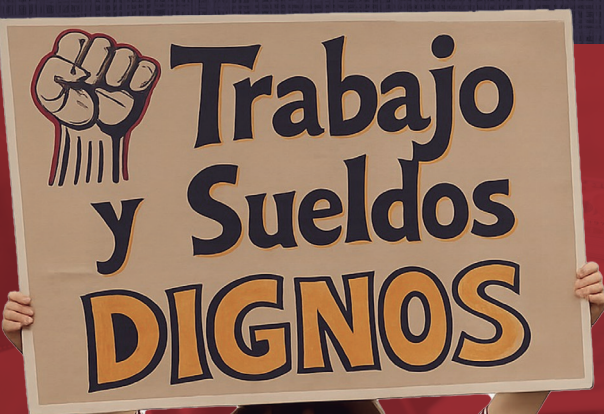


CUADERNOS EL EDUCADOR



**“CATORCE AÑOS
DE SUELDOS
CONGELADOS Y
PRECARIZACIÓN
LABORAL”**

**TERCERA
SERIE** NÚMERO **8**





CUADERNOS EL EDUCADOR

TERCERA **8**
SERIE NÚMERO **8**



“CATORCE AÑOS DE SUELDOS CONGELADOS Y PRECARIZACIÓN LABORAL”

Autores:

**Andrés Quishpe
Alejandra Zela
Ricardo Falconí**

Ediciones:

Cuadernos “El Educador”

Tercera Serie

Número: 8

UNE Nacional

(Av. Javier Ascázubi y 9 de Octubre)

Diseño de portada y Diagramación:

Danny Figueroa

Tercera edición

1.000 ejemplares

Marzo 2025

Impresión:

Quito - Ecuador

ÍNDICE



Andrés Quishpe
Presidente Nacional de la Unión
Nacional de Educadores



Alejandra Zela
Coordinadora de Comunicación
Unión Nacional de Educadores



Ricardo Falconí
Comunicador Social de la
Unión Nacional de Educadores

Índice.....	4
Presentación.....	5
Catorce años de sueldos congelados: Inflación pérdida del poder adquisitivo y la necesidad de un incremento de sueldos.....	6
La “política de ingreso al Magisterio” del Gobierno fomenta despidos, flexibilización y precarización laboral..	26

PRESENTACIÓN

Retomamos la posta de nuestros compañeros (as) y reiniciamos la publicación de la Serie de los Cuadernos “El Educador” que surgió entre el año 1996. Nos proponemos contribuir a la formación de los maestros/as como protagonistas de la Escuela para la Emancipación; buscamos expresar las opiniones y las inquietudes del magisterio y de los compañeros unionistas; pretendemos erigir una tribuna del pensamiento democrático, crítico, científico y progresista de los ecuatorianos (as); en fin, queremos abrir el debate sobre los grandes problemas de la educación y el país.

