



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

El contrato ocasional del personal académico en el sistema de educación
superior pública del Ecuador

**Trabajo de Titulación para optar al título de Abogado de los Juzgados y
Tribunales de la República del Ecuador**

Autor:

Nieto Chávez, Leonardo Jhoel

Tutor:

Edison Paul Barba Tamayo

Riobamba, Ecuador. 2023

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, Leonardo Jhoel Nieto Chávez, con cédula de ciudadanía 060420217-6, autor del trabajo de investigación titulado: El contrato ocasional del personal académico en el sistema de educación superior pública del Ecuador, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, el 01 de noviembre de 2023.



Leonardo Jhoel Nieto Chávez

C.I: 060420217-6

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

Quien suscribe, Edison Paul Barba Tamayo catedrático adscrito a la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas por medio del presente documento certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación titulado: El contrato ocasional del personal académico en el sistema de educación superior pública del Ecuador; bajo la autoría de Leonardo Jhoel Nieto Chávez; por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto informar en honor a la verdad; en Riobamba, a los 12 días de octubre del 2023



Edison Paul Barba Tamayo

C.I: 060361633-5

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

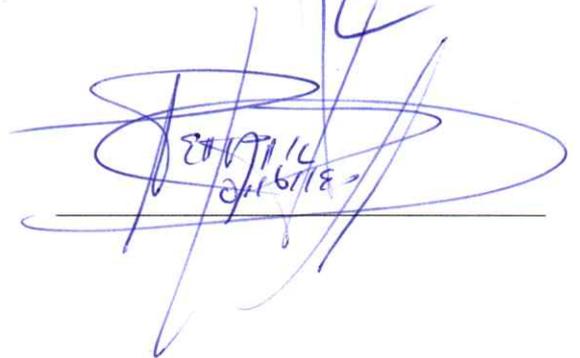
Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación “El contrato ocasional del personal académico en el sistema de educación superior pública del Ecuador”, por Leonardo Jhoel Nieto Chávez, con cédula de identidad número 0604202176, bajo la tutoría de Edison Paul Barba Tamayo; certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba 1 de noviembre de 2023.

Dr. Orlando Granizo.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO



Dr. Fernando Peñafiel,
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



PhD. Julio Alvarado
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO





CERTIFICACIÓN

Que, **LEONARDO JOEL NIETO CHAVEZ** con CC: 060420217-6, estudiante de la Carrera de Derecho, Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado " **El contrato ocasional del personal académico en el sistema de educación superior pública del Ecuador**", cumple con el **9 %**, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio URKUND, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 10 de octubre de 2023



Firmado electrónicamente por:
**EDISON PAUL BARBA
TAMAYO**

Mgtr. Edison Barba Tamayo
TUTOR

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación, al Altísimo que guía mi camino, a mis padres Miryam y Oscar quienes han iluminado esta travesía llamada vida, forjándome con sus enseñanzas, abrigándome con su amor y convirtiéndome en el hombre que soy ahora. A mi mamá Aida que es el ángel que ha cuidado mis pasos, a mis hermanos Cristina, Oscar y Anthony que han sido la alegría y la fuerza en las distintas etapas de mi vida. A toda mi familia, amigos y compañeros que me alentado para alcanzar mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por colocarme en este camino a mis amados padres por amarme, guiarme, cuidarme, sus consejos, sus enseñanzas, sus reprensiones y por sobre todo por estar siempre en cada paso y decisión que he tomado para lograr ser la persona que soy ahora, me faltan palabras y me faltara la vida para agradecerles todo. A mis hermanos por alentarme a ser mejor, a mi familia entera por las palabras y el apoyo para perseguir y cumplir mis objetivos.

A mi alma máter que abrió sus puertas para formarme en el camino del adoctrinamiento, a la sempiterna carrera de Derecho, Al Dr. Edison Barba el guía de esta investigación, a mis estimados docentes que me convirtieron en un buen profesional y sobre todo en un excelente ser humano, a mis compañeros, amigos, colegas que compartieron esta etapa de mi vida; a la mujer, amiga y compañera que hizo este camino más llevadero y sencillo con su constante apoyo, amor y cariño (J.A.G.Z.). Y a todas aquellas personas que de alguna manera han impulsado que consiga este logro.

Por último, quiero agradecerme por creer en mis sueños y sobre todo por creer en mí, por trabajar fuerte, por dar todo de mí, para lograr un peldaño más y por cumplir una meta más.

A todos, mi más sincero sentimiento de gratitud.

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA	
DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR	
CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL	
CERTIFICADO ANTIPLAGIO	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
CAPÍTULO I.....	14
INTRODUCCIÓN.....	14
1.1 PROBLEMA.....	15
1.2 JUSTIFICACIÓN.....	15
1.3 OBJETIVOS.....	16
1.3.1 Objetivo General.....	16
1.3.2 Objetivos Específicos.....	16
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO.....	17
2.1 Estado del arte.....	17
2. 2 Aspectos teóricos.....	18
2.2.1 UNIDAD I: LOS CONTRATOS OCACIONALES EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.....	18
2.2.1.1 Nacimiento del estado constitucional de derechos y justicia, Principios constitucionales del derecho al trabajo.....	18
2.2.1.1.1 Nacimiento del Estado constitucional de derechos y justicia.....	18
2.2.1.1.2. Principios constitucionales del derecho al trabajo.....	19
2.2.1.2 Conceptualizaciones sobre servicio público, generalidades sobre el servidor público y diferencia entre funcionario público y servidor público.....	22
2.2.1.2.1 Conceptualizaciones sobre servicio público.....	22
2.2.1.2.2 Generalidades sobre el servidor público.....	23
2.2.1.2.3 Diferencia entre funcionario público y servidor público.....	24
2.2.1.3 Definición, finalidad, precedentes, nociones, elementos y renovación sucesiva los contratos ocasionales:.....	25
2.2.1.3.1 Definición.....	25
2.2.1.3.2 Finalidad.....	27
2.2.1.3.3 Nociones.....	28
2.2.1.3.4 Elementos.....	28
2.2.1.3.5. Renovación sucesiva.....	30
2.1.2 UNIDAD II REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PERSONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR ANTE EL CONTRATO OCASIONAL EN EL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PÚBLICA DEL ECUADOR.....	31

2.1.2.1 Conceptualización, clasificación, derechos del personal académico en el sistema de educación superior pública del Ecuador.....	31
2.1.2.1.1 Conceptualización	31
2.1.2.1.2. Clasificación	32
2.1.2.1.3 Derechos	33
2.2.2.2. El personal académico ocasional sus actividades generales y otras relacionadas a cumplir su gestión académica.....	34
2.2.2.3. Requisitos para la vinculación, carga horaria y beneficios del personal académico ocasional	38
2.2.2.3.1. Requisitos para la vinculación	38
2.2.2.3.2. Carga horaria	41
2.1.2.3.3 Beneficios	43
2.1.2.4. El ingreso del personal académico ocasional y las atribuciones de su órgano nominador.....	45
2.1.3 UNIDAD III ANÁLISIS Y EFECTO JURÍDICO DE LOS CONTRATOS OCACIONALES	46
2.1.3.1 Características jurídicas del contrato ocasional en el personal académico de educación superior pública del Ecuador.....	46
2.1.3.2. Efectos jurídicos de los contratos ocasionales en el personal académico de educación superior pública del Ecuador.....	48
2.1.3.3. Análisis jurídico, y crítico de sentencias constitucionales respecto a los contratos ocasionales.....	49
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	52
3. Unidad de análisis	52
3.1 Métodos	52
3.2 Tipo de investigación	52
3.3 Diseño de investigación.....	53
3.4 Población y muestra	53
3.5 Muestra	53
3.6 Hipótesis	53
3.7 Técnicas de instrumentos de investigación	53
3.8 Técnicas para el tratamiento de información.....	54
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	55
4.2 DISCUSIÓN.....	63
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65
5.1 Conclusiones.....	65
5. 2 Recomendaciones	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67
ANEXOS	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Elementos de los Contratos de Servicios Ocasionales.....	29
Tabla N° 2 Actividades de Docencia del Personal Académico.....	35
Tabla N° 3 Actividades de Investigación del Personal Académico	36
Tabla N° 4 Actividades de Vinculación con la Sociedad del Personal Académico	37
Tabla N° 5 Requisitos Generales de Ingreso del Personal Académico	39
Tabla N° 6 Carga Horaria en las Universidades y Escuelas Politécnicas	41
Tabla N° 7 Carga Horaria en las Instituciones de Formación, Técnica y Tecnología Publicas y Conservatorios Superiores Públicos	42
Tabla N° 8 Cálculo de las Remuneraciones del Personal Académico	44
Tabla N° 9 Remuneraciones del Personal Académico Ocasional	44
Tabla N° 10 Características Generales.	47
Tabla N° 11 Características Específicas.....	48
Tabla N° 12 Efectos Jurídicos	48
Tabla N° 13 Sentencia Constitucional Sobre los Contratos Ocasionales.....	49
Tabla N° 14 Sentencia Constitucional Sobre los Contratos Ocasionales.....	50
Tabla N° 15 Población.....	53
Tabla N° 16 Caracterización de los entrevistados	55
Tabla N° 17 Entrevista.	56
Tabla N° 18 Entrevista	58
Tabla N° 19 Entrevista	59
Tabla N° 20 Entrevista	60
Tabla N° 21 Entrevista	61
Tabla N° 22 Entrevista	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 Clasificación del Personal Académico	32
--	----

RESUMEN

El presente trabajo investigativo, analiza el alcance de los contratos ocasionales del personal académico en las instituciones de educación superior pública del Ecuador, además determina los efectos, alcances y límites jurídicos de estos contratos sobre dicho personal. Para conseguir los resultados propuestos se utiliza un enfoque cualitativo, se aplica métodos inductivos, dogmáticos, jurídicos - analítico, doctrinal y descriptivo.

Se analiza de manera breve lo referente a los contratos de servicios ocasionales partiendo de lo prescrito en la Constitución y lo regulado en la LOSEP; además de abordar al servidor público y sus generalidades. Posterior se trata lo concerniente al personal académico ocasional y lo dispuesto en su régimen. Hasta llegar a determinar las características y efectos de los contratos ocasionales en el personal académico establecidos en la normativa.

Mediante un análisis doctrinal de los contratos ocasionales y desde su concepto se plasman las características jurídicas de dichos contratos en el sistema de educación superior pública del Ecuador. Y un análisis de sentencias constitucionales referentes a los contratos ocasionales en el servicio público aplicables a los contratos ocasionales.

Del estudio se obtiene como resultado los límites y alcances de los contratos ocasionales del personal académico en el sistema de educación superior pública del Ecuador, lo que permite llegar a una conclusión sobre la estructuración, delimitación y legislación en lo que se refiere al uso de los contratos ocasionales en el sistema de educación superior pública del Ecuador.

Palabras claves: contratos ocasionales, sistema de educación superior pública, personal académico, derecho al trabajo, servidor público.

ABSTRACT

This research work analyzes the scope of occasional contracts of academic personnel in public higher education institutions in Ecuador, and also determines the effects, scope and legal limits of these contracts on such personnel. In order to achieve the proposed results, a qualitative approach was used, inductive, dogmatic, legal-analytical, doctrinal and descriptive methods are applied.

A brief analysis is made on occasional service contracts based on what is prescribed in the Constitution and what is regulated in the LOSEP, in addition to addressing the public servant and its generalities. Subsequently, it deals with occasional academic personnel and the provisions of its regime. The characteristics and effects of occasional contracts in the academic personnel established in the regulations are then determined.

Through a doctrinal analysis of occasional contracts and from its concept, the legal characteristics of such contracts in the public higher education system of Ecuador are reflected. an analysis of constitutional sentences related to occasional contracts in the public service applicable to occasional contracts.

The study results in the limits and scope of occasional contracts for academic personnel in public higher education system of Ecuador, which allows us to reach a conclusion on the structuring, delimitation and legislation regarding the use of occasional contracts in the public higher education system of Ecuador.

Key words: occasional contracts, public higher education system, academic personnel, right to work, public servant.



Revised by

Mario N. Salazar

CCL English Teacher

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El personal académico de las instituciones de educación superior según lo establecido en el artículo 70 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) poseen un régimen propio contemplado en el Reglamento de Carrera y Escalafón del personal del sistema de educación superior que regula los parámetros de carrera, el ingreso, promoción, estabilidad, evaluación, perfeccionamiento, escalas remunerativas, fortalecimiento institucional, jubilación y cesación.

Los contratos ocasionales del personal académico en la práctica tienen el riesgo de malograr el sentido por el que fueron constituidos en el ordenamiento ecuatoriano, por lo que dichos contratos deben ser tomados como su nombre y la normativa lo han dispuesto, si bien existen vacíos para su uso correcto, estos deben ser regulados para satisfacer las necesidades no permanentes de las instituciones, pero sin vulnerar los derechos del contingente humano vinculados con esta figura;

La presente investigación pretende establecer y determinar mediante un análisis de carácter jurídico, doctrinario y crítico si existe abuso y por consiguiente la limitación de derechos que puedan generar los contratos ocasionales en el personal académico del sistema de educación superior pública del Ecuador. Para ejecutar lo mencionado, se empezará por determinar las características jurídicas de los contratos ocasionales del personal académico; posterior realizar un análisis jurídico de los alcances de estos contratos en el personal académico; y, a su vez establecer mediante un estudio los efectos jurídicos y sociales del uso de los contratos ocasionales, todo enmarcado en el sistema de educación superior pública del Ecuador.

Para el desarrollo de la presente se utiliza una investigación crítica, documental y, descriptiva. En ella se analiza varias fuentes documentales como: libros que permitirán ilustrar y proporcionar la doctrina necesaria; la legislación nacional que nos permite el sustento legal y otra perspectiva del tema. Para la presente se emplea un enfoque Cualitativo por medio del desarrollo de una serie de entrevistas. Para finalizar con un análisis descriptivo sobre el problema del uso de los contratos ocasionales en el sistema de educación superior pública.

La investigación se estructura conforme lo establecido en el artículo 16 numeral 3 del Reglamento de Titulación Especial de la Universidad Nacional de Chimborazo, que comprende: portada; introducción; planteamiento del problema; objetivos: general y específicos; estado del arte, marco teórico; metodología; presupuesto y cronograma del trabajo investigativo; referencias bibliográficas; anexos; y, visto bueno del tutor.

1.1 PROBLEMA

La legislación por medio de sus textos pretende justicia, sin embargo, la imperfección del hombre, genera varios vacíos que ponen en peligro la estabilidad y desarrollo del sistema constitucional de derechos del que somos parte. El contrato ocasional fue instaurado como una figura que ayudaría a satisfacer necesidades temporales en las distintas instituciones que lo requirieran, pero la pravedad del hombre y la falta de regulación sumadas a la errónea interpretación, aplicación y legislación de la norma se han convertido en un problema que puede vulnerar derechos o inclusive al desarrollo pleno del mismo Estado.

La evolución de la legislación ecuatoriana se ve limitada a la copia y adaptación de ordenamiento internacional, y esto es un problema que afecta a todo un estado. Los contratos ocasionales como muchas otras figuras y cuestiones jurídicas se ven afectadas por la falta de legislación, y esto a su vez genera una posible vulneración de derechos y/o abuso de este tipo de contratos hacia el personal académico y los distintos servidores.

Hay que entender que los contratos ocasionales son necesarios en el desarrollo de la economía de los ciudadanos y del Estado. Sin una correcta legislación que se preocupe por los problemas de la sociedad y con una continua copia de otros ordenamientos; se mantiene el problema, continua la falta de regulación y control, un posible abuso de los contratos ocasionales, una posible vulneración de derechos al personal académico y todos los servidores que se rigen bajo la modalidad de los contratos ocasionales.

Ante lo manifestado se ha creído necesario determinar el abuso de los contratos ocasionales del personal académico en el sistema de educación superior pública del Ecuador. Y por medio de un análisis jurídico, doctrinario y crítico establecer lo expuesto.

1.2 JUSTIFICACIÓN

Los contratos ocasionales del personal académico son importantes en el desarrollo del sistema de educación superior pública del Ecuador, pero se ven limitadas a generalidades prescritas en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal de Educación Superior, estos resultan en vacíos que permiten una errónea interpretación, aplicación y que generan una posible vulneración de derechos.

La falta de una correcta legislación por parte del Consejo de Educación Superior que es el órgano correspondiente y facultado para legislar lo correspondiente con el personal académico ocasional en el sistema de educación superior pública, generan vacíos que deben ser suplidos por una correcta regulación y legislación del cuerpo normativo correspondiente

El personal académico es una pieza fundamental en el desarrollo académico y humanístico de a la libertad moral y doctrinaria de los estudiantes, sea este personal titular o no. El personal académico vinculado por la figura de los contratos ocasionales debe poseer la seguridad de una correcta legislación de su figura que impida la vulneración de sus derechos. El personal académico ocasional se ve limitado a seguir los lineamientos de una

normativa incompleta en muchos aspectos, que tiene que ser suplida con los distintos cuerpos normativos del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

La investigación es fundamental para todas las personas desde el nivel académico universitario hasta profesionales de todas las áreas incluida la del derecho donde surgen interrogantes con respecto a los contratos ocasionales en el personal académico, ya que pueden existir vacíos legales que pudieran vulnerar los derechos. En tal sentido el Estado está obligado a garantizar la correcta legislación, así como el respeto de los derechos del personal académico titular o no, por medio de la creación de mecanismos idóneos para su protección.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Establecer mediante un análisis jurídico, doctrinario y crítico el uso de los contratos ocasionales del personal académico en el sistema de educación superior pública del Ecuador al fin de señalar sus límites y alcances.

1.3.2 Objetivos Específicos

Objetivo específico 1: Determinar las características jurídicas de los contratos ocasionales del personal académico en el sistema de educación superior pública del Ecuador.

Objetivo específico 2: Realizar un análisis jurídico de los alcances de los contratos ocasionales del personal académico en el sistema de educación superior pública del Ecuador.

