se contó con dos jueces de la unidad civil, y dos abogados y especialistas en derecho administrativo, a continuación, se presentan las experiencias personales de cada informante: Informante clave 1: Profesional con una amplia trayectoria en el ejercicio libre de la abogacía, lo que otorga una perspectiva práctica y cercana a las necesidades de los profesionales del derecho. Informante clave 2: Académico con una sólida formación en derecho, especialmente en derecho constitucional. Con experiencia docente universitaria y trayectoria investigativa en el sector educativo. Informante clave 3: Profesional del derecho con una especialización en derecho procesal y administrativo. Su experiencia como asesor y procurador universitario le proporciona un conocimiento profundo de los procedimientos administrativos y legales internos de las instituciones de educación superior.: Informante clave 4: Académico Phd, con formación multidisciplinaria que abarca ingeniería, tecnología educativa y gestión académica. Experiencia en docencia universitaria y rector de una universidad.

Esta muestra intencional aportará información relevante y específica sobre las condiciones de trabajo y las expectativas de los informantes, de igual forma, permitirá obtener una visión profunda de los desafíos que enfrenta el personal académico ocasional, así como de las interpretaciones legales que jueces y abogados tienen sobre su situación.

El alcance de la investigación es descriptivo, centrado en la caracterización de la situación laboral del personal académico ocasional y su percepción sobre los derechos laborales.

Finalmente, el análisis se llevará a cabo mediante un enfoque jurídico-documental, donde se examinarán las normativas pertinentes, como la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) y la Constitución ecuatoriana, en conjunto con los testimonios recogidos. La interpretación de la información se realizará a través de un proceso reflexivo que buscará identificar patrones, contradicciones y áreas de mejora en el régimen laboral.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio ofrecen una visión integral sobre el régimen laboral del personal académico ocasional de las universidades y Escuelas Politécnicas Públicas en Ecuador y su relación con los derechos constitucionales al trabajo digno, a continuación, se encontraron los siguientes resultados:

La Universidad Politécnica Metropolitana de Hidalgo (UPMH) (2009) en su lineamiento que establecen las actividades del personal académico manifiesta que “se considera personal académico, al conjunto de trabajadores que, bajo la responsabilidad de la Universidad, ejercen funciones y realizan las diferentes actividades de perfil docente” (Art. 1)

El personal académico puede ejercer sus funciones bajo el tipo de contratación ocasional, el cual tiene como objeto la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador y cuya duración tendrá un límite de duración dependiendo de la legislación de cada país. Castillo (2021) manifiesta que “los contratos de servicios ocasionales en el sector público, debido a su naturaleza no generan estabilidad laboral” (Pág. 3)

La Ley Orgánica del Servicio Público (2010), señala que la suscripción de los contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales no permanentes (Art. 58), cabe señalar, que este tipo de contratos no podrá exceder de doce meses, y puede ser renovado por una sola vez por doce meses más y por su naturaleza este tipo de contrato no genera estabilidad laboral. El servicio público, según señala Garrido (1994) es un servicio técnico prestado al público de un manera regular y constante mediante una organización de medios personales y materiales cuya titularidad pertenece a una administración pública y bajo un régimen jurídico especial.

Ahora bien, la ley mencionada anteriormente sufrió una reforma en la cual ya no se indica que este tipo de contrato dura doce meses, actualmente se señala que cuando la necesidad institucional pasa a ser permanente, se deberá crear un puesto el cual será ocupado por el ganador del concurso de méritos y oposiciones, se considera que la necesidad es permanente cuando luego de un año de contratación se mantenga a la misma persona o se contrate a otra bajo esta modalidad para suplir la misma necesidad.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) expresa que el “Sistema de Educación Superior está integrado por Universidades y Escuelas Politécnicas; institutos superiores técnicos y pedagógicos y conservatorios de música y artes, debidamente acreditados y evaluados” (Art. 352)

En el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior (2021) indica que uno de los tipos de personal académico son los ocasionales, los cuales no son titulares, esto quiere decir que el personal académico que ingresa con este tipo de contrato no ingresa a la carrera del servicio público mientras dure su contrato, por lo tanto, se entienden que no gozan de una estabilidad laboral.