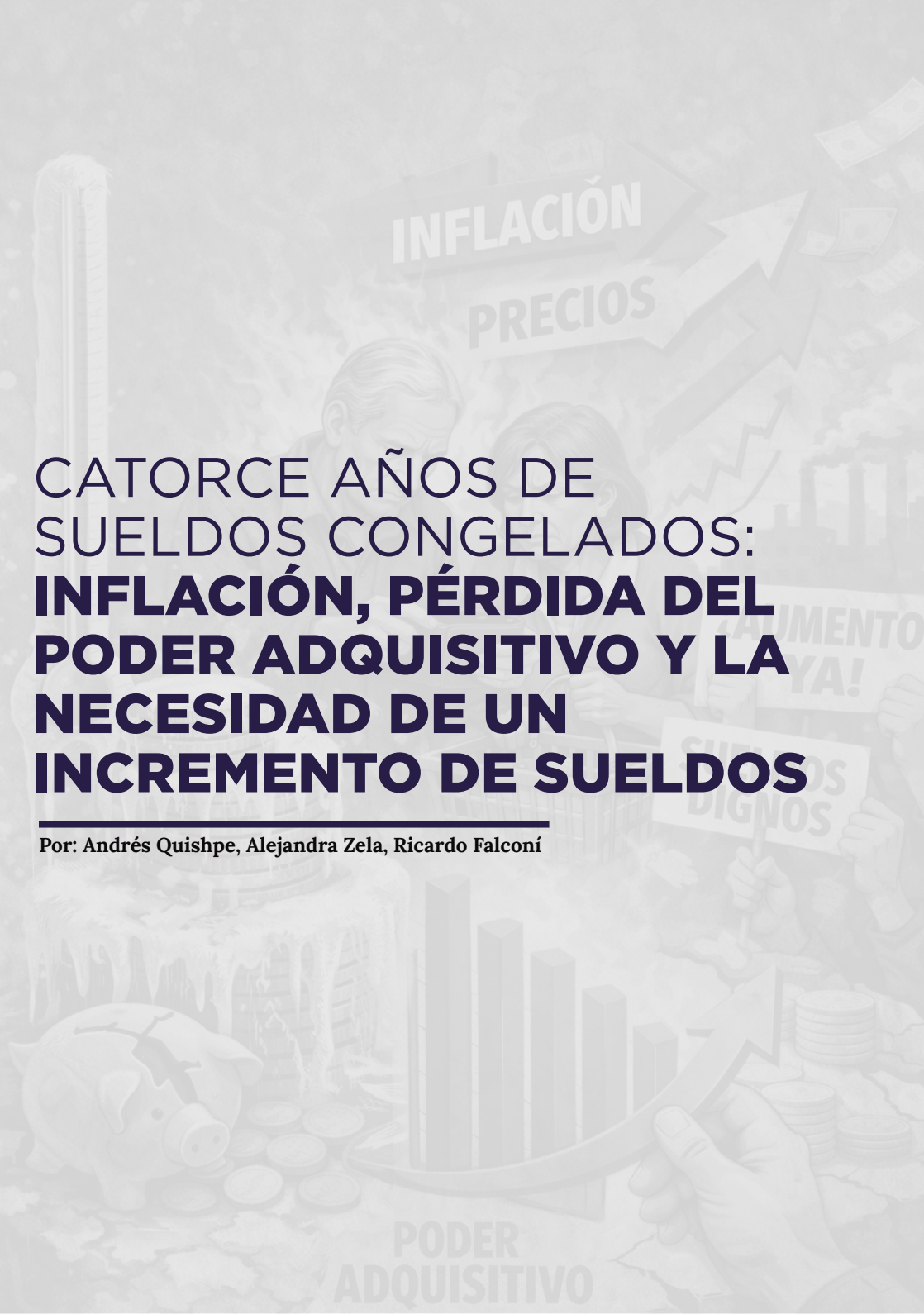
En esta nueva serie de los Cuadernos “El Educador” aparecerán diversos trabajos que tienen un compromiso con los intereses de los trabajadores, mujeres, jóvenes y los pueblos del Ecuador. Se trata de puntos de vista y de opiniones dirigidas a plantear inquietudes y preguntas, a suscitar la discusión entre maestros/as, estudiantes, madres y padres de familia, a cimentar los principios de la democracia, la libertad, el patriotismo y la solidaridad.

Al presentar este esfuerzo editorial, expresamos nuestra decisión de fortalecer la UNE, de fomentar la unidad del Magisterio y la decisión de los maestros/as en defensa de la educación pública y en oposición a las políticas neoliberales que vuelven alzar su mirada hacia la privatización, hoy denominados concesiones o “apadrinamientos de escuelas”.

Estamos convencidos que nuestro mensaje tendrá oídos receptivos, mentes reflexivas y actitudes decididas en la gran mayoría de maestros y maestras. Desde el Comité Ejecutivo Nacional, estamos cumpliendo el mandato de las bases, luchando firmemente por los intereses de los educadores y el pueblo, y ahora, también en el ámbito de las ideas, de la lucha de las ideas por una nueva sociedad que edifique una nueva escuela.

Pero también este retomar del “El Educador” busca ser una respuesta pedagógica y política a las decisiones de los gobiernos de turno que se siguen ensañados en destruir los derechos de nuestros niños, niñas, adolescentes y del Magisterio. En este caso volvemos a resurgir con dos temas trascendentes para el proceso de enseñanza y aprendizaje como es la importancia de la lectura a propósito de entregar un texto para cada tres estudiantes; y del modelo educativo que el Ecuador necesita, ya que para los de siempre las competencias siguen siendo la respuesta que necesita nuestra educación. Mientras para los actores educativos (estudiantes, docentes, padres de familia, comunidad...) la educación debe generar capacidades. Bienvenidos a movilizar consciencias, a debatir, cuestionar, reflexionar, y proponer mediante “EL EDUCADOR”.