Objetivo específico 3: Establecer mediante un estudio jurídico los efectos jurídicos del abuso de los contratos ocasionales en el sistema de educación superior pública del Ecuador.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Estado del arte

Respecto del tema “El contrato Ocasional del personal académico en el sistema de educación superior pública del Ecuador” no se han realizado trabajos investigativos iguales; sin embargo, existen algunos similares al que se pretende realizar, cuyas conclusiones más importantes son las siguientes.

Gavilánez (2018), previo a la obtención del Título de Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador, realizó un trabajo investigativo titulado: “EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS OCASIONALES Y EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO” concluye el mismo señalando que:

Se da la violación de Principios constitucionales y no se aplica la supremacía de la ley que sobre cualquier norma se encuentra de orden jerárquico quiero decir que por encima de la LOSEP está la constitución de la República y el principio de la estabilidad laboral debe aplicarse a cabalidad como norma suprema que es. (Gavilánez, 2018, p. 81)

Bernal (2021), en su Trabajo final de Maestría para optar por el título de Magister en Derecho, realizó un trabajo investigativo titulado: “EL ABUSO DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN COLOMBIA COMO UNA FORMA DE HUIR DEL DERECHO DEL TRABAJO” concluye el mismo señalado que:

No se pretende hacer ver con este trabajo que los contratistas deben obtener un trato idéntico al de los servidores públicos de planta, pues su forma y proceso de vinculación es diferente, sin embargo, se debe buscar la manera de frenar el uso inadecuado del contrato de prestación de servicios, así como buscar la protección del derecho laboral para el mayor número de trabajadores posible y evitar que se siga presentando este tipo de trabajos encubiertos (Bernal, 2021, p. 118)

Medina (2021), previo a la obtención del Título de Magister en derecho procesal, realizó un trabajo investigativo titulado: “ESTABILIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATOS OCASIONALES”, concluye el mismo señalado que:

(...)Será que se puede cambiar la política pensante de los próximos gobiernos, por llamarlo de alguna manera, en virtud de que la aplicación del principio de Supremacía de la Constitución, se ha visto soslayado por una aplicación normativa que a mi criterio es errónea, pensar que los trabajadores –servidores públicos- debemos estar a la espera de la voluntad de las entidades públicas de aperturar un concurso para darnos un nombramiento provisional

y luego el definitivo, cuando ya llevamos años en un puesto de trabajo, el mismo que ha sido desempeñado sin mayor inconveniente. (Medina, 2021, p. 90)

Maldonado (2021), previo a la obtención del Título de Abogada, realizo un trabajo investigativo titulado: “LOS CONTRATOS OCASIONALES DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y LA PRECARIZACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES”, concluye el mismo señalado que:

Se realizó el análisis del contrato ocasional de prestación de servicios, concluyendo que en nuestro ordenamiento jurídico ecuatoriano el trabajo es un derecho constitucional siendo importante recordar que vivimos en un Estado Constitucional de Derechos y Justicia y que el Estado lo protegerá y garantizará; esta modalidad de contratación que ha sido utilizado tanto por las instituciones públicas y privadas al momento de contratar personal en la cual es un convenio entre dos partes, la una a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo una relación de dependencia, y recibiendo una remuneración justa, y la otra a recibir un servicio; entre sus características principales sirve para satisfacer una necesidad institucional específica, y que por la naturaleza que tiene este tipo de contratos no crean una estabilidad laboral. (Maldonado, 2021, p. 61)

Cadmelema (2015), previo a la obtención del Título de Abogada, realizo un trabajo investigativo titulado: “NECESIDAD DE REFORMAR EL CAPÍTULO II, DEL TÍTULO VIII DE LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, EN LO REFERENTE A LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS PROFESORES CON CONTRATO OCASIONAL EN LAS UNIVERSIDADES DEL ECUADOR”, concluye el mismo señalado que:

Los principios consagrados en la Constitución de la República del Ecuador como son el pleno empleo, la irrenunciabilidad e intangibilidad del trabajo, igual trabajo e igual remuneración entre otros son irrespetados mediante esta modalidad de contratación para los profesores universitarios y no se cumplen de forma eficiente. (Cadmelema, 2015, pág. 114).

2. 2 Aspectos teóricos

2.2.1 UNIDAD I: LOS CONTRATOS OCACIONALES EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

2.2.1.1 Nacimiento del estado constitucional de derechos y justicia, Principios constitucionales del derecho al trabajo.

2.2.1.1.1 Nacimiento del Estado constitucional de derechos y justicia

El Ecuador desde el inicio de su vida republicana hasta la actualidad ha mutado por veinte constituciones, las mismas han sido el resultado de las realidades sociales de cada época lo que les da una característica específica, además como diría el historiador Enrique Ayala Mora en referencia a la cantidad de constituciones por las que ha atravesado el

Ecuador “no se debe fundamentalmente a la necesidad de cambios sino, más bien, a la inestabilidad política, que ha traído consigo dictaduras frecuentes.” (Ayala, 2004, p. 190)

La norma suprema en 1998 se vuelve a cambiar y con ello el Ecuador se convierte en un Estado de Derecho, donde lo fundamental es respetar lo establecido en el ordenamiento y se mantiene a los derechos en un segundo plano; es en el 2008 junto con la promulgación de un nuevo texto constitucional lo que transforma al Ecuador de un estado legalista a un estado constitucionalista de derechos, donde lo más importante para el estado serán los derechos humanos sobre lo demás.

Es así que el Ecuador desde el 2008 y con la promulgación de un nuevo texto fundamental nace como un estado constitucional de derechos y justicia, así expresa lo siguiente:

“El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 1)

Con esto se da vida a una nueva forma de estado donde el más alto deber consiste en: “Respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 11)

2.2.1.1.2. Principios constitucionales del derecho al trabajo

Como indica el Dr. Santiago Guerrón al hablar sobre el Derecho al trabajo, este se divide en dos etapas dentro de la vida republicana del Ecuador, marca su inicio en 1830 con la primera Constitución, hasta el año 1929, que al mismo tiempo es el punto de partida para el comienzo de la segunda etapa. Con la promulgación de la Constitución de Montecristi, empieza la adopción de un estado constitucionalista de derechos y justicia, y con esto el punto final de la segunda etapa y quizá el inicio de una tercera etapa que empezó en 2008 y se extiende hasta nuestros días.

Respecto de la primera etapa el autor expresa lo siguiente: “podemos destacar que las disposiciones constitucionales relativas al trabajo son sumamente escasas en los primeros años de la República y no mantienen su continuidad en el tiempo” (Guerron, 2001, pág. 17). Es decir, dentro de los casi 100 años de la primera etapa se nota “la poca importancia que se le asignaba al tema del trabajo, que de paso era considerado por las clases dominantes como algo indigno y denigrante.” (Guerron, 2001, pág. 17).

La segunda etapa comienza en el año de 1929 con la adopción del constitucionalismo social, inspirados en la Constitución mexicana de 1917. El estado ecuatoriano promulga una nueva Constitución que la convierte en un estado social de derecho. La importancia de este año y esta carta magna es crucial para marcar el punto de partida a los derechos y principios del trabajo. En este sentido señala el autor:

Esta Constitución es la primera en el Ecuador en tratar el tema laboral en forma sistemática y efectiva, al incorporar disposiciones que abarcan múltiples aspectos, tales como: eliminar el apremio personal a título de servidumbre o concertaje; disponer la protección al trabajo, en especial de las mujeres y menores; regula lo relativo a los salarios mínimos, jornadas máximas de trabajo, descanso semanal obligatorio, establecimiento de seguros sociales. (Guerron, 2001, p. 20).

Con el inicio de la segunda etapa no pararía la evolución y el progreso, las luchas sociales iban dando frutos, y estos se evidenciaban en las distintas normas que aparecían en el transcurrir de la historia además prescribían los nuevos preceptos y beneficios en pro de los trabajadores; hasta llegar a la actualidad y tener un precedente más claro y amplio para continuar trabajando en el pro de estos derechos y principios del trabajo. Con lo manifestado es hora de abordar los principios constitucionales que rigen el Derecho al Trabajo.

Principio Constitucional. - Los principios constitucionales son todos los enunciados dentro de la Constitución de la República del Ecuador, así como cada una de las garantías establecidas en el mismo cuerpo legal que no son otra cosa que reglas aplicables tanto a la administración de justicia como a los administrados dentro de la justicia. (Gavilánez, 2018, pág. 42).

La norma fundamental pronuncia en dieciséis numerales los principios en los que se sustenta el derecho al trabajo, de los cuales se abordara los más relevantes y correspondientes con la investigación:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 326).

El principio protector o garantista

La historia ha sido testigo de las luchas entre trabajadores y empleadores, por conflicto de intereses, el empleador busca inclinar la balanza de su lado por medio de su poder económico, social y político y así maximizar su beneficio; y los trabajadores, que son la parte más débil de la relación contractual donde su principal objetivo es tener una vida

digna por medio de una retribución justa por su labor y buscar equilibrar la balanza. Las diferentes luchas a lo largo de la historia de la humanidad, han dado origen a los distintos procesos que fortalecieron la constitucionalización del derecho al trabajo.

En el Derecho al trabajo se debe efectuar una discriminación positiva, para lograr un equilibrio material; es decir equilibrar la balanza a favor de los trabajadores de ahí el nombre del principio protector, en tal motivo el principio protector se constituye en el pilar fundamental de toda la legislación laboral. En otras palabras, el propósito de este principio es subsanar la desigualdad entre empleador y trabajador con una protección jurídica propicia al asalariado.

La norma suprema establece al respecto lo siguiente:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 33).

En el mismo sentido, prescribe lo siguiente:

El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 325).

Por último, pero no menos importante lo prescrito en el código de trabajo que en similar modo establece lo siguiente “El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes” (Código de Trabajo, 2005, art. 2).

Así queda en evidencia que el Ecuador es un estado constitucional de derechos y justicia, y como tal su deber primordial es proteger y garantizar el uso y goce de los derechos y principios establecidos en su normativa, e irradiarlo a todo su ordenamiento con la aplicación de los mismos.

Principio de irrenunciabilidad de derechos

La Real Academia de la Lengua define al termino irrenunciable de la siguiente forma: “1. adj. Dicho de una cosa: A la que no se puede o no se debe renunciar.” (Real Academia Española, 2022,s/p) De ahí la importancia de este principio. Es evidente que además en la Constitución de Montecristi en parte oportuna indica “Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art.11). lo citado es totalmente claro y no necesita explicación alguna, su interpretación es literal.

De manera puntual es el numeral dos del art. 326 el que prescribe de esta manera el principio de irrenunciabilidad de derecho al trabajo: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.” Es claro lo establecido por la Constitución y su sentido garantista de establecer que cualquier manifiesto respecto al a irrenunciabilidad de los derechos del trabajador son totalmente nulas y manteniendo la irradiación constitucional en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

El termino Intangible según define la RAE se refiere a “1. adj. Que no debe o no puede tocarse.” (Real Academia Española, 2022,s/p); El termino es claro y el sentido para su aplicación mucho más, en palabras simples y sencillas los derechos de los trabajadores no se tocan.

Principio de estabilidad o continuidad de la relación laboral

Este es un principio que pretende brindarle como su nombre indica la seguridad de un trabajo que asegure la vida digna que manifiesta el ordenamiento. Así la carta magna en su parte pertinente menciona “El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 326). Se entiende que el trabajo es la fuente de realización del hombre, y por ende mediante el trabajo consigue el ingreso que necesita para llevar esa vida digna.

El principio de estabilidad garantiza al asalariado, un puesto permanente dentro de un trabajo que le permita cumplir con sus requerimientos para llevar una vida digna y por otro lado poseer los derechos adherentes a un trabajo estable y continuo de relación laboral. Para ello es necesario cumplir los requisitos entre ellos el tiempo para adquirir un derecho relacionado al principio de la estabilidad laboral es decir la jubilación patronal. Nuevamente el estado garantista aparece facultado por la norma suprema para impulsar el pleno empleo. Entendiendo el pleno empleo, como aquel que cumpla con los parámetros y se encuentre dentro de los lineamientos de la ley.

2.2.1.2 Conceptualizaciones sobre servicio público, generalidades sobre el servidor público y diferencia entre funcionario público y servidor público

2.2.1.2.1 Conceptualizaciones sobre servicio público

El origen del término servicio público fue importado del derecho francés, y su gestor fue J.J. Roseau, que brindo el punto de partida y las nociones básicas, posterior en la época de la revolución Industrial tomo forma y fuerza; y desde ahí a lo largo del tiempo iría mutando en función de las realidades sociales de cada lugar y época en los distintos territorios del globo.

El profesor Fernando Garrido define al servicio público como: “Servicio técnico prestado al público de una 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” (Falla, 1994, pág. 21).

En similar sentido para Jorge Fernández Ruiz el servicio público es: (...) toda actividad técnica destinada a satisfacer, de manera uniforme y continua, una necesidad de carácter general, con sujeción a un mutable régimen jurídico exorbitante del derecho ordinario, ya por medio de la administración pública, bien mediante particulares facultados para ello por autoridad competente, en beneficio indiscriminado de toda persona. (Ruíz, 2010, pág. 10).

De lo señalado por los autores se encuentra varias similitudes, empezando que ambos manifiestan que es un servicio de carácter técnico, entendiendo por técnico a la aplicación de prácticas por medio de ciertos procedimientos con el fin de que este servicio sea a favor de la colectividad; además que son dependientes de los organismos y administración del estado, entendiendo que depende del Estado para su funcionamiento; así mismo los autores mencionan que el servicio debe estar enmarcado en la legalidad que manifiestan los cuerpos jurídicos, irradiados de lo que indica el ordenamiento del Estado.

Existe una diferencia entre las definiciones, Fernández además de lo señalado por Garrido, establece que el servicio público también puede ser realizado por particulares a la estructura del estado, pero facultados por la autoridad que sea competente.

Es clara la necesidad del servicio público en el desarrollo de cualquier sociedad, y queda clara su concepción como toda actividad técnica que tiene el fin de satisfacer necesidades colectivas realizada por la estructura del estado correspondiente, regida al ordenamiento jurídico y puesta en acción por la administración pública o particulares legalmente facultados.

2.2.1.2.2 Generalidades sobre el servidor público

Marienhoff (1998) nos habla de cómo se encuentra organizada la administración pública y como se establecen sus competencias, y expresa que existen dos partes importantes, la primera “los órganos institución” que es la estructura permanente, y que tendrá funciones en virtud de sus competencias. Y la segunda parte lo denomina “órganos individuos o personas”, que no es más que el recurso humano destinada a cumplir las funciones de su estructura a voluntad de lo que manifiesta el estado. Decimos que el servidor público, en primer lugar, es el factor humano de la administración pública y además que puede ser toda persona que realiza las acciones para llevar a cabo el servicio público.

Entendiendo que el concepto de servidor público incluye tanto a los empleados, funcionarios y dignatarios que brindan sus servicios en las instituciones públicas. El texto fundamental define a las y los servidores públicos de esta manera: “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” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 229).

En el mismo sentido y con la necesidad de que todas las servidoras y servidores de las instituciones y organismos que conforman el sector público se rijan por una ley que regule el servicio público se promulgo la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) que en su

artículo 4 manifiesta de similar manera que la Constitución quien es considerado servidor público.

El ordenamiento ecuatoriano le da mayor amplitud al termino de servidor público, y la autora Silvana Castro manifiesta que en la definición establecida por el ordenamiento “ya se incluyen como servidores públicos, ya no solos a los servidores con nombramiento, sino también a los trabajadores, contratados por servicios ocasionales, los contratados por servicio profesional, a los concejales, consejeros y cualquier otro dignatario.” (Castro, 2016, pág. 30).

2.2.1.2.3 Diferencia entre funcionario público y servidor público.

Antes que nada, hay que tomar en cuenta lo manifestado por la Ley Orgánica de Servicio Público en su disposición “DÉCIMA OCTAVA” que manifiesta que para aplicar la LOSEP y su Reglamento se debe tomar en cuenta estos conceptos:

- Dignataria/o.- Es la persona elegida por votación popular, por un período fijo para ejercer las funciones y atribuciones establecidas en la Constitución y en la Ley.
- Docente. - Toda servidora o servidor legalmente nombrado o contratado para prestar servicios exclusivamente de docencia en centros educativos, Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas; y, las del Sistema Nacional de Educación Pública.
- Funcionaria/o.- Es la servidora o servidor que ejerce un puesto, excluido de la carrera del servicio público, de libre nombramiento y remoción por parte de la autoridad nominadora o de período fijo, y su puesto se encuentra dentro de los grupos ocupacionales de la escala de remuneraciones mensuales unificadas del nivel jerárquico superior.
- Miembro en servicio activo. - Es la servidora o servidor que efectúa una carrera militar o policial dentro de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional o Comisión de Tránsito del Guayas.
- Servidora/o.- Todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un puesto o cargo, función o dignidad dentro del sector público sea o no de libre nombramiento y remoción. (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010)
- Ahora bien, es el mismo ordenamiento por medio de la LOSEP la que nos da las definiciones tanto de funcionario, así como la definición de servidor, estableciendo de manera inherente que existe diferencia entre estos términos y determinando en sus líneas las características que delimitan las diferencias existentes entre servidor y funcionario. Lo que es evidente en el texto sin previo análisis es que todos los funcionarios públicos son servidores públicos, pero esto no es al revés, ya que no todo servidor es funcionario público.

Delinea la norma en respecto al funcionario público las siguientes características, en primer lugar, que puede ser cualquier servidor que ejerza su puesto excluido de la carrera de servicio público; y lo más importante que diferencia a un funcionario es que se encuentra

dentro de los grupos ocupacionales de la escala de remuneraciones mensuales unificadas del nivel jerárquico superior.

En lo alusivo a los servidores públicos la norma y como se ha señalado en párrafos anteriores es toda persona que ejerza actividad en cualquier forma dentro del servicio público; y lo notable y característico es que pueden o no ser de libre remisión. Y lo crucial para esta investigación y notable en la disposición “DÉCIMA OCTAVA” es la definición que se le da al término “docente”; estableciendo que es el servidor “legalmente nombrado o contratado”, cabe poner énfasis en que es únicamente: “para prestar servicios exclusivamente de docencia”; indicando que puede ser en cualquier nivel educacional.