Las características de los contratos ocasionales en el sector público se obtienen analizando la LOSEP, dichas características son las siguientes:

1) Es un contrato cuya característica es la de ser excepcional; 2) Es un contrato administrativo de servicios regido por el derecho público; 3) Es suscrito únicamente entre una persona natural y la administración pública; 4) Es pactado para el desempeño de actividades no permanentes; 5) Estos contratos no generan estabilidad; 6) Su plazo máximo de duración es hasta un año; 7) No son sujetos de indemnización por supresión de puestos o partidas; 8) Puede darse por terminado de forma unilateral por parte de la autoridad nominadora; 9) No se puede prorrogar el contrato salvo ocasiones excepcionales. (Barrera, 2020)

Con todo lo explicado, queda claro que el personal académico ocasional ingresa mediante un contrato ocasional a laboral en las instituciones públicas de un Estado, en esta investigación en específica, ingresa a las Universidades y Escuelas Politécnicas públicas; ahora bien, que sucede cuando la autoridad nominadora quien suscribió dicho contrato lo da por terminado sin ningún tipo de explicación o motivación.

El contrato ocasional no genera ningún tipo de estabilidad laboral, por lo cual, la propia autoridad nominadora que contrata al personal académico ocasional puede dar por terminado el contrato en cualquier momento; anteriormente, la propia LOSEP manifestaba que la duración máxima del contrato ocasional era de doce meses y se podía renovar únicamente por una ocasión por doce meses más por alguna situación extraordinaria.

El problema no se genera en que se dé por terminado el contrato, el problema principal se ocasiona por cómo se da por terminado dicho contrato, si bien es cierto el contrato ocasional no genera estabilidad laboral, no se puede dar por terminado simplemente con un documento sin motivación alguna y mucho menos sin las condiciones que indica la normativa legal analizada anteriormente.

Previo a que se desvincule de la Universidad, Escuela Politécnica o institución pública donde este prestando sus servicios un personal docente ocasional, la autoridad nominadora o encargada de la contratación pública, deberá haber convocado a un concurso de méritos y oposición de donde saldrá el que ocupará el cargo que deja vigente el personal ocasional ya que se entiende que dicha necesidad ocasional se volvió permanente.

Para entender mejor este particular, se debe enfocar en lo que indica el artículo 58 en sus incisos 11, 12 y 13 de la Ley Orgánica del Servicio Público, el cual se refiere a las necesidades institucionales, la creación de nuevos puestos y la razón para llamar a un concurso de méritos y oposiciones.

Es decir, cuando la necesidad institucional pasa a ser permanente, la Unidad Administrativa de Talento Humano planificará la creación del puesto, el cual será ocupado agotando el concurso de méritos y oposiciones (Ley Orgánica del Servicio Público, 2010, Art. 58).

Explicando el inciso al que se refiere el párrafo anterior, se interpreta que el contrato ocasional no genera estabilidad laboral, es un contrato para cubrir ciertas necesidades que no son permanentes, normalmente por el período de tiempo de un año; sin embargo, cuando dicha necesidad se vuelva permanente, la Unidad Administrativa de Talento Humano, deberá crear una partida presupuestaria para la creación de un puesto el cual será ocupado por el ganador del concurso de méritos y oposición.

Se considerará que las necesidades institucionales pasan a ser permanentes, cuando luego de un año de contratación ocasional se mantenga a la misma persona o se contrate a otra, bajo esta modalidad, para suplir la misma necesidad, en la respectiva institución” (Ley Orgánica del Servicio Público, 2010, Art. 58)

Lo anterior señala que, una necesidad institucional se vuelve permanente si luego de un año, se continúa manteniendo a la misma persona o se contrata otra; muchas veces se intenta cambiar ciertas cosas para maquillar que no es una necesidad permanente como cambiarle el nombre por ciertas palabras al cargo pero que se sigue realizando las mismas funciones, o pretender contratar a otra persona bajo el mismo cargo y despedir al otro personal ocasional a los 11 meses para alegar que la necesidad no es permanente.

La Unidad Administrativa de Talento Humano bajo sanción en caso de incumplimiento, tendrá la obligación de iniciar el concurso de méritos y oposición correspondiente, tiempo en el cual se entenderá prorrogado el contrato ocasional hasta la finalización de concurso y la designación de la persona ganadora (Ley Orgánica del Servicio Público, 2010, Art.58).