De lo ostentado en párrafos anteriores queda claro que el concepto dado por la norma suprema engloba tanto a los servidores públicos, a los funcionarios y además a los docentes que son también conocidos por el nombre de personal académico dentro del ordenamiento en tal sentido se llega a entender el termino de servidor, infiriendo a estos como todos los individuos que desempeñan una actividad pública en beneficio de la colectividad en nombre del Estado para recibir una compensación económica.

2.2.1.3 Definición, finalidad, nociones, elementos y renovación sucesiva los contratos ocasionales:

2.2.1.3.1 Definición

En palabras sencillas Gavilánez (2018), expresa lo siguiente:
Los contratos de prestación de servicios ocasionales es un instrumento jurídico utilizado por las instituciones del Estado y abalizado por la Ley Orgánica de Servicio Público para el ingreso de personal sin haber ganado concurso de méritos y oposición para cubrir de manera ocasional un puesto determinado. (p.15)

La autora resume y da a conocer las características notables de lo contenido en el ordenamiento. En tal sentido es sustancial, citar lo que manifiesta el ordenamiento jurídico ecuatoriano sobre los contratos ocasionales según lo estipulado en el artículo 58 de la LOSEP; que en la actualidad está compuesto por dieciséis incisos que manifiestan y regulan a la figura de los contratos ocasionales.

Art. 58.- De los contratos de servicios ocasionales. –

(Inciso primero) La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada de forma excepcional por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales no permanentes, previo el informe motivado de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.

(Inciso segundo) (...) no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante; en caso de que se superare dicho porcentaje, deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Trabajo.

(Inciso tercero) Se exceptúa de este porcentaje a las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud; personas contratadas bajo esta modalidad en instituciones u organismos de reciente creación, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición, en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior; y el de las mujeres embarazadas. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad, en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará "hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia", de acuerdo con la ley.

(Inciso cuarto) El personal que labora en el servicio público bajo esta modalidad tendrá relación de dependencia y derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el personal de nombramiento permanente, con excepción de las indemnizaciones por supresión de puesto o partida o incentivos para jubilación.

(Inciso quinto) Las servidoras o servidores públicos sujetos a este tipo de contrato no ingresarán a la carrera del servicio público, mientras dure su contrato. Nada impedirá a una persona con un contrato ocasional presentarse a un concurso público de méritos y oposición mientras dure su contrato.

(Inciso sexto) Para las y los servidores que tuvieran suscritos este tipo de contratos, no se concederá licencias y comisiones de servicios con o sin remuneración para estudios regulares o de postgrados dentro de la jornada de trabajo, ni para prestar servicios en otra institución del sector público.

(Inciso séptimo) Las y los servidores que tienen suscritos este tipo de contratos tendrán derecho a los permisos mencionados en el artículo 33 de esta Ley.

(Inciso octavo) Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento por alguna de las causales establecidas en la presente ley y su reglamento.

(Inciso noveno) La remuneración mensual unificada para este tipo de contratos será la fijada conforme a los valores y requisitos determinados para los puestos o grados establecidos en las Escalas de Remuneraciones fijadas por el Ministerio de Trabajo, el cual expedirá la normativa correspondiente.

(Inciso décimo) El contrato de servicios ocasionales que no se sujete a los términos de esta Ley será causal para la conclusión automática del mismo y originará, en consecuencia, la determinación de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de conformidad con la ley.

(Inciso undécimo) 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 oposición, previo al cumplimiento de los requisitos y procesos legales correspondientes.

(Inciso duodécimo) 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 pública.

(Inciso décimo tercero) 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 del concurso y la designación de la persona ganadora” (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, art. 58).

De lo citado es visible que los contratos ocasionales, primero, son suscripciones de contratos de servicios que se dan de manera ocasional; también autorizados por la autoridad nominadora; importante destacar que estos se dan con el fin de satisfacer las necesidades institucionales de manera no permanente. Es notable que este tipo de contratos no son contratos fijos, y, por ende, no generan estabilidad laboral, ni derecho a un nombramiento permanente.

Los contratos ocasionales pueden finalizar en cualquier momento y tras el año que se mantenga la contratación ocasional, se entenderá la permanencia de la necesidad institucional, y el contrato podrá prorrogarse hasta la ocupación del puesto por el ganador del concurso de méritos y oposición.

2.2.1.3.2 Finalidad

En la actualidad la figura del contrato de servicios ocasionales en el servicio público se encuentra tipificada y legislada en la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP, como se ha visto anteriormente; en dicho artículo su inciso primero manifiesta en parte pertinente que: “La suscripción de contratos de servicios ocasionales serán autorizados por la autoridad nominadora para satisfacer necesidades institucionales previo el informe de la respectiva unidad de recursos humanos” (Ley Orgánica de Educación Superior, 2010, art. 58).

La figura de contratos tiene como objetivo satisfacer necesidades institucionales como la norma lo expresa. Lo que le da una libertad a las instituciones y a sus unidades administrativas de talento humano, para crear dichas necesidades y consigo las vacantes para el personal que se incorporará bajo la modalidad de contratos ocasionales.

Se entiende estas necesidades institucionales y el uso de los contratos ocasionales, cuando se necesita el remplazo de personal en vacaciones, o cuando tienen licencias por enfermedad, maternidad y todas aquellas situaciones similares; o por incrementos en las líneas de producción o servicios que requieran satisfacer la demanda. Pero no es lo que

sucede, la realidad de las instituciones y del país son diferentes, lo que prima no es suplir las necesidades institucionales, sino suplir los favores y las necesidades personales de ciertos funcionarios y dignatarios.

Los contratos ocasionales desde su esencia se materializaron para suplir las necesidades temporales, ocasionales, no permanentes de las instituciones públicas, por ejemplo, en proyectos cortos para que puedan cumplir con su rol de actividades, e incluso para las instituciones públicas de reciente creación o transitorias.

2.2.1.3.3 Nociones

Para tener claro lo presentado y para entender mejor la investigación se ha creído pertinente dar breves definiciones de lo que es un contrato de manera en general. Así se encuentra en el diccionario jurídico elemental de Guillermo Cabanellas en parte concerniente da la siguiente definición sobre contrato: "...es el acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico: y el contrato constituye una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones" (Cabanellas, 2014, pág. 91)

En un sentido similar el diccionario de la lengua española de la Real Academia Española señala lo siguiente con respecto al termino contrato: "(Del lat. *contractus*). 1. m. Pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas. 2. m. Documento que recoge las condiciones de este convenio" (Real Academia Española, 2022,s/p)

Un contrato es primero entonces un acto jurídico voluntario, y así mismo una declaración de la voluntad cuyo fin es delimitar una relación jurídica entre dos personas, obligando a las partes la una a ejecutar la actividad o servicio, y la otra a obedecer con lo acordado es decir una remuneración; brindado a las partes una facultad de autorregulación sobre sus intereses, considerado por muchos como la herramienta jurídica por excelencia.

Se infiere que un contrato ocasional en el servicio público es el acuerdo de las partes, una parte que será el contratante o estado por medio de sus diferentes instituciones y la otra parte el contratado que será cualquier persona natural apta para obligarse con el Estado y adherirse bajo relación de dependencia y las cláusulas impuestas por la institución contratante; así este contrato genera obligaciones jurídicas como derechos y obligaciones para ambas partes.

2.2.1.3.4 Elementos

La figura de los contratos de servicios ocasionales, según se dice, está regulada en el art. 58 de la LOSEP, citado anteriormente, y que se abordara nuevamente a colación para identificar los elementos que caracterizan a dichos contratos.

Tabla N° 1 Elementos de los Contratos de Servicios Ocasionales

Contrato de Servicios Ocasionales		
N°	Elemento	Descripción
1	Autorización	La autorización de la máxima autoridad de la institución pública.
2	Necesidad Institucional No Permanente	Informe motivado de la Unidad de Administración de Talento Humano que justifique la necesidad institucional
3	Informe de U.A.T.H	Informe motivado de la Unidad de Administración de Talento Humano
4	Partida Presupuestaria	Certificación Presupuestaria que legitime la presencia de recursos económicos suficientes
5	Duración	Duración de los contratos. (1año)
6	Limite	Límites de contratados que no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad
6	Relación de dependencia	Dependencia de las instrucciones u órdenes para la ejecución de los servicios

Fuente: Propia

Realizado por: Leonardo Jhoel Nieto Chávez (2023)

Nota: Esta tabla recoge los elementos que deben poseer los contratos ocasionales del servidor público.

El primer inciso ibidem establece que, la suscripción de estos contratos los hace de manera excepcional la autoridad nominadora, siempre que exista la necesidad institucional no permanente, y tal como señala la norma exista un informe motivado presentado por parte de la Unidad de Administración de Talento Humano de la institución requirente, y en el mismo sentido se darán estos contratos si existe los recursos económicos suficientes, es decir tener la partida presupuestaria para satisfacer la necesidad institucional no permanente previamente motivada.

En el artículo analizado los incisos undécimo y duodécimo dan nociones respecto a la duración de los contratos de servicios ocasionales; el primero habla de cómo la necesidad institucional se transforma en permanente luego de un año que se siga manteniendo el puesto de trabajo, es decir el contrato tiene una duración de un año y posiblemente puedan ser renovados y se realizara lo manifestado en la norma bajo planificación de las U.A.T.H.

En cuanto al límite la LOSEP manifiesta que se puede superar el veinte por ciento permitido por el cuerpo legal siempre que se cuente con la autorización previa del Ministerio de Relaciones Laborales.

Existen excepciones para lo manifestado en el párrafo anterior, por ciertos aspectos considerados como un elemento condicional, para ello volver a recalcar que el Ecuador es un estado constitucional de derechos y justicia, es decir su ordenamiento tiende a ser garantista de derechos; para este tipo de contratos el tercer inciso manifiesta las siguientes excepciones: 1.- Personas con discapacidad calificadas por autoridad competente; 2.-

Personas en instituciones u organismos de reciente creación; 3.- Personas en proyectos de inversión o Escala de nivel jerárquico superior; 4.- mujeres embarazadas, en estas últimas se señala que la vigencia de su contrato durará "hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia" (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, art. 58)

2.2.1.3.5. Renovación sucesiva

Como primer punto es importante recalcar lo manifestado en el inciso octavo del art. 58 ibidem; esto es que, por su naturaleza los contratos de servicios ocasionales, de ninguna manera representará estabilidad laboral, así mismo manifiesta que no existe derecho adquirido para un nombramiento permanente, y además que puede terminar en cualquier momento por cualquiera de las causales contempladas en la LOSEP y su reglamento.

El duodécimo inciso manifiesta como la necesidad institucional no permanente se convierte en una necesidad institucional permanente y señala: “cuando luego de un año de contratación ocasional, se mantenga a la misma persona o se contrate otra bajo la misma modalidad, para cumplir la misma necesidad” en este sentido se infiere que el contrato ocasional tendrá una duración de un año y tácitamente se sobreentiende que si luego del año aún se encuentra en actividades el servidor, es bajo un nuevo contrato y por el mismo tiempo; la necesidad institucional no permanente se transforma en un periodo de dos años en una necesidad institucional permanente.

El inciso undécimo del Art. 58 de la LOSEP manifiesta que, si la necesidad institucional es recurrente, la U. A. de Talento Humano debe planificar la creación del puesto por medio de un concurso de méritos y oposición, previo a lo establecido en la ley. Finalmente, iniciado el concurso de méritos y oposición correspondiente, el contrato ocasional se prorrogara hasta el final del concurso.

Con todo lo expuesto es evidente que dentro de lo prescrito por el art. 58 de la LOSEP, no existe la renovación sucesiva de los contratos ocasionales, ya vimos que los contratos tienen una duración de un año y única renovación facultada por la norma; si se mantuviera la necesidad ocasional no permanente y si se contratara a la misma persona. Pero la realidad social del estado ha hecho evidente que no se cumpla con esto, y que las necesidades institucionales, se transformen en necesidades permanentes desnaturalizando el uso de esta figura. Por ello se ha manifestado en la ley dentro de las disposiciones transitorias ciertos parámetros que regulan lo manifestado.

La séptima disposición transitoria señala en parte pertinente que: “... *las personas que a la presente fecha mantengan vigentes contratos de servicios ocasionales por más de cuatro años en la misma institución, a través de renovaciones o firma de nuevos contratos...*”, haciendo evidente que la norma establecida no se adapta a la realidad social, inclusive haciendo notorio que existen personas dentro del servicio público que laboran bajo modalidad de contratos ocasionales por más de cuatro años. (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010)

La misma norma subsana estos vacíos y establece en la misma norma “... previo el concurso de méritos y oposición, en el que se les otorgará una calificación adicional que será regulada en el reglamento a esta ley...”, posterior a lo citado si la calificación es favorable las personas que venían laborando bajo la modalidad de contratos ocasionales, “...ingresarán directamente a la carrera del servicio público, en el mismo nivel remunerativo que venían manteniendo...” (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, pág. 52).

2.1.2 UNIDAD II REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PERSONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR ANTE EL CONTRATO OCASIONAL EN EL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PÚBLICA DEL ECUADOR

Para desarrollar la presente unidad hay que tomar en cuenta lo que prescribe en parte pertinente el artículo 70 de la Ley Orgánica de Educación Superior:

“Las y los profesores, técnicos docentes, investigadores, (...) que se usan en las instituciones públicas de educación superior, son servidores públicos sujetos a un régimen propio que estará contemplado en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior” (Ley Orgánica de Educación Superior, 2010, art. 70). El Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal de Educación Superior, a partir de ahora y para el desarrollo del presente el Reglamento o el Reglamento de Carrera;

Así mismo tener en cuenta que el Sistema de Educación Superior, “estará integrado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios de música y artes, debidamente acreditados y evaluados” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 352).

De igual manera manifiesta que estas instituciones pueden ser privadas y públicas, la investigación se centra en las instituciones de educación superior públicas determinadas en la LOES; estas comprenden por una parte “las universidades y escuelas politécnicas públicas, además de los institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos y de artes; y los conservatorios superiores” (Ley Orgánica de Educación Superior, 2010, art. 14). todos regulados y legislados en el reglamento de carrera y escalafón del personal de educación superior, en el Título primero y segundo respectivamente. Esto como un corto preámbulo para empezar con el desarrollo de la presente unidad, ya que se tratará al personal académico ocasional de las instituciones de educación superior públicas.

2.1.2.1 Conceptualización, clasificación, derechos del personal académico en el sistema de educación superior pública del Ecuador.

2.1.2.1.1 Conceptualización

El Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal de Educación Superior; prescribe de manera general lo siguiente “El personal académico lo constituyen los profesores e investigadores.”

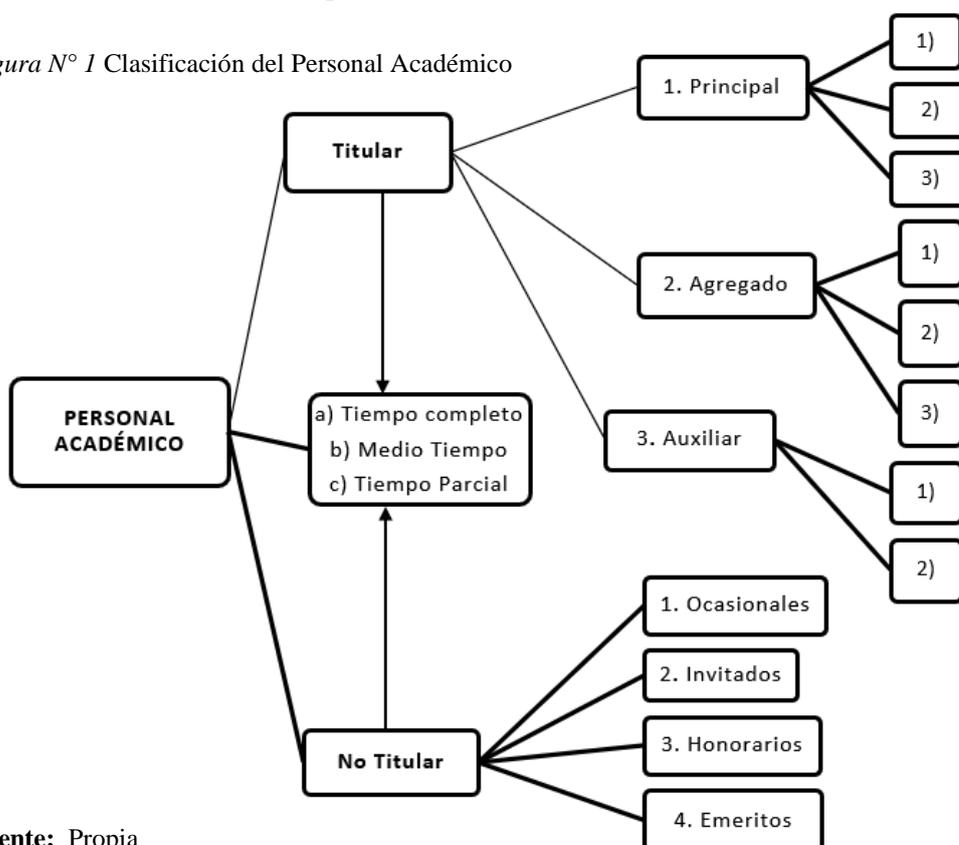
En un sentido similar el artículo 147 de la LOES, señala: “El personal académico de las universidades y escuelas politécnicas está conformado por profesores o profesoras e investigadores o investigadoras” (Ley Orgánica de Educación Superior, 2010, art.147).

Es evidente el concepto del personal académico, bajo lo mencionado en los párrafos anteriores. Primero hay que señalar ciertos parámetros pertinentes en la siguiente definición y abordados en el desarrollo de esta investigación: El personal académico, es el conjunto de servidores públicos, que cumple funciones destinadas al desarrollo de la academia, en las distintas instituciones de educación superior, mediante su doctrina y/o la investigación, pueden ser académico titular y no titular, y desempeñarse en función de enseñanza y/o en función de investigación.