Lo que se refiere en el párrafo anterior, explicado en palabras comunes, hace énfasis en que no se puede desvincular al personal ocasional mientras no se finalice el concurso de méritos y oposiciones, por lo cual esta persona debe continuar ejerciendo dicho cargo hasta que se designe una persona que lo ocupará de manera permanente.

Cabe señalar que, la administración pública a través de sus funcionarios, ignoran estas reglas; si bien es cierto, los contratos ocasionales como se ha explicado durante toda la presente investigación son de libre remoción, no se puede dar por terminado este tipo de contratos sin previa finalización del concurso de méritos y oposiciones, cuando la necesidad que era temporal se volvió permanente. El personal académico que trabaja en las Universidades y Escuelas Politécnicas públicas del Ecuador bajo esta modalidad de contratación, en ocasiones ocupan puesto que son de necesidad permanente como la docencia en inglés o en otras áreas y las Unidades de Talento Humano o cambian de docente, o le siguen renovando cada año bajo el mismo tipo de contrato dando a entender que la necesidad se volvió permanente.

No solo el personal docente forma parte del personal académico, también el personal de investigación según lo establece el propio Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior; en este caso, la Universidad Pública a través de la Unidad Administrativa de Talento Humano contrata personal académico para realizar investigaciones y publicar en sus revistas científicas; pero el problema es que no es solo una investigación, si no que realizan investigaciones durante todo el año de contrato e incluso tienen su propio cubículo; una vez que se les acaba el contrato, la Unidad Administrativa de Talento Humano o contrata otra persona para que realice lo mismo, o le renuevan el contrato.

Con los puntos explicados, se puede visualizar como los funcionarios públicos administrativos de las Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas del Ecuador, utilizan cualquier artimaña para evitar crear una partida presupuestaria y solicitar la apertura del concurso de méritos y oposición, cambiando ciertas palabras en cuanto al puesto, pero sabiendo que las actividades son las mismas.

Como ejemplo de lo mencionado en el párrafo anterior, se va a colocar una situación, suponiendo que se necesita un docente universitario para inglés, el puesto se llama “docente en idiomas” y en descripción sale que se necesita un docente para impartir clases del idioma de inglés a los estudiantes; se acaba el año de vigencia del contrato ocasional; la Unidad Administrativa de Talento Humano o contrata otro docente bajo la misma modalidad de contratación (modalidad ocasional) o le renueva el contrato al mismo docente bajo la misma modalidad de contratación (ocasional), y cambian o modifican el nombre del puesto a “docente en lengua extranjera”, pero en descripción sale lo mismo que el puesto anterior un docente para impartir clases del idioma de inglés a los estudiantes; este es el tipo de jugarreta que usa la Administración Pública para excusarse y decir que no es una necesidad permanente ya que es otro puesto.

Por lo tanto, la manera de dar por terminado el contrato, carece de todo tipo de legalidad en cuanto a la garantía de motivación. Es menester recordar que la Constitución de la República del Ecuador (2008) señala: Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivados. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho (Art. 76).

Ahora bien, los actos administrativos que se entregan al personal ocasional de las Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas del Ecuador, carecen de todo tipo de motivación; en primer lugar, es un documento simple donde se le da a conocer al personal ocasional académico su desvinculación de la institución, no se enuncia las normas en que se basa, si llegan a mencionar normas, estas no son suficientes ya que no aplican con la realidad de los antecedentes de hecho. Como segundo punto, en la mayoría de veces, la motivación que da la Autoridad Nominadora, no cumple con el test de motivación dado por la Corte Constitucional en la Sentencia No. 1158-17-EP/21 de fecha 20 de octubre del 2021, donde se explica sobre este particular.

La Sentencia referida en el acápite que precede, explica cuales son los parámetros para una correcta motivación; nos señala que existen tres parámetros que una motivación debe seguir para ser aceptable, la razonabilidad, la lógica, y la comprensibilidad; de tal manera que, si se incumple alguno de ellos, debe concluirse que la garantía de motivación ha sido transgredida por lo cual dicho acto, resolución o sentencia carece de validez.