2.1.2.1.2. Clasificación

Para referirnos a la clasificación del personal académico en el sistema de educación superior pública del Ecuador, o como señala el reglamento de carrera: “la tipología” del personal académico, se ha desarrollado la siguiente figura, basándonos en lo establecido en el artículo 149 de la LOES y en el reglamento de carrera en los artículos 4 y 137 ibidem el primero referente al personal académico de las universidades y escuelas politécnicas públicas así como el segundo del personal académico de las instituciones de formación técnica y tecnológica públicas, y los conservatorios superiores públicos, en este sentido se muestra la clasificación del personal académico.

Figura N° 1 Clasificación del Personal Académico



Fuente: Propia

Elaboración: Leonardo Jhoel Nieto Chávez (2023)

Nota: Esta figura representa la tipología o clasificación del personal académico en las Instituciones de Educación Superior.

2.1.2.1.3 Derechos

En la norma fundamental se establece que “El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 11).

El personal académico es además un empleado, es decir tiene los mismos derechos y garantías que genera el trabajo y estos derechos se extienden en los distintos cuerpos normativos del ordenamiento jurídico ecuatoriano; la norma suprema que establece: “El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 349).

En concordancia con lo manifestado por la Constitución, la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), determina los derechos del personal académico delimitándolos en 9 literales:

- a. Ejercer la cátedra y la investigación bajo la más amplia libertad sin ningún tipo de imposición o restricción religiosa, política, partidista, cultural o de otra índole;
- b. Contar con las condiciones necesarias para el ejercicio de su actividad;
- c. Acceder a la carrera de profesor e investigador y a cargos directivos, que garantice estabilidad, promoción, movilidad y retiro, basados en el mérito académico, en la calidad de la enseñanza impartida, en la producción investigativa, en la creación artística y literaria, en el perfeccionamiento permanente, sin admitir discriminación de género, etnia, ni de ningún otro tipo; además a tener posibilidades de acciones afirmativas;
- d. Participar en el sistema de evaluación institucional;
- e. Elegir y ser elegido para las representaciones de las y los profesores en las instancias directivas, e integrar el cogobierno;
- f. Para el caso de las y los servidores públicos, ejercer los derechos previstos en la Ley Orgánica del Servicio Público. En el caso de las y los trabajadores de las instituciones de educación superior privadas, se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo;
- g. Participar en el proceso de construcción, difusión y aplicación de la cultura y el conocimiento;
- h. Recibir una capacitación periódica acorde a su formación profesional y la cátedra que imparta, que fomente e incentive la superación personal académica y pedagógica; y,
- i. Ejercer libremente el derecho de asociación.” (Ley Orgánica de Educación Superior, 2010, art. 6)

Acoplado a lo mencionado en los deberes de los profesores e investigadores expone en parte pertinente: “Ejercer su derecho a la libertad de cátedra respetando los derechos y garantías constitucionales y legales del sistema y de sus propias instituciones”. La importancia de lo prescrito en el ordenamiento es trascendental en el desarrollo de la

academia, y el desarrollo personal de los docentes como el de los estudiantes, generando una academia que se expande con las ideas y el pensamiento crítico y constructivo de sus intervinientes.

Dentro de las disposiciones generales del reglamento de carrera en la disposición décima quinta, manifiesta en respecto de los derechos del personal académico lo siguiente: “Las universidades y escuelas politécnicas garantizarán los derechos adquiridos por el personal académico de su institución, en la ejecución de los procesos de recategorizaciones, promociones, concursos de méritos y oposición y otros establecidos en el presente Reglamento.” (Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal de Educación Superior, 2021). Los derechos del personal académico, se encuentran señalados en el ordenamiento y de aplicación para el personal académico.

2.2.2.2. El personal académico ocasional sus actividades generales y otras relacionadas a cumplir su gestión académica

Se empieza con el personal académico de las universidades y escuelas politécnicas partiendo desde lo general que señala el reglamento de carrera; que en parte pertinente señala: “El personal académico titular y no titular realizará actividades de docencia, investigación y vinculación con la sociedad”(Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal de Educación Superior, 2021, art 5); haciendo notar que las actividades manifestadas se encuentran reguladas en los artículos 6,7,8 respectivamente ibidem. Y es la semejanza del personal académico titular y no titular en las IES (Instituciones de Educación Superior) comprendidas por las universidades y escuelas politécnicas.

Entre las actividades del personal titular, y como un privilegio se encuentra el de cumplir actividades de gestión educativa. Y como labores excepcionales para el personal académico no titular ocasional de ser requeridas deberá realizar las actividades de gestión educativa manifestadas en los literales del inciso segundo del art.5 ibidem. De lo expuesto queda claro que el personal académico no titular, específicamente el ocasional tiene similares actividades, como la docencia, investigación y vinculación con la sociedad, pero no participa de todas las actividades de gestión educativa, salvo lo manifestado con anterioridad.

Se presenta un cuadro que establece las actividades realizadas en la docencia, investigación y vinculación con la sociedad, que son las actividades del personal académico sea o no Titular dentro de las IES establecidas en el título primero.

Tabla N° 2 Actividades de Docencia del Personal Académico

ACTIVIDADES DE DOCENCIA

- a) Impartir clases.
- b) Planificar y actualizar contenidos de clases, seminarios, talleres, entre otros.
- c) Diseñar y elaborar material didáctico, guías docentes o syllabus.
- d) Diseñar y elaborar libros de texto.
- e) Orientar y acompañar a estudiantes a través de tutorías individuales o grupales en las modalidades de estudio que la IES considere pertinente.
- f) Realizar visitas de campo, tutorías, docencia en servicio y formación dual.
- g) Dirigir tutorías, dar seguimiento y evaluar prácticas o pasantías pre profesionales.
- h) Preparar, elaborar, aplicar y calificar exámenes, trabajos y prácticas.
- i) Dirigir trabajos para la obtención del título o grado académico.
- j) Dirigir y participar en proyectos de experimentación e innovación docente.
- k) Diseñar e impartir cursos de educación continua o de capacitación y actualización
- l) Participar y organizar colectivos académicos de debate, capacitación o intercambio de metodologías y experiencias de enseñanza.
- m) Usar herramientas pedagógicas de la investigación formativa y la sistematización como soporte o parte de la enseñanza.
- n) Participar como profesores en los cursos de nivelación en el marco del Sistema Nacional de Nivelación y Admisión.
- o) Orientar, capacitar y acompañar al personal académico del Sistema Nacional de Nivelación y Admisión.
- p) Las demás que definan las universidades y escuelas politécnicas en ejercicio de su autonomía responsable, en el marco del desarrollo de la oferta académica institucional.

Fuente: Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal de Educación Superior, 2021, Artículos 6.

Elaboración: Leonardo Jhoel Nieto Chávez (2023)

Nota: Este cuadro recoge las actividades desarrolladas por el personal académico determinadas en la Docencia

Tabla N° 3 Actividades de Investigación del Personal Académico

ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN

-
- a) Diseñar, dirigir y/o ejecutar proyectos de investigación básica, aplicada, tecnológica y en artes, o proyectos de vinculación articulados a la investigación, que supongan creación, innovación, difusión y transferencia de los resultados obtenidos.

 - b) Realizar investigación para la comprensión, recuperación, fortalecimiento y potenciación de los saberes ancestrales.

 - c) Diseñar, elaborar y/o poner en marcha metodologías, instrumentos, protocolos o procedimientos operativos o de investigación.

 - d) Investigar en laboratorios, centros documentales y demás instalaciones habilitadas para esta función, así como en entornos sociales, naturales y/o virtuales.

 - e) Participar en congresos, seminarios y conferencias para la presentación de avances y resultados de sus investigaciones.

 - f) Diseñar y/o participar en redes y programas de investigación local, nacional e internacional.

 - g) Participar en comités o consejos académicos y editoriales de revistas científicas y académicas indexadas y/o arbitradas, curadurías y/o comités de valoración de obras relevantes en el campo de las artes.

 - h) Difundir resultados y beneficios sociales de la investigación, a través de publicaciones, producciones artísticas, actuaciones, conciertos, creación u organización de instalaciones y de exposiciones, entre otros.

 - i) Dirigir y/o participar en colectivos académicos de debate para la presentación de avances y resultados de investigaciones.

 - j) Las demás que definan las universidades y escuelas politécnicas en ejercicio de su autonomía responsable, en el ámbito de las líneas de investigación institucionales y en la ejecución de proyectos y programas de investigación debidamente aprobados.
-

Fuente: Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal de Educación Superior, 2021, Artículos 7.

Elaboración: Leonardo Jhoel Nieto Chávez (2023)

Nota: Este cuadro recoge las actividades desarrolladas por el personal académico determinadas en la Investigación.

Tabla N° 4 Actividades de Vinculación con la Sociedad del Personal Académico

ACTIVIDADES DE VINCULACIÓN CON LA

SOCIEDAD

- | | |
|----|---|
| a) | Impulsar procesos de cooperación y desarrollo. |
| b) | Prestar asistencia técnica, servicios especializados, así como participar en consultorías que generen beneficio a la colectividad. |
| c) | Impartir cursos de educación continua, capacitación, actualización y certificación de competencias. |
| d) | Prestar servicios a la sociedad que no generen beneficio económico para la universidad o escuela politécnica o para su personal académico, tales como el análisis de laboratorio especializado, el peritaje judicial, la revisión técnica documental para las instituciones del estado, entre otras. La participación remunerada en trabajos de consultoría institucional no se reconocerá como actividad de vinculación dentro de la dedicación horaria. |
| e) | Fomentar la constitución, desarrollo y fortalecimiento de organizaciones de la sociedad civil, redes y demás espacios de participación ciudadana. |
| f) | Organizar o participar en actividades de divulgación, democratización y distribución del saber, circulación de contenidos artísticos y formación de públicos. |
| g) | Promover la internacionalización de la comunidad universitaria y propiciar las relaciones internacionales. |
| h) | Desarrollar proyectos de innovación que permitan aplicar los conocimientos generados en las instituciones de educación superior, en proyectos productivos o de beneficio social. |
| i) | Las demás que definan las universidades y escuelas politécnicas en ejercicio de su autonomía responsable. |

Fuente: Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal de Educación Superior, 2021, Artículos 8.

Elaboración: Leonardo Jhoel Nieto Chávez (2023)

Nota: Este cuadro recoge las actividades desarrolladas por el personal académico determinadas en la Vinculación con la sociedad

Algo similar pasa con las actividades desarrolladas por el personal académico de las IES comprendidas en el título segundo del reglamento de carrera es decir por las instituciones de formación técnica y tecnológica públicas, y los conservatorios superiores públicos; en este caso es el art. 139 del reglamento el que señala de manera general las actividades del personal académico sea o no titular, y coinciden con las actividades del personal académico citado anteriormente en que serán actividades de docencia, investigación y vinculación con la sociedad. Y estas actividades se encuentran legisladas en los artículos 140, 141, 142, y citan de manera muy similar a los artículos 6,7,8 del mismo reglamento, adecuándose únicamente a la institución de educación superior correspondiente.

La única diferencia entre las actividades personal académico de las primeras IES de las segundas, es que estos últimos, como menciona la norma en parte pertinente: “podrá adicionalmente cumplir actividades de gestión académica y/o educativa en función de las necesidades institucionales”(Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal de Educación Superior, 2021, art. 139); lo que no sucede con el personal académico no titular de las Universidades y Escuelas politécnicas que salvo excepción y de ser requerido puede ejercer ciertas actividades de gestión educativa. Con lo expuesto inferimos lo siguiente:

Las actividades de docencia en nuestra perspectiva son las más fundamentales, partiendo que la actividad más importante es impartir clases, y estas clases son espacios en los que se transmiten ideas, pensamientos y conocimientos, y estos deben tener el mayor valor, e interés del estudiante para mejorar sus habilidades y prepararlo para el desarrollo correcto de su profesión. Para ello el personal docente debe desenvolverse mediante una serie de procesos sistemáticos de enseñanza y aprendizaje con el fin de ampliar y profundizar el adoctrinamiento, no solo en conocimiento sino además en ética y moral.

Las actividades de investigación son todas aquellas labores que el personal académico realiza en universidades y escuelas politécnicas; y lo desarrollan en el entorno académico con el objetivo de profundizar los estudios y ampliar la visión investigativa y el acervo de conocimiento para las nuevas mentes y las ya conocedoras, originando un efecto positivo en la academia.

Las actividades de vinculación con la sociedad son aquellas que promueven la integración entre las instituciones que conforman el sistema de educación superior pública del Ecuador, es decir universidades y escuelas politécnicas; y lo desarrollan en su entorno social y territorial; esto se lo realiza tal y como señala el reglamento de carrera, para el diseño e implementación de programas para originar un efecto positivo y la resolución a problemas de interés público.

2.2.2.3. Requisitos para la vinculación, carga horaria y beneficios del personal académico ocasional

2.2.2.3.1. Requisitos para la vinculación

Inicialmente se puntúa lo manifestado por el reglamento de carrera, que establece los requisitos generales de ingreso para el personal académico en las universidades y escuelas politécnicas. Manifiesta en parte conveniente “el aspirante a integrar el personal académico deberá cumplir, además, en lo que fuere pertinente, con los siguientes requisitos” Estos requisitos se encuentran regulados en 8 literales que se presenta de la siguiente manera:

Tabla N° 5 Requisitos Generales de Ingreso del Personal Académico

REQUISITOS GENERALES DE INGRESO DEL PERSONAL ACADÉMICO	
a)	a) Ser mayor de dieciocho (18) años y estar en el pleno ejercicio de los derechos previstos por la Constitución de la República y la Ley para el desempeño de una función pública
b)	b) No encontrarse en interdicción civil, no ser el deudor al que se siga proceso de concurso de acreedores y no hallarse en estado de insolvencia fraudulenta declarada judicialmente
c)	c) No estar comprendido en alguna de las causales de prohibición para ejercer cargos públicos
d)	d) Haber sufragado, cuando se tiene obligación de hacerlo, salvo las causas de excusa previstas en la Ley.
e)	e) No encontrarse en mora del pago de créditos establecidos a favor de entidades u organismos del sector público, a excepción de lo establecido en el artículo 9 de la LOSEP
f)	f) Presentar la declaración patrimonial juramentada en la que se incluirá lo siguiente: 1.- Autorización para levantar el sigilo de sus cuentas bancarias; 2.- Declaración de no adeudar más de dos pensiones alimenticias; y, 3.- Declaración de no encontrarse incurso en nepotismo, inhabilidades o prohibiciones previstas en la Constitución de la República y el ordenamiento jurídico vigente.
g)	g) Haber sido declarado triunfador en el concurso de méritos y oposición, salvo en los casos de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción
h)	h) Los demás requisitos señalados en la Constitución de la República y la Ley.

Fuente: Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal de Educación Superior, 2021, Artículos 21.

Elaboración: Leonardo Jhoel Nieto Chávez (2023)

Nota: Se enuncia los requisitos generales para la vinculación del personal académico.

Algunos de los requisitos previstos tienen cierta similitud con los requisitos de ingreso al servicio público, establecidos en el art. 5 de la LOSEP; quedando claro nuevamente que el personal académico forma parte del grupo de servidores públicos, los requisitos que tienen diferencia son los requisitos específicos para desarrollarse como personal académico.

A manera de nota hay que tomar en cuenta lo prescrito: “No se considerarán los títulos extranjeros no oficiales para el cumplimiento de los requisitos de titulación establecidos en este Reglamento” (Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal de Educación Superior, 2021, art. 21). En el mismo sentido lo manifestado por el inciso siguiente: “Los títulos de tercer y cuarto nivel deberán estar registrados en el órgano rector de la política pública en educación superior, de conformidad con la normativa vigente”. (Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal de Educación Superior, 2021, art. 21).

De igual manera el reglamento es la normativa en la que se encuentran regulados los requisitos para la vinculación del personal académico ocasional en universidades y escuelas

politécnicas públicas; señala “...además de los requisitos generales establecidos en este Reglamento”, y prescribe en tres literales, de manera específica los requisitos para la vinculación del personal académico ocasional manifestando lo siguiente:

- a) Tener al menos grado académico de maestría o su equivalente, debidamente reconocido e inscrito por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior en un campo amplio del conocimiento vinculado a sus actividades de docencia o investigación;
- b) En el campo de las artes, acreditar el título de maestría o su equivalente o gozar de reconocimiento y prestigio por haber desarrollado una destacada trayectoria artística, reconocida por la Comisión Interinstitucional de Artes establecida en este Reglamento para el reconocimiento de obras artísticas relevantes; y,
- c) Los demás que determine la universidad o escuela politécnica en su normativa interna respetando los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación. (Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal de Educación Superior, 2021, art. 25).

De lo expuesto por el reglamento en relación a los requisitos para la vinculación del personal académico ocasional de universidades y escuelas politécnicas, se puede destacar:

1. Poseer grado académico de maestría o su equivalente. (Artes - maestría o su equivalente o reconocimiento y prestigio artístico bajo los parámetros de la ley).
2. Los demás establecidos en el reglamento, y las normativas internas de cada institución de educación superior pública del Ecuador.

En similar manera para el personal académico de las instituciones de formación técnica y tecnológica públicas, y los conservatorios superiores públicos; el reglamento de carrera singulariza similares requisitos generales, a los de las IES universidades y escuelas politécnicas, a excepción del punto que indica de la siguiente manera: “Contar con un título de educación superior debidamente registrado por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior o contar con una trayectoria profesional reconocida en el campo de las artes” (Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal de Educación Superior, 2021, art. 156).

En este sentido el artículo 161, del reglamento de carrera que denota los requisitos para la vinculación del personal académico ocasional de las instituciones de Formación Técnica y Tecnológica Públicas y Conservatorios Superiores Públicos y de manera similar en el art 25 ibidem abordado anteriormente, prescribe:

además de los requisitos generales establecidos en este Reglamento, se acreditará tener al menos grado académico de tercer nivel, debidamente reconocido e inscrito por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior en un campo amplio del conocimiento vinculado a sus actividades de docencia o investigación o una titulación por validación de trayectorias profesionales en el campo de las Artes, Música y Artes Escénicas reconocida por el Órgano Rector de la Educación Superior. (Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal de Educación Superior, 2021, art. 161).

El ordenamiento es claro en sus líneas al decir que las instituciones de educación superior publica del primer título del reglamento es decir “Las universidades y escuelas politécnicas determinarán el tiempo máximo de vinculación de este tipo de personal académico ocasional en su normativa interna de acuerdo a las necesidades institucionales y disponibilidad de recursos” (Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal de Educación Superior, 2021, art. 26). dándole la potestad y la autonomía a estas IES, para decidir el tiempo de vinculación del personal académico ocasional.

2.2.2.3.2. Carga horaria

Según el inciso segundo del artículo 149 de la LOES, el reglamento de carrera expresa el régimen de dedicación desde el art. 10, y señala las dedicaciones del personal académico en razón del tiempo semanal de trabajo. Así manifiesta que el personal académico de tiempo completo tendrá (40) cuarenta horas semanales; los de dedicación a medio tiempo (20) veinte horas semanales; y el personal de tiempo parcial menos de (20) veinte horas semanales. Estableciendo de manera general las horas en cada tipo de dedicación del personal académico de las universidades y escuelas politécnicas públicas. Para mejor comprensión el presente cuadro.

Tabla N° 6 Carga Horaria en las Universidades y Escuelas Politécnicas

Tipología	Carga Horaria	Tiempo Parcial	Medio Tiempo	Tiempo Completo
Personal Académico y No Ocasional	Titular	de	Con (20)H	Con (40)H
	No Titular	Otras actividades del personal académico	Deberán cumplir las horas semanales contempladas en el artículo 10 de este Reglamento, realizando cualquiera de las actividades académicas	
Personal Académico Titular	Horas de docencia semanales	Al menos (2)H y hasta (11)H	De (6)H a doce (12) H	AUXILIAR al menos 8H hasta 20H AGREGADO al menos 8H hasta 18H Principal al menos 8H hasta 16H
	Otras actividades de docencia	Por cada hora de clase que imparta hasta una hora a otras actividades de docencia, mientras el mínimo corresponderá al sesenta por ciento (60%) de estas horas de clase; obligatoriamente se deberán considerar los literales b) y h) del artículo 6.		
Personal Académico Ocasional	Docencia y tiempo de Vinculación	Al menos 2H hasta 11H	Al menos 6H hasta 12H	Al menos 8H hasta 22H

Fuente: Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal de Educación Superior.

Elaboración: Leonardo Jhoel Nieto Chávez (2023)

Nota: Se describe la carga horaria del personal académico de las Universidades y Escuelas Politécnicas públicas, de acuerdo a su tipología y dedicación.

Tabla N° 7 Carga Horaria en las Instituciones de Formación, Técnica y Tecnología Publicas y Conservatorios Superiores Públicos

Tipología	Carga horaria	Tiempo Parcial	Medio Tiempo	Tiempo Completo
Personal Académico Titular y No Titular	Tiempo de dedicación Semanal	Con (19) H o menos	Con (20)H	Con (40)H
	otras actividades de docencia	Corresponderá en el sesenta por ciento (60%) a horas de clase y el cuarenta por ciento (40%) a otras actividades de docencia; obligatoriamente se deberán considerar las determinadas en los literales b) y g) del Artículo 140		
Personal Académico Titular	Horas de docencia semanales	Entre 3H hasta 11H	Entre 8H hasta 12H	AUXILIAR al menos 18H hasta 20H semanales AGREGADO al menos 16H hasta 18H PRINCIPAL al menos 12H hasta 16H
Personal Académico No Titular		Entre 3H hasta 11H	Entre 8H hasta 12H	Al menos 18H hasta 24H
Personal Académico Titular y No Titular a Tiempo Completo	Otras actividades del personal académico.	(40) horas semanales realizando cualquiera de las actividades que constan en los artículos 140, 141, 142 y 143.		

Fuente: Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal de Educación Superior.

Elaboración: Leonardo Jhoel Nieto Chávez (2023)

Nota: Se describe la carga horaria del personal académico de las Instituciones de Formación, Técnica y Tecnología Publicas y Conservatorios Superiores Públicos, de acuerdo a su tipología y dedicación.

Se ha buscado resumir de manera simple y concreta lo manifestado por el reglamento de carrera, respecto a la carga horaria del personal académico.

En cuanto se refiere a la carga horaria del personal académico ocasional de las universidades y escuelas politécnicas públicas, el art. 26 del reglamento establece la carga horaria de docencia y tiempo de vinculación, puntuando la carga horaria en relación de a su forma temporal de contrato ocasional, es decir a su dedicación pudiendo ser: parcial, a medio tiempo o completo. Como se expuso en el cuadro, apegándonos a lo prescrito por la norma.

Es importante destacar lo manifestado en el reglamento de carrera: “El personal académico ocasional únicamente podrá ser contratado bajo relación de dependencia” (Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal de Educación Superior, 2021, art. 26). Un punto a tener muy en cuenta en el desarrollo de la investigación.

Hay que tener presente lo manifestado por el inciso segundo del artículo 11 ibidem, que en parte oportuna indica que además esas IES “...en función de la evaluación de desempeño y de las necesidades institucionales, podrán modificar la carga horaria de docencia del personal académico titular”, lo que en similar manera prescribe el inciso cuarto del artículo 26 ibidem: “y de las necesidades institucionales, podrán modificar la carga horaria de docencia del personal académico no titular ocasional para el desarrollo de un proyecto de investigación o vinculación”

2.1.2.3.3 Beneficios

Para hablar de los beneficios que posee el personal académico ocasional de las IES, hay que definir el termino Beneficio, así el diccionario de la Real Academia Española señala en parte pertinente lo siguiente: “8. m. Der. Derecho que compete por ley o cualquier otro motivo.” (Real Academia Española, 2022,s/p). El termino beneficio se refiere entonces a los derechos y provecho que se puede recibir; En este caso al personal académico vinculado bajo la figura de los contratos ocasionales.

Se indica en párrafos anteriores los derechos del personal académico ocasional, que también podrían incluirse como beneficios. Por la misma vía dispone el reglamento de carrera sobre las becas y ayudas económicas para el personal académico ocasional de las universidades y escuelas politécnicas públicas. Así de manera conveniente indica que las IES mencionadas:

podrán otorgar becas y ayudas económicas al personal académico ocasional para la realización de estudios de posgrado y deberán en ejercicio de su autonomía responsable establecer las condiciones para su otorgamiento y devengamiento en el marco de las normas vigentes. (Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal de Educación Superior, 2021, art. 27).

En este modo se fija en la norma este beneficio para el personal académico ocasional, que queda en la facultad de las universidades y escuelas politécnicas previa planificación y análisis etario institucional como manifiesta el mismo reglamento.

Lo señalado a continuación puede o no ser tomado como un beneficio, pero para el desarrollo del presente es considerable darle un espacio, nos referimos a lo implantado en el inciso segundo del artículo 40 concerniente al ingreso a la carrera por concurso público de merecimientos y oposición, este formula lo siguiente:

La universidad o escuela politécnica podrá conceder puntaje adicional en la fase de méritos del concurso, al personal académico ocasional que haya laborado como tal en la institución de educación superior, por más de cinco (5) años, consecutivos o no (Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal de Educación Superior, 2021, art. 40), quedando a facultad de las IES, manifestadas.

En la presente investigación no existe un acápite específico para hablar sobre los honorarios del personal académico ocasional, y se cree pertinente considerar la remuneración de este personal como uno más de sus beneficios. Primero se señala lo manifestado en el reglamento de carrera, que prescribe sobre que “Las remuneraciones del personal académico las fijará el órgano colegiado superior de la universidad o escuela politécnica, en sus reglamentos de escalafón docente” (Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal de Educación Superior, 2021, art. 64).

Es el artículo 72 del reglamento de carrera el que expone al respecto de la remuneración y lo hace siguiendo una diferenciación del grado de título académico y la forma de vinculación con la institución. En referencia a esto los autores Barba & Alteño (2023) manifiestan que “El personal ocasional puede obtener una remuneración como máximo a la que obtiene un profesor auxiliar 1 si cuenta con doctorado (PhD.) será el máximo de la remuneración de un profesor agregado 1.” Y a su vez exponen un cuadro sobre el cálculo de las remuneraciones del personal académico

Tabla N° 8 Cálculo de las Remuneraciones del Personal Académico

Categoría	Nivel	Grado	Remuneración	Fórmulas
Principal	3	8	a8	Remuneración fijada por la IES
	2	7	a7	$a7=p9= a1*r8$
	1	6	a6	$a6=p8= a1*r7$
Agregado	3	5	a5	$a5= p6 = a1*r5$
	2	4	a4	$a4= p5 = a1*r4$
	1	3	a3	$a3= p4 = a1*r3$
Auxiliar	2	2	a2	$a2= p2 = a1*r$
	1	1	a1	Remuneración fijada por la IES

Fuente: Barba Tamayo, E., & Ramos, R. A. (2023). LA CARRERA DOCENTE: UNA MIRADA COMPARADA ENTRE LOS SISTEMAS UNIVERSITARIOS PÚBLICOS DE ECUADOR Y ARGENTINA. Chakiñan, Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades, (20), 41–57.

Elaboración: Leonardo Jhoel Nieto Chávez (2023)

Nota: Se presenta la forma de calcular la remuneración del personal académico de acuerdo a o manifestado a la normativa.

Con lo manifestado en mente, es importante destacar lo establecido para la remuneración del personal académico ocasional bajo las siguientes características:

Tabla N° 9 Remuneraciones del Personal Académico Ocasional

GRADO ACADÉMICO	REMUNERACIÓN
Personal Académico Ocasional con título de maestría	Como máximo la establecida para la escala del personal académico titular auxiliar 1
Personal Académico Ocasional con título de doctorado (PhD. o su equivalente)	Como máximo la fijada para la escala del personal académico agregado 1; Si cumple los requisitos del personal agregado 1
Remuneraciones mínimas del Personal Académico Ocasional	No podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por el CES en la resolución de las escalas remunerativas.

Fuente: Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal de Educación Superior, 2021, Artículo 72.

Elaboración: Leonardo Jhoel Nieto Chávez

Nota: Se describe la remuneración del personal académico de acuerdo a o manifestado a la normativa.

El artículo 73 *ibidem* indica los parámetros para calcular la remuneración del personal académico ocasional a medio tiempo expresando en parte pertinente: “se multiplicará por 0,50 la remuneración para la dedicación a tiempo completo correspondiente”, y referente al personal académico ocasional de tiempo parcial “la multiplicación se hará por el factor correspondiente de acuerdo al número de horas de dedicación semanal”

2.1.2.4. El ingreso del personal académico ocasional y las atribuciones de su órgano nominador

A manera de preámbulo se cita la norma fundamental que en parte pertinente del expresa:

El Estado reconocerá a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución. Se reconoce a las universidades y escuelas politécnicas el derecho a la autonomía, ejercida y comprendida de manera solidaria y responsable. Dicha autonomía garantiza el ejercicio de la libertad académica y el derecho a la búsqueda de la verdad, sin restricciones; el gobierno y gestión de sí mismas, en consonancia con los principios de alternancia, transparencia y los derechos políticos; y la producción de ciencia, tecnología, cultura y arte. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 355).

Se cita estas líneas para que quede clara la autonomía que poseen las universidades y escuelas politécnicas; y con esto además incluir lo evidente en el reglamento de carrera y escalafón del personal de educación superior, nos referimos a la libertad y autonomía que poseen estas IES para lograr el mejor desarrollo y benéfico de la educación superior.

La LOES, establece en parte pertinente sobre el ejercicio de la autonomía responsable que indica lo siguiente: “d) La libertad para nombrar a sus autoridades, profesores o profesoras, investigadores o investigadoras, las y los servidores, y las y los trabajadores, atendiendo a la alternancia, equidad de género e interculturalidad, de conformidad con la Ley” (Ley Orgánica de Educación Superior, 2010, art. 18).

En tal sentido el órgano nominador son las mismas universidades y escuelas politécnicas por medio de su máximo órgano colegiado superior o su máxima autoridad. Continuando con el ejemplo se cita lo manifestado en el estatuto de la UNACH que manifiesta los deberes y atribuciones del consejo universitario y prescribe: “Crear y suprimir los puestos con sustento en el informe debidamente motivado de la Dirección de Administración de Talento Humano, siempre que se encuentre planificado y exista la disponibilidad presupuestaria” (Estatuto de la Universidad Nacional de Chimborazo, 2022, art. 35)

En la misma vía el reglamento de carrera de forma concerniente señala:

Las universidades y escuelas politécnicas determinarán el tiempo máximo de vinculación de este tipo de personal académico ocasional en su normativa interna de acuerdo a las necesidades institucionales y disponibilidad de recursos. Cada universidad o escuela politécnica, en uso de su autonomía responsable, definirá los mecanismos de evaluación del personal académico ocasional que justifiquen la renovación o extensión de nuevos contratos, promoviendo el desarrollo profesional y académico en función de los objetivos y planes institucionales. Ningún tiempo de duración de los contratos ocasionales implicará el derecho a acceder a nombramientos provisionales o permanentes sin el respectivo concurso de méritos y oposición.” (Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal de Educación Superior, 2021, art.26)

La norma es clara en todos los aspectos, primero en manifestar que las universidades y escuelas politécnicas, tienen la facultad y autonomía para tomar sus decisiones con respecto de la contratación de personal académico ocasional, manteniéndose en el marco de lo establecido en la norma. Pero es evidente como las IES mencionadas tienen una autonomía que facilita alcanzar un desarrollo educacional de manera eficaz y sobre todo rápido.

2.1.3 UNIDAD III ANÁLISIS Y EFECTO JURÍDICO DE LOS CONTRATOS OCACIONALES

2.1.3.1 Características jurídicas del contrato ocasional en el personal académico de educación superior pública del Ecuador.

Los contratos ocasionales se encuentran legislados en todo el ordenamiento jurídico ecuatoriano, desde el código de trabajo en la contratación privada, en la LOSEP con la contratación ocasional de los servidores públicos; y sin olvidarnos del reglamento de carrera y escalafón del personal de educación superior donde se encuentra legislado de manera sencilla y se recalcan los aspectos relevantes de los contratos ocasionales para el personal académico.

Para la abogada Alicia Barrera las características de los contratos ocasionales en el sector público son los siguientes, sobreentendiendo que son el resultado del análisis del artículo 58 de la LOSEP que regula esta figura, mencionado y analizado con anterioridad; así se obtiene las características particulares de los contratos en el servicio público.

- -Es un contrato cuya característica principal es la de ser excepcional.
- Es un contrato administrativo de servicios regido por el derecho público.
- Es suscrito únicamente entre una persona natural y la administración pública.
- Es pactado para el desempeño de actividades no permanentes.
- Estos contratos no generan estabilidad.
- Los servidores contratados bajo esta modalidad no ingresan a la carrera del servicio público.
- Su plazo máximo de duración es hasta un año.
- No son sujetos de indemnización por supresión de puestos o partidas.

- Pueden darse por terminados de forma unilateral por parte de la autoridad nominadora, sin necesidad de requisito previo, a excepción de las personas con discapacidad y a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.
- No cabe prorroga al contrato, salvo casos excepcionales. Entre estos se consideran a los casos de las personas con discapacidad y mujeres embarazadas o en periodo de lactancia” (Barrera, 2020, pág. 80)

De lo manifestado por Barrera es implícito lo inferido del artículo 58 de la LOSEP. Hay que tener claro que existen elementos y características generales en cualquier contrato laboral, en tal sentido de una manera general de los contratos se llega a determinar las características y efectos jurídicos específicos del contrato ocasional en el personal académico de educación superior pública del Ecuador. Tomando como guía lo ya manifestado en las unidades anteriores y entendiendo como características aquella cualidad propia que identifica y distingue a los contratos de servicios ocasionales. Es así que luego del análisis correspondiente se identifica las siguientes características:

Tabla N° 10 Características Generales.

N°	CARACTERÍSTICAS GENERALES	
1	Consensual	Expresa la voluntad y la decisión de las partes de contraer obligaciones por medio del contrato ocasional.
2	Sinalagmática	Refiere a la obligación de las partes para llevar a cabo el contrato ocasional, el contratado: el futuro personal académico a realizar las actividades señaladas en el ordenamiento; y el contratante: las IES en darle los beneficios de manera justa.
3	Bilateral	Es la presencia de dos partes para la validación y para que surta efecto el contrato ocasional: el contratado y el contratante.
4	Oneroso	En el contrato ocasional se llevará a cambio de las obligaciones contraídas y por una ventaja que beneficie ambas partes, por una parte, el contratado con una remuneración justa, y el contratante con las actividades realizadas por el contratado.
5	Individual	Se refiere que lo celebra una sola persona en calidad de contratada.
6	Relación de dependencia	Hace referencia que el personal académico depende de órdenes.

Fuente: Propia

Elaboración: Leonardo Jhoel Nieto Chávez

Nota: Este cuadro expresa las características generales de los contratos ocasionales.

Estas características generales poseen algunos de los contratos de relación laboral. Pero además existen características específicas de los contratos ocasionales del personal académico así se determina las siguientes:

Tabla N° 11 Características Específicas

N°	CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS	
1	Grado Académico	Está destinada a personas con grado de Maestría o su equivalente debidamente validado por el organismo correspondiente; y destinados a ejercer la docencia, la investigación o ambas.
2	Duración	Las universidades y escuelas politécnicas determinarán el tiempo máximo de vinculación.
3	Dedicación	La dedicación puede ser: tiempo parcial, a medio tiempo y tiempo completo; depende de ellas el tiempo de horas laborables en la semana.
4	Carga horaria modificable	Si la necesidad institucional lo requiriera para el desarrollo de un proyecto de investigación o vinculación, bajo lo señalado en la ley.

Fuente: Propia

Elaboración: Leonardo Jhoel Nieto Chávez (2023)

Nota: Este cuadro expresa las características específicas de los contratos ocasionales.

2.1.3.2. Efectos jurídicos de los contratos ocasionales en el personal académico de educación superior pública del Ecuador.