Al realizar las respectivas entrevistas tanto a los sujetos de investigación del presente trabajo, así como a los especialistas dentro de estas áreas, se logró obtener mayor información acerca del fenómeno en estudio; Con las respuestas dadas por la población de estudio se aclaró ciertas dudas que existían acerca del régimen laboral docente con contrato ocasional.

Preguntas para jueces de la unidad civil:

- ¿Nos puede dar una breve definición de lo que es para usted el derecho constitucional a la estabilidad laboral? Y ¿Por qué la Constitución protege el derecho a la estabilidad laboral?
- ¿Cuándo las prácticas de ciertas instituciones del sector público pueden violentar derechos constitucionales en su manejo de relaciones contractuales no permanentes (por ejemplo, contratos ocasionales)?

- ¿La desnaturalización de un contrato ocasional se debería reclamar por vía contenciosa administrativa o constitucional?

Análisis y sistematización de las respuestas de los jueces (Informantes clave 1 y 2) sobre el régimen laboral del personal académico ocasional en Ecuador:

En cuanto a la concepción de lo que es el derecho constitucional a la estabilidad laboral, los jueces respondieron que esto es la garantía que otorga la Constitución para que los trabajadores de mantengan su empleo, siempre y cuando no existan causas justas y debidamente probadas para su terminación. Siendo así, es un derecho fundamental que se encuentra estrechamente vinculado con otros derechos como el derecho al trabajo digno, a la seguridad social y a una vida digna.

De igual forma, respondieron que la Constitución protege el derecho a la estabilidad laboral desde el punto de vista de la dignidad humana porque el trabajo es un elemento fundamental que contribuye a la realización personal y social de los individuos, siendo que la estabilidad proporciona seguridad social lo que es un aspecto esencial para los trabajadores y sus familias.

Estas respuestas coinciden en varios puntos clave respecto al derecho constitucional a la estabilidad laboral y la aplicación de los contratos ocasionales en el sector público ecuatoriano, ya que los jueces reconocen la estabilidad laboral como un derecho fundamental vinculado al derecho al trabajo digno, protegido por la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos. Igualmente, subrayan la necesidad de apegarse a la normativa legal vigente, como la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), al momento de contratar personal bajo modalidad ocasional. Los jueces también identifican la desnaturalización de los contratos ocasionales como una práctica común y señalan que esta puede constituir una violación a los derechos de los trabajadores. Finalmente, los resultados reflejan que los jueces coinciden en que la vía de reclamación dependerá de las circunstancias específicas del caso, especialmente si la persona afectada pertenece o no a un grupo de atención prioritaria. Ampliando esta perspectiva, se debe considerar entonces el impacto de la precariedad laboral en la vida personal y profesional de estos trabajadores, así como su influencia en la calidad de la educación.

En otro punto, los especialistas en derecho administrativo tienen claro los problemas jurídicos de los contratos ocasionales dentro de los docentes universitarios del sector público, esto debido a que es el

área de mayor fortaleza para ellos, tanto así que mencionan las normas fundamentales que regulan estos tipos de contratos y los problemas jurídicos que ocasionan los mismos siendo esto de vital importancia dentro del presente trabajo.

Preguntas para abogados especialistas en derecho administrativo:

- ¿Por qué el régimen laboral del personal académico de Universidades y Escuelas Politécnicas es específico y tiene naturaleza propia?
- ¿Qué tipos de personal académico reconoce nuestra normativa legal vigente para el sistema de educación superior?
- ¿Cuáles son las principales particularidades del personal académico ocasional dentro de las universidad y escuelas politécnicas públicas?
- ¿Por qué piensa usted que existen una gran cantidad de personal académico ocasional en las universidad y escuelas politécnicas públicas?
- ¿Cuándo una necesidad temporal se vuelve permanente dentro del personal académico ocasional en las universidad y escuelas politécnicas públicas?
- ¿Qué problemas jurídicos encuentra usted en la regulación de los contratos ocasionales dentro del personal académico en las universidad y escuelas politécnicas públicas?