Al igual que las características mencionadas anteriormente, los efectos jurídicos que producen los contratos ocasionales del personal académico también poseen efectos generales que son correspondientes a sus características de esta manera se determina los siguientes:

Tabla N° 12 Efectos Jurídicos

N°	EFECTOS JURÍDICOS	
1	Obligatoriedad	Obliga a las partes a cumplir con lo convenido, unas prestaciones justas a cambio de actividades docentes e investigativas bien desempeñadas.
2	Generan derechos y obligaciones	Otorgan derechos inherentes al trabajo, salvo los determinados por este contrato y generan obligaciones para las partes.
3	Estabilidad Laboral	Ningún tiempo de duración implicará el derecho a acceder a nombramientos provisionales o permanentes sin el respectivo concurso de méritos y oposición.
4	Actividades iguales, remuneración desigual.	El personal académico titular y no titular realizará actividades de docencia, investigación y vinculación con la sociedad. El personal académico titular podrá adicionalmente cumplir actividades de gestión educativa.

Fuente: Propia

Elaboración: Leonardo Jhoel Nieto Chávez (2023)

Nota: Se expresa los efectos jurídicos que generan los contratos ocasionales del personal académico ocasional.

Este tipo de contratos destinados para el personal académico ocasional surte efectos tanto para el contratado así también como para las universidades y escuelas politécnicas como entidades contratantes. Este contrato como cualquier otro se convierte en obligatorio para las partes firmantes, así además generan derechos y obligaciones para las mismas apeándose a lo establecido en las cláusulas del contrato y lo manifestado en el ordenamiento.

Ya se manifestó en párrafos anteriores que las actividades realizadas por el personal académico ocasional son las mismas del personal académico ocasional que la del personal académico titular, teniendo excepciones para desarrollar actividades de gestión educativa.

2.1.3.3. Análisis jurídico, y crítico de sentencias constitucionales respecto a los contratos ocasionales.

Las sentencias constitucionales son el resultado de todas las acciones presentadas, por parte de los servidores públicos que sintieron la vulneración de sus derechos constitucionales, y denota al mismo tiempo como la administración pública ha desnaturalizado el uso de los contratos ocasionales, abusando de la figura de los contratos ocasionales.

A lo largo de la última década se han ido marcando líneas jurisprudenciales con respecto a los contratos ocasionales de los servidores públicos, que también pueden usarse para el personal académico, si bien el artículo 70 de la LOES establece un régimen propio para el personal académico contemplado en el Reglamento de Carrera y este es la norma principal; los vacíos o lo que no contengan dicho reglamento será complementado por una norma supletoria que este caso será la LOSEP.

En este sentido la jurisprudencia relacionada a los servidores públicos también es de uso para el personal académico vinculado bajo la modalidad de contrato ocasional.

Tabla N° 13 Sentencia Constitucional Sobre los Contratos Ocasionales.

SENTENCIAS CONSTITUCIONALES SOBRE LOS CONTRATOS OCASIONALES	
Sentencia	258-15-SEP-CC
Caso	2184-11-EP
Fecha	12 de agosto de 2015
Juez Sustanciador	Marcelo Jaramillo Villa
Hechos Relevantes	<p>La legitimada activa, la señora Iliana Leticia Vera Montalván, posee discapacidad, y se encontraba en estado de gestación; vinculada al GAD municipal de Santo Domingo bajo modalidad de contrato ocasional, quien lo finalizó de manera unilateral por notificación verbal.</p> <p>El 28 de abril de 2011 presenta una acción de protección en contra del GAD referido. La accionante considero que con la notificación se vulnero su derecho constitucional al trabajo, debido que no se toma en cuenta su doble vulneración.</p> <p>El tribunal primero de garantías penales de santo domingo de los Tsáchilas dicta sentencia el 2 de agosto de 2011, y declaro la vulneración de los derechos al debido proceso, trabajo, derecho de las personas discapacitadas, seguridad jurídica y tutela judicial efectiva, estableciendo en consecuencia las medidas para la reparación de los daños y ordenó la restitución del contrato de servicios ocasionales.</p> <p>Los representantes del GAD apelaron el fallo el 5 de agosto de 2011. El recurso fue aceptado por los miembros de la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas donde se revocó la sentencia subida en grado además se desechó la acción de protección</p>
Jurídicamente	

	El 15 de noviembre de 2011 la legitimada presento acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia dictada el 14 de septiembre de 2011 por la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas.
Problema Jurídico que Enuncia la Corte	La sentencia impugnada ¿Vulnera el derecho a la seguridad jurídica de la accionante? La sentencia impugnada ¿Vulnero el derecho a la igualdad de la accionante?
Decisión	Se declara la vulneración del derecho a la seguridad jurídica y del derecho a la igualdad; contenidos en el art. 82 y art. 11 numeral 2 de la Constitución de la República. Aceptar la acción extraordinaria de protección planteada Medidas de Reparación Integral Dejar sin efecto la sentencia impugnada. Dejar en firme la sentencia dictada por el Tribunal Primero de Garantías Penales de Santo Domingo de los Tsáchilas. Declarar la constitucionalidad condicionada del artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público. Se declara la constitucionalidad condicionada del artículo 146 del Reglamento General de la LOSEP

Fuente: Propia

Elaboración: Leonardo Jhoel Nieto Chávez (2023)

Nota: En este cuadro se presenta una síntesis de la sentencia 258-15-SEP-CC de la Corte Constitucional que marca una línea jurisprudencial en lo referente a los contratos ocasionales.

Tabla N° 14 Sentencia Constitucional Sobre los Contratos Ocasionales.

SENTENCIAS CONSTITUCIONALES SOBRE LOS CONTRATOS OCASIONALES	
Sentencia	309-16-SEP-CC
Caso	1927-11-EP
Fecha	21 de septiembre de 2016.
Juez Sustanciador	Alfredo Ruíz Guzmán
Hechos Jurídicamente Relevantes	La legitimada activa, la señora Evelyn Tamara Naranjo Tacuri, Prestaba labores bajo modalidad de contrato ocasional por más de tres años en el Banco del Estado y en estado de gestación fue comunicada de la decisión unilateral de terminar la relación laboral en tal sentido presentó una acción de protección por vulneración a derechos constitucionales. El 2 de mayo de 2011 el Juez Primero de lo Civil de Manabí dicta sentencia favorable a la accionante 43, 331, 332 de la Constitución que garantiza a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a no ser discriminada por su embarazo. La institución pública accionada interpone el recurso de apelación de la sentencia de primera instancia, la Segunda Sala de lo Penal de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, dictada sentencia en fecha 30 de agosto de 2011, acepta los recursos de apelación interpuestos y revoca la sentencia venida en grado e inadmite por improcedente la acción de protección. El 7 de octubre de 2011, la accionante presente una acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia dictada por la Segunda Sala de lo Penal de la Corte Provincial de Justicia de Manabí por vulnerar del derecho constitucional a la seguridad jurídica prescrito en el art. 82 de la Constitución, la vulneración de los derechos al trabajo, a la prohibición de discriminación contra mujeres embarazadas, en razón de su estado; a

	las garantías de los derechos de las mujeres trabajadoras, a la atención prioritaria en su calidad de mujer embarazada, a la vida digna y a la igualdad, consagrados en los artículos 33,43,331,35; y, 66 numerales 2, 3 literal b y 4, de la Constitución de la República del Ecuador respectivamente.
Problema Jurídico que Enuncia la Corte	La sentencia impugnada, ¿Vulneró el derecho a la seguridad jurídica, reconocido en el artículo 82 de la Constitución de la República?
Decisión	<p>Se declara la vulneración a los 'derechos a la igualdad y no discriminación en contra de las mujeres en él-contexto laboral, al debido proceso en la garantía de la motivación y a la seguridad jurídica manifestados en los artículos 66, numeral 4, 332, 76 numeral -7 literal 1 y 82 de la Constitución de la República del Ecuador, respectivamente.</p> <p>Aceptar la acción extraordinaria de protección propuesta.</p> <p>Medidas de Reparación Integral</p> <p>Dejar sin efecto la sentencia impugnada.</p> <p>Dejar sin efecto la sentencia, emitida por el Juzgado Primero de lo Civil de Manabí.</p> <p>Medidas de Satisfacción para el Banco de Desarrollo del Ecuador B. P:</p> <p>Publicar la sentencia en su portal web, a través de un hipervínculo ubicado en un lugar visible y de fácil acceso.</p> <p>Ofrecer disculpas públicas a la víctima y su familia.</p> <p>Medida de reparación económica pago de los haberes dejados de percibir desde el momento en que se produjo la vulneración de derechos constitucionales.</p> <p>Declarar la constitucionalidad condicionada del artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público.</p> <p>declara la constitucionalidad condicionada del artículo 146 del Reglamento. General de la Ley Orgánica de Servicio Público</p>

Fuente: Propia

Elaboración: Leonardo Jhoel Nieto Chávez (2023)

Nota: En este cuadro se presenta una síntesis la sentencia 309-16-SEP-CC de la Corte Constitucional que marca una línea jurisprudencial en lo referente a los contratos ocasionales

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3. Unidad de análisis

La unidad de análisis de la presente investigación está compuesta por un experto en talento humano, un especialista en legislación educativa, un especialista en educación superior y tres personas vinculadas bajo la modalidad de contrato ocasional en instituciones de educación superior en los que se ha manejado instrumentos que han permitido recabar información de mucho interés con respecto al tema de investigación.

3.1 Métodos

En la presente investigación se han aplicado los siguientes métodos de investigación:

- **Método inductivo:** A través de este método se ha ejecutado el proyecto investigativo a partir de la práctica del pensamiento o razonamiento inductivo, caracterizado por ser ampliativo, esto a partir de una evidencia singular que sugiere la posibilidad de una conclusión universal referente al problema que consiste en el límite y alcance de los contratos ocasionales en el desarrollo del personal académico en el sistema de educación superior pública.
- **Método jurídico-analítico:** Este método ha permitido la correcta comprensión sobre el alcance y el sentido del ordenamiento jurídico nacional en relación a lo establecido sobre los contratos ocasionales en el servicio público y además determinar cuáles son los límites y alcances que tiene la figura del contrato ocasional sobre el personal académico dentro del sistema de educación superior pública del Ecuador
- **Método dogmático:** Este método ha contribuido a comprender de manera adecuada los aspectos legales, doctrinales y jurisprudenciales del contrato ocasional, lo que ha ayudado a conocer los límites u alcances de los contratos ocasionales del personal académico en el sistema de educación pública del Ecuador.
- **Método jurídico doctrinal:** Se procedió a realizar un análisis respecto a las posiciones legales que se les han dado a los contratos ocasionales y de manera específica las posturas sobre los contratos ocasionales del personal académico dentro del sistema de educación pública del Ecuador.
- **Método jurídico descriptivo:** Con este método se eligió el camino para entender las características y cualidades de los contratos ocasionales en el ordenamiento ecuatoriano, además de ayudar determinar las particularidades de los contratos ocasionales en el personal académico en el sistema de educación pública del Ecuador en base a la recopilación y análisis de la diferente información necesaria para el entendimiento y desarrollo de la investigación.

3.2 Tipo de investigación

Los tipos de investigación que se utilizaron en el presente proyecto son:

Investigación dogmática: Se utilizó este método de investigación ya que la

información extraída fue mediante el estudio del derecho positivo, es decir el ordenamiento jurídico, la doctrina, la jurisprudencia, los precedentes, etc.

Investigación jurídica descriptiva: Se consiguió detallar y analizar las características sobre los contratos ocasionales del personal académico en el sistema de educación superior pública del Ecuador, y cuál es el límite y alcance de los mismos.

3.3 Diseño de investigación

Por la complejidad de la investigación, los objetivos que se alcanzaron y por los métodos que se emplearon en el estudio del problema jurídico y por el tipo de investigación, el diseño es no experimental.

3.4 Población y muestra

Población

La población a quién se aplicó en la presente investigación para poder obtener una mayor información y fundamentar la investigación, fueron Experto en: Talento humano, Especialistas en Legislación Educativa, un experto en Educación Superior, Personal Académico Ocasional de Instituciones de Educación Superior publica del Ecuador.

Tabla N° 15 Población

POBLACIÓN	NÚMERO
Experto en Talento Humano	1
Especialista en legislación Educativa	1
Especialista en Educación Superior	1
Personal Académico Ocasional de IES	3
Total	6

Nota. Fuente elaboración propia (2023)

3.5 Hipótesis

Existe un abuso de los contratos ocasionales en el personal académico de las instituciones de educación superior pública.

3.6 Técnicas de instrumentos de investigación

Técnica: Entrevistas que se aplicó a los individuos realizados en esta investigación, con la finalidad de obtener información y fundamentar el presente trabajo.

Instrumento: Guía de entrevista, consiste en la creación de una guía o formato con la estructura de las preguntas y los temas relevantes e importantes que se deben abordar.

3.7 Técnicas para el tratamiento de información

Hechos con la información, fue procesada por distintas técnicas como son las informáticas, lógicas y matemáticas, las mismas que se presentan en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se presenta y analiza los resultados de los datos obtenidos en las entrevistas realizadas a la población implicada.

Entrevista dirigida a: Experto en Talento humano, especialista en Legislación Educativa, especialista en Educación Superior y personal académico vinculado bajo la modalidad de contratos ocasionales de instituciones de educación superior pública del Ecuador.

Tabla N° 16 Caracterización de los entrevistados

N°	Nombres y Apellidos	Experiencia	Formación
1	ABG. JORGE SANTIAGO VALLEJO LARA, MGS 	DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA UNACH. DEFENSOR PÚBLICO. EX SECRETARIO GENERAL Y DEL ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR DE LA ESPOCH. EX PROCURADOR DE LA UNACH.	ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA MAGISTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL MAGÍSTER EN DERECHO, MENCIÓN DERECHO ADMINISTRATIVO (C)
2	ABG. CRISTIAN GUSTAVO SUÁREZ BASTIDAS. MGS 	SERVIDOR DE CARRERA (ANALISTA JURÍDICO) DE PROCURADURÍA DE LA UNACH. ASESOR DEL VICERRECTORADO ADMINISTRATIVO DE LA UNACH.	ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA. ESPECIALISTA EN DERECHO PROCESAL. MAGISTER EN DERECHO ADMINISTRATIVO Y CONTRATACION PUBLICA.
3	ABG. MARÍA PAULINA SARMIENTO BENAVIDES MGS. 	ASISTENTE JUNTA PROVINCIAL ELECTORAL / CONSEJO NACIONAL ELECTORAL DELEGACIÓN DE CHIMBORAZO SECRETARIA DE LA JUNTA PROVINCIAL ELECTORAL / CONSEJO NACIONAL ELECTORAL DELEGACIÓN DE BOLÍVAR ABOGADA ENCARGADA DE LA SUSTANCIACIÓN Y/O SEGUIMIENTO DE PROCESOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS/ MINISTERIO DE EDUCACION, DISTRITO DE EDUCACIÓN CHILLOGALLO COORDINADORA DE LAS MAESTRÍAS DE DERECHO / DIRECCIÓN DE POSGRADO UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO	ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA - UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO MÁSTER EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO CONSTITUCIONAL, DERECHOS HUMANOS Y DERECHO AMBIENTAL - UNIVERSIDAD DE LOS HEMISFERIOS

Nota. En esta tabla se describen sintéticamente la formación y experiencia profesional pertinente con la investigación de los consultados, que permiten establecer que: los entrevistados 1) es experto y los entrevistados 2) y 3) son especialistas, demostrando la relevancia de sus criterios como fuentes de información para el presente estudio (Elaboración propia, 2023).

ENTREVISTAS A EXPERTOS Y ESPECIALISTAS

Entrevista 1

Abg. Jorge Santiago Vallejo, Mgs. Director de Administración de Talento Humano



Las normas constitucionales a partir del artículo 343 hablan de un sistema nacional de educación, y dentro de ellas la educación superior; Nacemos en la constitución, bajamos a la LOES y aterrizamos en un Reglamento de Carrera y Escalafón del

Tabla N° 17 Entrevista.

Pregunta	Ideas Relevantes
1.- ¿Cuál es el régimen laboral al que se encuentran sometido el personal académico ocasional de las instituciones de educación superior pública?	El sistema de educación superior se encuentra articulado al sistema nacional de educación y al plan nacional de desarrollo y obviamente se rige por un organismo de planificación regulación control y emisor de normativa que es el Consejo de Educación Superior (CES) y hay otro organismo de acreditación y aseguramiento de a calidad de las Instituciones de Educación Superior CACES, esta norma constitucional ha obligado y bajo los lineamientos de que las normas que rigen el que hacer académico son de carácter orgánico se ha creado la Ley Orgánica de Educación Superior en donde su artículo 70 expone el régimen del personal académico, ellos pertenecen y son servidores públicos y están sujetos a un régimen propio laboral que está contemplado en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior que rige el ingreso, promoción, estabilidad, evaluación, perfeccionamiento.(...) permite el CES que es el emisor del reglamento y faculta a que las IES emitan su propio reglamento de Carrera y Escalafón en el cual se pueden determinar ciertas cuestiones de carácter jurídico que no contradigan a las normas supra.
2.- ¿En su criterio cómo describiría el Régimen laboral para el personal académico ocasional?	(...) hay una parte de docentes en este caso ocasionales, que quiere decir un docente ocasional; primeramente que este sujeto a una relación contractual, no tiene nombramiento, sino tiene un contrato, un acto bilateral en el cual las partes se ponen de acuerdo, la institución asigna dentro del contrato la carga académica o el distributivo académico y con eso prácticamente tienen las actividades definidas, este contrato está bajo el régimen de la LOES que es una parte de las modalidades de relación laboral que se puede tener con las instituciones de educación superior pública.
3.- ¿Existe un límite para la suscripción de contratos ocasionales para el personal académico?	En el anterior reglamento de escalafón y carrera si existía un límite que era de 7 años, llegaba a 7 años y no se podía volver a contratar con la misma persona; en el actual reglamento de carrera y escalafón se ha reformado dichas disposiciones e incluso hay normas restrictivas también, una de aquellas es que la duración de los contratos ocasionales en ningún caso implica el derecho a acceder a nombramientos provisionales o permanentes ¿Por qué? Porque no hay un límite específico establecido en el reglamento de carrera y escalafón; ante esta situación restrictiva no quiere decir que yo he estado 9, 10, 11, 20 años con contrato ocasional eso no quiere decir que tengo un contrato permanente (...). El reglamento de carrera y escalafón establece claramente que existe para el personal académico ocasional puede ser contratado bajo relación de dependencia; la disposición manifiesta que las universidades y escuelas politécnicas determinaran el máximo de vinculación de este tipo de personal académico ocasional en su normativa interna según las necesidades institucionales y la disponibilidad de recursos económicos principalmente: en este sentido la UNACH ha expedido su propio reglamento de carrera y escalafón, establece de manera textual que el personal académico ocasional, en lo que respecta al tiempo de duración de la relación contractual la misma no tiene límite, sino estará sujeta a la necesidad institucional y el cumplimiento de obligaciones otorgadas conforme así como la evaluación integral de desempeño.

4.- ¿Cuál es el tiempo de duración de los contratos ocasionales para el personal académico y Existe renovación para esta modalidad de contratos	<p>(...)existen obligaciones que se tiene que cumplir primero que exista una evaluación integral de desempeño de excelente para arriba, con eso garantizamos la Educación superior, que no tenga un proceso disciplinario en marcha estos son parámetros que se toman en consideración para la renovación de un contrato, así también que realice producción científica, en el último periodo académico se estableció que para la renovación de los contratos ocasionales el docente tiene que presentar o que haya publicado por lo menos una publicación en revistas de alto impacto (Q1, Q2, Q3,Q4) o al menos dos publicaciones de revistas regionales, son condiciones u obligaciones que se establece para renovar estos contratos.</p> <p>Como no hay límite los contratos se los realiza por semestre, cada semestre cada contrato una duración de alrededor de cinco meses.</p> <p>Si se cumple los parámetros existe renovación para garantizar el tema de calidad de la educación. No es que se renueva así por que sí; o automáticamente, existe este análisis, se analiza la carga académica se aprueba la carga académica se remite la planificación presupuestaria y recién así se procede a elaborar los contratos.</p>
5.- ¿Cree necesario establecer en el ordenamiento una duración específica para los contratos ocasionales? ¿Por qué?	<p>Yo considero que no porque esto se encuentra sujeto a un desempeño eficiente de los docentes, pero por otro lado estaríamos perennizando o manteniendo a personal académico por muchos años, digamos en la LOSEP me obliga a un máximo del 20% de servidores ocasionales en relación a los servidores titulares, lo que no pasa en las Instituciones de educación superior lo que me dice que el reglamento no me obliga por el tiempo de contratación a llamar a concursos de méritos y oposición, Pero ahí viene que el CACES ellos me miden el nivel de titularidad y si tengo más docentes ocasionales en relación a los titulares no se podría acreditar.</p>
6.- ¿Este tipo de contratos generan estabilidad laboral? ¿Generan precarización?	<p>No generan estabilidad laboral. No generan la emisión de un nombramiento definitivo, no generan ningún tipo de estabilidad; ahí hay que analizar las sentencias de la corte constitucional que habla de una estabilidad relativa, en el caso de una docente ocasional embarazada su contrato se extiende hasta finalizar el periodo de lactancia, en similar sentido la estabilidad relativa de los docentes ocasionales con discapacidad.</p> <p>No estaríamos precarizando la relación laboral, ¿por qué? porque a la final no genera una estabilidad. el CACES juega un papel importante aquí ya que, si no hubiera una evaluación de los docentes titulares, se preferiría no llamar nunca a concursos, solo contratos ocasionales y metería a discreción las autoridades a su gente. Para mí no genera una precarización laboral.</p>
7.- ¿Cómo describiría la regulación que se le da a los contratos ocasionales para el personal académico?	<p>Es un contrato ocasional común, con ciertas particularidades en el aspecto académico que tiene que cumplir dentro de los cuatro ejes el personal académico: la docencia, la investigación la vinculación, la gestión académica. Dentro de los cuatro ejes esta su distributivo de trabajo ya que dentro del contrato se agrega el distributivo de trabajo, es decir si es jornada tiempo completo se encuentra establecida las 40h laborales.</p>
8.- ¿Considera que existe un uso adecuado de La figura de los contratos ocasionales para el personal académico? ¿Por qué?	<p>Si, no he encontrado dentro de la institución no he verificado un uso incorrecto. ¿Por qué? Porque ahora si tengo gente bajo contrato ocasional, voy a tener una baja calificación en acreditación.</p>
9.- ¿Cree correcta la regulación de los contratos ocasionales del personal académico, como se podría mejorar? ¿Cuál sería su propuesta?	<p>Yo considero que un tema de regulación que se genere los contratos no por semestre sino por años, pero ahí viene la otra cuestión le doy por terminado al servidor su contrato de trabajo por que finaliza el plazo, pero son dos meses que el docente no tiene actividades, tiene familia sus responsabilidades; pero por el otro lado se hace un receso académico y tener contratado 300 docentes sin estudiantes que actividades realiza, claro ahí se tiene que sopesar.</p>

Nota: Fuente elaboración propia. (2023)

Entrevista 2

Abg. Cristian Gustavo Suárez Bastidas. Mgs. Servidor de Carrera (Analista Jurídico) de Procuraduría de la UNACH.



Tabla N° 18 Entrevista

Pregunta	Ideas Relevantes
1.- ¿Cuál es el régimen laboral al que se encuentran sometido el personal académico ocasional de las instituciones de educación superior pública?	El régimen laboral al que se sujetan el personal académico, ya sea titular u ocasional, es un régimen propio, pues el Art. 70 de la Ley Orgánica de Educación Superior, señala que el personal académico se sujetará a lo dispuesto en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, reglamento en el cual se regula la carrera y escalafón del personal académico de las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares; sin perjuicio, de aplicar de manera supletoria lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público, pues siguen siendo servidores públicos.
2.- ¿En su criterio cómo describiría el Régimen laboral para el personal académico ocasional?	De lo anteriormente dicho, por la naturaleza propia de un profesor o investigador universitario, si es importante contar con un instrumento normativo propio para el personal académico, debido a que los requisitos de ingresos, el escalafón docente y demás particulares, requieren de un tratamiento especial, distinto al servidor público común.
3.- ¿Existe un límite para la suscripción de contratos ocasionales para el personal académico?	El reglamento de carrera y escalafón del personal académico del sistema de educación superior, en su Art. 26 establece que el personal académico ocasional únicamente podrá ser contratado bajo relación de dependencia, es decir eliminando el contrato bajo factura, y genera una reserva normativa para la determinación del tiempo máximo de contratación, para que las universidades y escuelas politécnicas determinen el tiempo máximo de vinculación de este tipo de personal académico ocasional en su normativa interna de acuerdo a las necesidades institucionales y disponibilidad de recursos.
4.- ¿Cuál es el tiempo de duración de los contratos ocasionales para el personal académico y Existe renovación para esta modalidad de contratos	Como anteriormente, se indicó el tiempo lo regula cada universidad o escuela politécnica, sin embargo, todo contrato administrativo que depende de una certificación presupuestaria tiene una duración máxima de 12 meses o hasta que concluya el año fiscal, por lo que la figura de la renovación si existe en esta modalidad contractual.
5.- ¿Cree necesario establecer en el ordenamiento una duración específica para los contratos ocasionales? ¿Por qué?	Considero que sí debe tener una duración, pues la génesis de un contrato ocasional es suplir una necesidad temporal, además, eso obliga a las universidades y escuelas politécnicas y generar concursos de méritos y oposición, garantizando el derecho a una estabilidad laboral para el personal académico, y eliminando cualquier tipo de precarización laboral.
6.- ¿Este tipo de contratos generan estabilidad laboral? ¿Generan precarización?	Legalmente y doctrinariamente NO generan ningún tipo de estabilidad laboral, pues el espíritu de estos contratos es temporal y para necesidades específicas, el contrato ocasional que tenga una duración específica y que luego de ello se obligue legalmente a que se planifique concursos de méritos y oposición, considero que no generaría precarización; pero, si no existe un límite o tiene una duración indiscriminada de muchos años bajo este contrato, vulnera la estabilidad laboral y genere indiscutiblemente precarización.

7.- ¿Cómo describiría la regulación que se le da a los contratos ocasionales para el personal académico?	La actual normativa en el reglamento de carrera y escalafón del personal académico del sistema de educación superior, considero que es apropiada debido a que se respeta el principio de autonomía universitaria, y que permite que de manera responsable las instituciones de educación regulen conforme a sus necesidades y disponibilidad presupuestaria el tiempo máximo de contratación.
8.- ¿Considera que existe un uso adecuado de La figura de los contratos ocasionales para el personal académico? ¿Por qué?	Una universidad y escuela politécnica, por la oferta académica que brinda, pues tiene una gran variedad de necesidades de profesionales de todas las áreas académicas, lo cual conlleva a que necesariamente se recurra a este tipo de contratación ocasional.
9.- ¿Cree correcta la regulación de los contratos ocasionales del personal académico, como se podría mejorar? ¿Cuál sería su propuesta?	Considero que, con la reserva normativa que el reglamento de carrera y escalafón prevé, es un primer paso en respecto a la autonomía universitaria, que en muchos casos se ha vuelto una utopía, la última reforma en parte garantiza este principio; sin embargo, constituye en un gran desafío para las instituciones de educación superior, la regulación de estos contratos ocasionales. La naturaleza de los contratos ocasionales, con lo estipulado en la Ley Orgánica del Servicio Público se ha regulado en gran parte este tipo de relación contractual; lo cual, se debe aplicar en su generalidad en los contratos ocasionales del personal académico, y que ciertas particularidades y se regule, y principalmente la fijación de un tiempo máximo de duración de este tipo contrato, ya que al no tener un plazo prudencial, se puede rebasar la línea del respeto de los derechos laborales y evitar la precarización laboral.

Nota: Fuente elaboración propia. (2023)

Entrevista 3

Abg. María Paulina Sarmiento Benavides Mgs. Coordinadora de Posgrado de la UNACH



Tabla N° 19 Entrevista

Pregunta	Ideas Relevantes
1.- ¿Cuál es el régimen laboral al que se encuentran sometido el personal académico ocasional de las instituciones de educación superior pública?	Las relaciones contractuales se sujetan a la Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica de Educación Superior, Estatuto Universitario, Reglamento y Resoluciones de la UNACH, CES y SENESCYT.
2.- ¿En su criterio cómo describiría el Régimen laboral para el personal académico ocasional?	Considero que el régimen laboral ocasional en todo ámbito provoca una precarización para el contratado, y no permite la prestación de un servicio público de calidad, ya que el cambio de personal de forma constante impide construir una carrera administrativa eficaz.
3.- ¿Existe un límite para la suscripción de contratos ocasionales para el personal académico?	El régimen laboral del personal académico ocasional de las instituciones de educación superior pública no contempla un límite de suscripción como si se observa en la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento.
4.- ¿Cuál es el tiempo de duración de los contratos ocasionales para el personal académico y Existe renovación	El Art. 26 del Reglamento de carrera y escalafón del personal académico del sistema de educación superior, indica que las universidades y escuelas politécnicas determinarán el tiempo máximo de vinculación de este tipo de personal académico ocasional en su normativa interna de acuerdo con las necesidades institucionales y

para esta modalidad de contratos	disponibilidad de recursos. Cada universidad o escuela politécnica, en uso de su autonomía responsable, definirá los mecanismos de evaluación del personal académico ocasional que justifiquen la renovación o extensión de nuevos contratos, promoviendo el desarrollo profesional y académico en función de los objetivos y planes institucionales. Ningún tiempo de duración de los contratos ocasionales implicará el derecho a acceder a nombramientos provisionales o permanentes sin el respectivo concurso de méritos y oposición.
5.- ¿Cree necesario establecer en el ordenamiento una duración específica para los contratos ocasionales? ¿Por qué?	Considero que debería fijarse un régimen similar al existente en la Ley Orgánica de Servicio Público, por el cual el profesor que ha estado contratado varios años superando la evaluación docente, no sea removido mientras no se posesione el ganador del concurso de méritos y oposición para esa partida.
6.- ¿Este tipo de contratos generan estabilidad laboral? ¿Generan precarización?	Por su naturaleza este tipo de contrato no genera estabilidad laboral para el docente contratado, de conformidad con el Art. 228 de la Constitución de la República, en concordancia con el Art. 150 letra c) y 152 de la Ley Orgánica de Educación Superior, que establecen como requisito para ser profesor titular de una cátedra ser ganador del concurso de méritos y oposición. Considero que sí genera precarización ya que muchos años se presta un servicio docente a una institución, y en cualquier momento se puede separar a ese profesor.
7.- ¿Cómo describiría la regulación que se le da a los contratos ocasionales para el personal académico?	Pienso que no es adecuada, ya que la actividad docente requiere especial estabilidad y profesionalización del profesor considerando la importancia de estos dos elementos para una profunda preparación académica e investigativa con la cual pueda aportarse al mundo científico.
8.- ¿Considera que existe un uso adecuado de La figura de los contratos ocasionales para el personal académico? ¿Por qué?	Considero que no es adecuado su uso de forma general, ya que se existen cambios constantes en el personal docente lo que no aporta en la calidad académica de las instituciones de educación superior, y generalmente los docentes que están bajo este régimen laboral terminan cumpliendo las obligaciones de los profesores titulares que si tienen estabilidad e inclusive mejores remuneraciones.
9.- ¿Cree correcta la regulación de los contratos ocasionales del personal académico, como se podría mejorar? ¿Cuál sería su propuesta?	No considero que sea adecuada la regulación que se le ha dado, insisto en que se debería fijar un régimen similar al contemplado en la Ley Orgánica de Servicio Público, o que el ingreso a las instituciones de educación superior sea bajo concurso de méritos y oposición siempre, garantizándose la estabilidad del profesor en una sola materia como se realiza en universidades extranjeras.

Nota: Fuente elaboración propia. (2023)

ENTREVISTAS A PERSONAL ACADÉMICO OCASIONAL DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR PÚBLICA

Entrevista 1

Personal Académico Ocasional ESPOCH

Debido a su condición laboral el personal académico decide guardar su anonimato.

Tabla N° 20 Entrevista

Pregunta	Ideas Relevantes
1.- ¿Cuál ha sido el periodo de tiempo que ha laborado bajo la modalidad de contratos ocasionales? ¿en cuántos periodos académicos?	Mas o menos 7 años en el transcurso de 14 periodos académicos, es decir por cada año 2 periodos

2.- ¿Bajo qué dedicación laboral fue vinculado (Tiempo Completo, Medio Tiempo, Tiempo Parcial)?	Siempre vinculado bajo la dedicación de tiempo completo.
3.- ¿Cuál es la duración del contrato ocasional del personal académico, posee renovación?	La duración es de un periodo académico, casi cinco meses, nos dan una renovación por cada dos periodos académicos
4.- ¿Cree que los contratos ocasionales generan precarización y pueden vulnerar derechos del personal académico? ¿Cuales?	No creo que generen precarización ni tampoco vulneran derechos.
5.- ¿Considera que existe un uso adecuado de la figura de los contratos ocasionales para el personal académico? ¿Por qué?	Si por que en cierta manera se solventa las necesidades académicas de las asignaturas y por ende a los estudiantes.
6.- ¿En su criterio cómo describiría el Régimen laboral del personal académico ocasional?	El régimen laboral es necesario por cuanto hay especificaciones de necesidades por el cambio de mallas, por número de estudiantes, en tal sentido es factible la parte del régimen académico ocasional
7.- ¿Cree que el CES debe regular la duración específica para los contratos ocasionales? ¿Por qué?	Dependiendo el tiempo se debería hacer un reajuste, dándoles a los contratos ocasionales dependiendo del tiempo y a la asignatura previamente establecida, se podrían dar nombramientos provisionales.
8.- ¿Cree correcta la regulación de los contratos ocasionales del personal académico, como se podría mejorar? ¿Cuál sería su propuesta?	La regulación de los contratos ocasionales del personal académico es muy sencilla y deja ciertos vacíos, es necesario llenar los vacíos y aclarar ciertos parámetros para que se desarrolle de mejor manera el uso de esta figura.

Nota: Fuente elaboración propia. (2023)

Entrevista 2

Personal Académico Ocasional UNEMI

Debido a su condición laboral el personal académico decide guardar su anonimato.

Tabla N° 21 Entrevista

Pregunta	Ideas Relevantes
1.- ¿Cuál ha sido el periodo de tiempo que ha laborado bajo la modalidad de contratos ocasionales? ¿en cuántos periodos académicos?	He laborado Por siete años bajo la modalidad de contratos ocasionales aproximadamente en 14 periodos académicos
2.- ¿Bajo qué dedicación laboral fue vinculado (Tiempo Completo, Medio Tiempo, Tiempo Parcial)?	Siempre vinculado a tiempo completo.
3.- ¿Cuál es la duración del contrato ocasional del personal académico, posee renovación?	La duración es de cada semestre y con posibilidad de renovar.
4.- ¿Cree que los contratos ocasionales generan precarización y pueden vulnerar derechos del personal académico? ¿Cuales?	Los contratos ocasionales no son la mejor forma de tener el personal académico en una institución de educación superior, y obviamente los derechos que se pueden vulnerar la estabilidad emocional de las personas y esto a su vez afectar la actividad académica, investigativa de gestión y vinculación que se realiza.
5.- ¿Considera que existe un uso adecuado de la figura de los contratos ocasionales para el personal académico? ¿Por qué?	Realmente de mi punto de vista no considero que los contratos ocasionales se los deba realizar de esa manera, porque básicamente una mejor opción sería realizar un contrato ocasional por un tiempo de un año mínimo, lo que brindaría una mayor estabilidad al personal académico vinculado en esta figura

6.- ¿En su criterio cómo describiría el Régimen laboral del personal académico ocasional?	Básicamente en mi criterio el régimen laboral del personal académico ocasional es el que menos estabilidad brinda, puesto que el resto de personal administrativos, de trabajo tienen un contrato laboral con mayor tiempo; no así en el caso del académico personal que tenemos la estabilidad por un semestre o un periodo académico
7.- ¿Cree que el CES debe regular la duración específica para los contratos ocasionales? ¿Por qué?	Creo que el CES debería realizar la regulación más bien cada IES debería realizarlo para de esta manera ejerza su autonomía y realmente nos pueda brindar una mejor alternativa de estabilidad a los docentes de contratos ocasionales.
8.- ¿Cree correcta la regulación de los contratos ocasionales del personal académico, como se podría mejorar? ¿Cuál sería su propuesta?	Una buena alternativa sería que los contratos ocasionales del personal académico tengan una duración mínima de un año, y con el paso del tiempo se les pueda brindar mejor estabilidad, inclusive con el otorgamiento de nombramientos provisionales, para los docentes que laboran bajo esta modalidad de contratos.