Análisis y sistematización de las respuestas de los abogados y especialistas (Informantes clave 3 y 4) sobre el régimen laboral del personal académico ocasional en Ecuador

Los abogados especialistas en derecho administrativo consultados ofrecen una visión profunda y detallada sobre el régimen laboral del personal académico ocasional en las universidades y escuelas politécnicas públicas de Ecuador. Las respuestas de los expertos coinciden en varios puntos, donde reconocen que el régimen laboral del personal académico tiene características propias debido a la naturaleza de la actividad académica y a la necesidad de garantizar la calidad de la educación. igualmente, identifican las diferentes categorías de personal académico establecidas en la normativa, destacando las particularidades del personal ocasional. Los expertos señalan que existe una tendencia

a la sobreutilización de los contratos ocasionales, lo que genera inestabilidad laboral y dificulta la continuidad de los proyectos académicos. De igual forma, identifican la falta de claridad en algunos aspectos de la normativa, como la determinación del momento en que una necesidad temporal se vuelve permanente.

Para finalizar el análisis, respecto a los docentes con contrato ocasionales, éstos no entienden muy bien sobre sus derechos y las consecuencias jurídicas de los contratos ocasionales, por tal motivo mencionan no tener problema en la ejecución de sus derechos y que jamás tuvieron oportunidad de un concurso de méritos y oposición; sin embargo, al ser la población principal del presente estudio, su opinión es realmente valiosa dentro de esta investigación.

Los docentes, directamente afectados por las problemáticas contractuales en las universidades, tienen una perspectiva única sobre esta situación. Para conocer sus puntos de vista, se les plantearon las siguientes interrogantes:

Preguntas para docentes.

- ¿Cuántos años va laborando dentro de esta institución educativa?
- ¿Bajo qué modalidad/es de contratación ha laborado?
- ¿Qué funciones ha ejercido durante su trayectoria en esta institución?

Durante su trayectoria ¿Ha tenido alguna dificultad o limitación para ejercer derechos laborales como vacaciones, décimo tercer y cuarto sueldo, seguridad social o fondos de reserva?

- ¿Ha tenido la oportunidad de presentarse a un concurso público de titularidad dentro de la institución que usted está laborando para ocupar la plaza que ha mantenido bajo contrato?
- ¿Considera que sus derechos laborales han sido menoscabados al haber ejercido sus funciones durante estos periodos de tiempo sin estabilidad laboral?

Análisis y sistematización de las respuestas de los siete docentes sobre el régimen laboral del personal académico ocasional en Ecuador

Los testimonios de los docentes de la Universidad Técnica de Ambato y de la Universidad Central del Ecuador revelan una situación común en el sector. Los docentes han experimentado la inestabilidad laboral propia de los contratos ocasionales, a pesar de desempeñar funciones de alta responsabilidad y relevancia para la institución. Si bien los docentes han logrado acceder a ciertos derechos laborales fundamentales, como vacaciones y bonificaciones, la falta de estabilidad en sus contratos ha generado una sensación de precariedad que impacta directamente en su bienestar laboral. A pesar de desempeñar funciones de alta relevancia para las instituciones, la ausencia de concursos de titularidad y la incertidumbre sobre su continuidad laboral limitan significativamente sus posibilidades de desarrollo profesional, un empleo estable y generan un ambiente laboral poco favorable, lo que puede afectar la motivación y el compromiso de los docentes.

Discusión

Los hallazgos de la investigación sobre la situación contractual del personal académico ocasional en las universidades ecuatorianas, al ser contrastados con los aportes de Jiménez (2017) y Cruz (2016), revelan una compleja realidad marcada por tensiones y contradicciones. Esto se refiere a que, por un lado, los autores destacan la importancia de los contratos ocasionales que surgen para cubrir necesidades puntuales y, por otro lado, evitar el colapso académico. Esto coincide con la justificación legal de estos contratos, vienen a ser una herramienta flexible para atender situaciones extraordinarias o coyunturales. Sin embargo, los resultados del estudio evidencian que, en la práctica, estos contratos se han convertido en una práctica habitual, desnaturalizando su carácter excepcional y generando una precariedad laboral que afecta a los docentes y, por ende, a la calidad de la educación.

Para los hallazgos en cuanto a las respuestas de los jueces y abogados especialistas en derecho administrativo, se muestran hallazgos donde éstos suelen tener una visión formalista y centrada en la interpretación estricta de la normativa legal. Por lo que sus aportes son fundamentales para identificar las posibles violaciones a la ley y los mecanismos legales para hacer valer los derechos de los docentes. Sin embargo, sus respuestas muestran que esta perspectiva puede no captar en su totalidad las implicaciones prácticas y las consecuencias de las normas en el día a día de los docentes.

Por otro lado, los hallazgos muestran que los docentes ofrecen desde su visión, la descripción de las dificultades y desafíos que enfrentan en su día a día. Los testimonios de los docentes amplían la comprensión de consecuencias que tiene de la precariedad laboral y la falta de estabilidad en sus contratos.

CONCLUSIONES

Es deber primordial del Estado precautelar los derechos de los ciudadanos ecuatorianos y extranjeros; más aún, cuando se trata de contratación pública, ya que el gobierno central interviene directamente a través de una de sus instituciones, por lo cual, cualquier modalidad de contratación debe estar apegado a la normativa legal vigente.

En otro punto concluyente de la investigación, se menciona la terminación de un contrato ocasional dentro del sector público, cuando la necesidad se volvió permanente, previo a un llamamiento de concurso de méritos y oposición, violenta el derecho al trabajo digno y estable entendiendo que rompe la calma del funcionario ocasional sin motivo alguno cuando este se encuentra cumpliendo con su contrato de manera legal. El personal docente ocasional al no entender muy bien cómo funciona el derecho administrativo y la contratación pública, no ejerce correctamente sus derechos y se dejan influenciar por los funcionarios del área de recursos humanos; se conforman con haber tenido trabajo e ignoran que pueden acudir a la vía administrativa, judicial o constitucional a reclamar sus derechos.

En conclusión, el estudio evidencia que el régimen de contratación ocasional en el sector público ecuatoriano, particularmente en el ámbito educativo, presenta serias deficiencias que vulneran los derechos laborales de los ciudadanos, especialmente de los docentes. La falta de claridad en la normativa, sumada a la falta de conocimiento por parte de los trabajadores, principalmente los docentes, ha permitido que se perpetúen prácticas abusivas como la terminación arbitraria de contratos y la falta de acceso a beneficios laborales. Urge, por tanto, una reforma integral del marco legal que regule la contratación pública, con el fin de garantizar la estabilidad laboral y el respeto a los derechos de todos los trabajadores, con especial énfasis en el personal docente.

CONFLICTO DE INTERESES. Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Barrera, A. (2020). Contratos de servicios ocasionales en el sector público ecuatoriano frente a derechos de las mujeres embarazadas y en estado de gestación. Cuenca: Universidad de Cuenca. <https://bit.ly/4fmQLET>
- Castillo, D. (2021). El derecho a la igualdad material en contratos de servicios ocasionales. Quito: SCIELO. <https://acortar.link/eC3vgm>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Derecho al Trabajo digno. Monstecristi: Registro Oficial 449. <https://acortar.link/KTgFc>
- Cruz, J. (2016). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de El contrato temporal: <https://acortar.link/AjTSz0>
- Jiménez, B. (2017). La ética y los valores como herramienta en los procesos de selecciones de personal. Guayaquil. Latindex. <https://acortar.link/4QEW2h>
- Ley Orgánica de Educación Superior. (2010). Ámbito de aplicación. Quito: Registro Oficial Suplemento 298. <https://acortar.link/d8w6oz>
- Ley Orgánica del Servicio Público. (2010). Servidores públicos. Quito: Registro Oficial Suplemento 294. <https://acortar.link/qU64L1>
- Lineamiento para la definición de actividades del personal académico. (2009). Personal académico. Tolcayuca: Universidad Politécnica Metropolitana de Hidalgo. <https://bit.ly/3Yn33HI>
- Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior. (2021). Miembros del personal académico. Quito: Registro Oficial No. 506. <https://acortar.link/JG5PFu>
- Salazar, M. Y. (2023). Trabajo digno: ¿utopía o privilegio? Quito: PRIMICIAS. (23 abril, 2023) <https://acortar.link/N7do1X>
- Sentencia No. 1158-17-EP/21. (2021). Garantía de la motivación. Quito: Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador. <https://acortar.link/SHuUci>