Nota: Fuente elaboración propia. (2023)

Entrevista 3

Personal Académico Ocasional UNACH

Debido a su condición laboral el personal académico decide guardar su anonimato.

Tabla N° 22 Entrevista

Pregunta	Ideas Relevantes
1.- ¿Cuál ha sido el periodo de tiempo que ha laborado bajo la modalidad de contratos ocasionales? ¿en cuántos periodos académicos?	Por dos años aproximadamente en 4 periodos académicos
2.- ¿Bajo qué dedicación laboral fue vinculado (Tiempo Completo, Medio Tiempo, Tiempo Parcial)?	Vinculado a tiempo completo.
3.- ¿Cuál es la duración del contrato ocasional del personal académico, posee renovación?	La duración es de cada contrato es de cuatro meses más o menos durante dos años.
4.- ¿Cree que los contratos ocasionales generan precarización y pueden vulnerar derechos del personal académico? ¿Cuales?	Falta de estabilidad laboral.
5.- ¿Considera que existe un uso adecuado de la figura de los contratos ocasionales para el personal académico? ¿Por qué?	Un contrato ocasional se debe utilizar, para suplir necesidades no permanentes, si no es el caso, se estaría desnaturalizando su uso, y, por ende, vulnerando el derecho a la seguridad jurídica y el trabajo.
6.- ¿En su criterio cómo describiría el Régimen laboral del personal académico ocasional?	Básicamente en mi criterio el régimen laboral del personal académico ocasional es el que menos estabilidad brinda, puesto que el resto de personal administrativos, de trabajo tienen un contrato laboral con mayor tiempo; no así en el caso del académico personal que tenemos la estabilidad por un semestre o un periodo académico

7.- ¿Cree que el CES debe regular la duración específica para los contratos ocasionales? ¿Por qué?	Existe normativa, que regula los contratos ocasionales más, sin embargo, se desnaturaliza su uso.
8.- ¿Cree correcta la regulación de los contratos ocasionales del personal académico, como se podría mejorar? ¿Cuál sería su propuesta?	Los contratos ocasiones debes ser utilizados para cubrir necesidades académicas no permanentes, en los casos que la necesidad sea permanente, se debe generar el respectivo concurso de méritos y oposición, y de esta manera, seleccionar la persona más idónea, y garantizar los derechos de eficacia y eficiencia de en la educación superior

Nota: Fuente elaboración propia. (2023)

4.2 DISCUSIÓN

De los resultados expuestos se permite llegar a la siguiente discusión:

La literatura en lo expuesto por Gavilánez (2018) sobre los contratos ocasionales del servicio público evidencia que es un instrumento jurídico de uso de las instituciones estatales, regidas bajo los parameros de la LOSEP y destacando que son para cubrir un puesto determinado de una necesidad institucional no permanente.

Los parámetros establecidos en la LOSEP sirven de base para el análisis de Barrera (2020) en relación a las características y además sirve de guía para los contratos ocasionales del personal académico del sistema de educación superior, Las características de los contratos ocasionales en el personal académico de las instituciones de educación superior, son similares en características generales de cualquier contrato de relación laboral pero además poseen características propias, que es concordante a lo señalado en la literatura, lo prescrito en el ordenamiento y lo manifestado por los especialistas y experto referente al régimen laboral del personal académico ocasional.

Como ya se ha manifestado a lo largo de la investigación los contratos ocasionales del personal académico del sistema de educación superior tiene una limitada regulación en su régimen, sus alcances se rigen a lo prescrito en el ordenamiento en partiendo en la norma fundamental que establece los parámetros de la educación superior y dándole autonomía a las IES, seguidos por la LOES que regula lo referente a la educación superior y que en el art. 70 manifiesta que el personal de las IES tendrá un régimen propio.

Bajo lo expuesto es notable que el personal de las instituciones de educación superior se desarrolla bajo su propio régimen es decir bajo el Reglamento de Escalafón y Carrera del Personal del Sistema de Educación Superior según lo prescrito en la LOES. Pero lo que es más evidente es que lo establecido en el reglamento no regula todos los aspectos de esta figura de contrato para este tipo de personal.

En la entrevista con el Abg. Jorge Vallejo establece que esta figura no genera nombramiento más bien es una relación contractual, un acto bilateral entre las IES y las personas que cumplan los requisitos para ser vinculadas como personal académico bajo esta modalidad de contrato, en el que se abarca la carga horaria y se define actividades a realizar, se evidencia la autonomía de las IES para la vinculación de personal académico ocasional.

La Abg. Paulina Sarmiento tiene otro sentido del alcance de estos contratos establece que se debe fijar un régimen similar al establecido en la LOSEP como por ejemplo la permanecía en el puesto hasta que exista un ganador del concurso de méritos y oposición, incluyendo el tiempo límite para que suceda esto. Ya que en lo que tiene que ver en los contratos ocasionales del personal académico de las IES no existe un límite para la suscripción de estos contratos prescrito en la norma, más bien deja a libertad de las IES el tiempo de vinculación. El personal académico ocasional entrevistado manifiesta que existe normativa, que regula los contratos ocasionales más, sin embargo, se desnaturaliza su uso.

Los efectos que generan los contratos ocasionales del personal académico del sistema de educación superior según la investigación al igual que sus características pueden ser generales y específicas, pero además según los resultados de las entrevistas se tiene otra óptica de los efectos que producen esta modalidad de contratos.

El personal académico ocasional entrevistado manifiesta que los contratos ocasionales para el personal académico, deben ser utilizados para suplir necesidades institucionales no permanentes, y que de no ser el caso se estaría desnaturalizando su uso y por ende vulnerando los derechos al trabajo y a la seguridad jurídica; añadiendo que estos contratos no brindan estabilidad y sugiriendo la contratación de estos contratos por un periodo de un año en lo que coincidieron el 50% del total de los entrevistados, y haciendo notar los pro, contras y efectos de este acto.

La doctrina establece para sirve el uso de estos contratos, y la LOSEP regula estos aspectos, pero existen parámetros específicos destinados al personal académico que no están regulados. Así también queda en evidencia que la regulación de estos contratos es muy sencilla, lo que genera vacíos, permitiendo un uso incorrecto que podría en algunos casos resultar en el uso abusivo de la figura.

El experto menciona que el CACES juega un papel importante en la calidad de la educación superior y en lo concerniente a los contratos ocasionales, ya que en los parámetros establecidos para la acreditación de las IES, también se toma en cuenta la cantidad de personal académico titular en relación al personal académico ocasional, es decir debe existir un mayor número de personal académico titular para conseguir un mayor puntaje para la acreditación, lo que denota que la contratación ocasional solo se da cuando existe la necesidad y el presupuesto para ejercer dicha acción.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Se concluye que el personal académico ocasional en las instituciones de educación superior pública del Ecuador poseen un régimen propio regulado en el Reglamento de Escalafón y Carrera del Personal de Educación Superior, en el que existen ciertos vacíos para su uso, que generan una desnaturalización de la figura, debido a la falta de regulación en el ordenamiento jurídico, si bien el Reglamento faculta la autonomía a las instituciones de educación superior a regular su propio reglamento sin ir en contra de normativa supra y cubrir estos vacíos, no todas desarrollan norma con este fin.
- Se concluye que las características jurídicas de los contratos ocasionales del personal académico del sistema de educación superior pública del Ecuador son generales de todo contrato laboral, pero poseen características específicas, en primer lugar, a que es un contrato ocasional es decir para cubrir una necesidad no permanente en las distintas IES y segundo que es destinado al personal académico es decir que su labor es específicamente en la docencia o en la investigación. El límite y duración de los contratos ocasionales del personal académico son características específicas y no se encuentran reguladas en su totalidad. Lo que posibilita que se desnaturalice el uso de esta figura y genere una posible vulneración de derechos, inclusive precarizando la labor del personal académico.
- Respecto al alcance de los contratos en el sistema de educación superior pública del Ecuador, en donde apegados a su régimen laboral se limitan a lo regulado en las distintas normativas del ordenamiento jurídico ecuatoriano empezando en la Constitución como norma suprema, seguido de la LOES y la LOSEP y terminando en el Reglamento de Escalafón y Carrera emitido por la CES y los promulgados en cada IES. Si bien no es completa la regulación el CACES juega un papel importante para que se cumpla los parámetros establecidos para el desarrollo de la educación superior de calidad.
- No existe un abuso generalizado de los contratos ocasionales en el sistema de educación superior pública del Ecuador, sino más bien una falta de regulación de ciertos parámetros que malogran en cierto sentido el uso de los contratos ocasionales del personal académico, desnaturalizando la figura, sin darle el uso por el que fue concebida en el ordenamiento, lo que puede generar abusos en casos específicos.

5.2 Recomendaciones

- Los vacíos legales existentes sobre los contratos ocasionales del personal académico que se vincula a las diferentes instituciones de educación superior pública del Ecuador generan una posible vulneración de los derechos, en esto se recomienda que el Estado por medio de su organismo correspondiente regule y a su vez adapte la normativa a la realidad social del personal académico y de las distintas IES, para garantizar el uso y goce de los derechos de los involucrados.
- La normativa que regula la estabilidad del personal académico, parte de la autonomía institucional que le otorga el reglamento interno; se recomienda que el Estado a través de la regulación constitucional intervenga y verifique que no se contrapongan a norma expresa y ayude a generar un mejor estabilidad laboral y seguridad a este personal.
- Partiendo de la consecuencia de ejecutar un contrato ocasional en referencia al personal académico genera inestabilidad laboral; es factible viabilizar la intervención y reforma en cuanto al imite y tiempo de duración, desde la suscripción del contrato ocasional para evitar caer de precarización.
- Se debe utilizar al contrato ocasional, como y para lo que se instituyó en la norma, para satisfacer necesidades institucionales no permanentes, y si es necesaria la permanencia de personal, se realice el correspondiente concurso de méritos y oposición.
- Debe existir un límite de tiempo para vincular al personal académico de las IES bajo la modalidad de contratos ocasionales, ya que como es evidente no existe una regulación, es decir se puede mantener este contrato por varios años sin un concurso de méritos y oposición que genere estabilidad, al contrario, esta figura está ocasionando precarización en la labor del personal académico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi - Manabí - Ecuador: LEXIS FINDER - www.lexis.com.ec.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público*. Montecristi - Manabí - Ecuador: LEXIS FINDER - www.lexis.com.ec.
- Asamblea Nacional Ecuador. (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Montecristi - Manabí - Ecuador: LEXIS FINDER - www.lexis.com.ec.
- Ayala, E. (2004). *Ecuador patria de todos*. Quito - Ecuador: Corporacion Editora Nacional.
- Barba, E. (2021). El Principio de calidad: sus desafíos desde el derecho administrativo en el Ecuador. *Kairós. Revista De Ciencias Económicas, Jurídicas y Administrativas*, 4(7), 9-24. Obtenido de <https://kairos.unach.edu.ec/index.php/kairos/article/view/175>
- Barba, E., & Arteño, R. (Agosto de 2023). LA CARRERA DOCENTE: UNA MIRADA COMPARADA ENTRE LOS SISTEMAS UNIVERSITARIOS PÚBLICOS DE ECUADOR Y ARGENTINA. *Revista de Ciencias Sociales y Himanisticas CHAKIÑAN*(20), 41-57. Obtenido de <https://chakinan.unach.edu.ec/index.php/chakinan/article/view/863>
- Barrera, A. E. (2020). *Contratos de servicios ocasionales en el sector público ecuatoriano frente a derechos de las mujeres embarazadas y en estado de gestación*. Cuenca - Ecuador.
- Bernal, E. M. (2021). *EL ABUSO DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN COLOMBIA COMO UNA FORMA DE HUIR DEL DERECHO DEL TRABAJO*. Bogota.
- Cabanelas, G. (2014). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires - Argentina: Heliasta.
- Cadmelema, J. A. (2015). *NECESIDAD DE REFORMAR EL CAPÍTULO II, DEL TÍTULO VIII DE LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, EN LO REFERENTE A LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS PROFESORES CON CONTRATO OCASIONAL EN LAS UNIVERSIDADES DEL ECUADOR*. Loja.
- Castro, S. (2016). *El Ordenamiento del Servicio Público*. Quito.
- Consejo de Educación Superior. (2021). *Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal de Educación Superior*. Quito.
- EL CONSEJO UNIVERSITARIO UNACH. (2022). *Estatuto de la Universidad Nacional de Chimborazo*. Riobamba - Chimborazo - Ecuador.
- Falla, F. G. (1994). *El Servicio Público y los Contratos de Trabajo*.
- Gavilánez, A. J. (2018). *EL CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS OCASIONALES Y EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL*. Ambato.
- Gobierno Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo*". Quito.
- Guerron, S. (2001). *Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral en el Ecuador*. Quito.
- Jara, M. (2021). *los contratos en el serctor Educación*. Quito.
- Maldonado, A. M. (2021). "LOS CONTRATOS OCASIONALES DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y LA PRECARIZACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES". Riobamba.
- Medina, E. (2021). *ESTABILIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATOS OCASIONALES*. Guayaquil.
- ONU. (1959). *Declaracion de los Derechos del Trabajador*.

Palestina, A. d. (s.f.). *Protocolo*.

Real Academia Española. (2022). *Beneficio*. En Diccionario de la Lengua Española (Edición del Tricentenario). Obtenido de <https://dle.rae.es/beneficio?m=form>

Real Academia Española. (2022). *Contrato*. En Diccionario de la Lengua Española (Edición del Tricentenario). Obtenido de <https://dle.rae.es/contrato?m=form>

Real Academia Española. (2022). *Intangible*. En Diccionario de la Lengua Española (edición tricentenario). Obtenido de Diccionario de la lengua española: <https://dle.rae.es/intangible?m=form>

Real Academia Española. (2022). *Irrenunciable*. En Diccionario de la Lengua Española (edición del Tricentenario). Obtenido de <https://dle.rae.es/irrenunciable?m=form>

Ruíz, J. F. (2010). *Tipos de contrato y Servicio Público*.

ANEXOS

ANEXO 1



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS CARRERA DE DERECHO

ENTREVISTA

Destinatario: Expertos en Talento Humano y Especialistas en Legislación Educativa y Educación Superior.

Objetivo: Recabar información que permita conocer aspectos importantes sobre los límites y alcances de los contratos ocasionales del personal académico en el sistema de educación superior pública del Ecuador.

Introducción: La presente entrevista tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado “El contrato ocasional del personal académico en el sistema de educación superior pública del Ecuador.” la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

Entrevista

1.- Régimen Laboral del personal Académico Ocasional de las instituciones del sistema de Educación Superior

1. ¿Cuál es el régimen laboral al que se encuentran sometido el personal académico ocasional de las instituciones de educación superior pública?
2. ¿En su criterio cómo describiría el Régimen laboral para el personal académico ocasional?

2.-Limite, duración, renovación y estabilidad laboral en el contrato ocasional del personal académico del sistema de Educación Superior

1. ¿Existe un límite para la suscripción de contratos ocasionales para el personal académico?
2. ¿Cuál es el tiempo de duración de los contratos ocasionales para el personal académico y Existe renovación para esta modalidad de contratos?
3. ¿Cree necesario establecer en el ordenamiento una duración específica para los contratos ocasionales? ¿Por qué?
4. ¿Este tipo de contratos generan estabilidad laboral? ¿Generan precarización?

3.- Regulación y uso del contrato ocasional del personal académico del sistema de Educación Superior.

1. ¿Cómo describiría la regulación que se le da a los contratos ocasionales para el personal académico?

2. ¿considera que existe un uso adecuado de La figura de los contratos ocasionales para el personal académico? ¿Por qué?

4.- Propuesta de mejora

1. ¿Cree correcta la regulación de los contratos ocasionales del personal académico, como se podría mejorar? ¿Cuál sería su propuesta?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

ANEXO 2



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO**

ENTREVISTA

Destinatario: Personal académico ocasional de Instituciones de Educación Superior Publica (Anónimo)

Objetivo: Recabar información que permita conocer aspectos importantes sobre los límites y alcances de los contratos ocasionales del personal académico en el sistema de educación superior publica del Ecuador.

Introducción: La presente entrevista tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado “El contrato ocasional del personal académico en el sistema de educación superior pública del Ecuador.” la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

Entrevista

1. ¿Cuál ha sido el periodo de tiempo que ha laborado bajo la modalidad de contratos ocasionales? ¿en cuántos periodos académicos?
2. ¿Bajo qué dedicación laboral fue vinculado (Tiempo Completo, Medio Tiempo, Tiempo Parcial)?
3. ¿Cuál es la duración del contrato ocasional del personal académico, posee renovación?
4. ¿Cree que los contratos ocasionales generan precarización y pueden vulnerar derechos del personal académico? ¿Cuales?
5. ¿Considera que existe un uso adecuado de la figura de los contratos ocasionales para el personal académico? ¿Por qué?
6. ¿En su criterio cómo describiría el Régimen laboral del personal académico ocasional?

7. ¿Cree que el CES debe regular la duración específica para los contratos ocasionales?
¿Por qué?
8. ¿Cree correcta la regulación de los contratos ocasionales del personal académico,
como se podría mejorar? ¿Cuál sería su propuesta?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.