Andrés Quishpe
Presidente Nacional UNE



CATORCE AÑOS DE SUELDOS CONGELADOS: **INFLACIÓN, PÉRDIDA DEL PODER ADQUISITIVO Y LA NECESIDAD DE UN INCREMENTO DE SUELDOS**

Por: Andrés Quishpe, Alejandra Zela, Ricardo Falconí

PODER
ADQUISITIVO

CATORCE AÑOS DE SUELDOS CONGELADOS: INFLACIÓN, PÉRDIDA DEL PODER ADQUISITIVO Y LA NECESIDAD DE UN INCREMENTO DE SUELDOS

Por: Andrés Quishpe, Alejandra Zela, Ricardo Falconí

Resumen

Desde enero de 2012, las remuneraciones mensuales unificadas (RMU) del personal sujeto a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) en la Función Ejecutiva no han registrado incremento alguno. Este congelamiento remunerativo, que ya supera los catorce años, contrasta de manera dramática con el comportamiento de la inflación acumulada y el sostenido incremento del costo de la vida en el Ecuador. Este artículo analiza la propuesta de incremento de remuneraciones para el año 2026 presentada por organizaciones sociales como la Unión Nacional de Educadores y la CONASEP, y demuestra cómo la falta de actualización de sueldos ha provocado una pérdida significativa del poder adquisitivo, afectando las condiciones de vida de miles de familias trabajadoras.

El sueldo como condición imprescindible para garantizar la vida y desarrollo de los trabajadores

La OIT define el trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.

Por su parte, la Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo 33 estipula que “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía...”, en el Art. 325 establece que “el Estado garantizará el derecho al trabajo” y reconoce todas sus formas y en el Art. 326 determina los principios laborales de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, ambiente de trabajo seguro y digno, libertad de organización sindical, entre otros.

Mientras el Código del Trabajo del Ecuador lo define, en su Art. 2, como un derecho y un deber social, como un derecho obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes. Asimismo, en el Art. 3 se establece que “El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga” y que “Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. **En general, todo trabajo debe ser remunerado.**” (las negrillas nos pertenecen). Además, decreta, en el Art. 4 que los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Para Levaggi (2004), el trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartitismo.

Es decir, la remuneración es un elemento central del trabajo, pero ¿cómo se establece esa remuneración? En Ecuador se detallan el Sueldo o Salario Básico Unificado (SBU), que es la remuneración mínima obligatoria mensual establecida por el Ministerio de Trabajo, y los Sueldos y Salarios Sectoriales que son montos mínimos diferenciados por sector productivo. En este último se basan los sueldos de los servidores públicos, entre ellos, médicos, maestros, enfermeras, administrativos, investigadores, entre otros.

Levaggi, también expone que el contrato a sueldo es cuando la remuneración se pacta tomando como base cierta unidad de tiempo, que, en ningún caso, en cuanto al sueldo, puede ser mayor de un mes, la remuneración que percibe el empleado se denomina sueldo.

Desde una perspectiva económica y social, el sueldo no puede entenderse únicamente como una cifra nominal. Tal como señala Carrión (2023), el sueldo es la remuneración por el desgaste de la fuerza de trabajo, es decir, por el uso del cuerpo y la mente del trabajador durante un tiempo determinado, y constituye el principal medio para garantizar la reproducción material y social de la vida de las personas que viven de su trabajo.

Desde el enfoque de la Organización Internacional del Trabajo, los sueldos no deben limitarse a una remuneración formal, sino garantizar condiciones de vida dignas para las personas trabajadoras y sus familias. La OIT sostiene que, cuando los sueldos permanecen estancados frente al aumento sostenido del costo de vida, se produce una pérdida del sueldo real que afecta directamente el bienestar material y la cohesión social, razón por la cual los mecanismos de ajuste de sueldos y la negociación colectiva constituyen herramientas fundamentales para corregir desequilibrios estructurales en el mercado de trabajo (OIT, 2016). En este sentido, la demanda de actualización de sueldos del sector público ecuatoriano se inscribe en los estándares internacionales de trabajo decente y justicia social.

La Canasta Básica Familiar y la inflación son dos conceptos centrales para analizar las condiciones materiales de vida y la suficiencia de los ingresos laborales. La Canasta Básica Familiar representa el conjunto de bienes y servicios indispensables para la reproducción cotidiana de un hogar promedio, incluyendo alimentación, vivienda, vestimenta, transporte, salud, educación y otros gastos esenciales; su valor monetario expresa el costo mínimo necesario para sostener una vida digna en un contexto socioeconómico determinado. Por su parte, la inflación es el aumento sostenido y generalizado de los precios de bienes y servicios en un período de tiempo, lo que implica una disminución del poder adquisitivo del dinero: cuando los precios suben y los ingresos permanecen constantes, se puede comprar menos con el mismo sueldo. En este sentido, la relación entre canasta básica e inflación es directa y crítica, ya que cada incremento inflacionario eleva el costo de la canasta y, si no es compensado mediante ajustes de sueldos, deteriora el sueldo real de los trabajadores. Así, la inflación no es un fenómeno abstracto, sino un proceso que impacta de

manera concreta en la vida cotidiana de los hogares, profundizando desigualdades cuando los ingresos laborales, como en el caso del sector público y del magisterio, permanecen congelados durante largos períodos.

En este marco, la discusión sobre el sueldo no es un asunto técnico ni meramente presupuestario: implica la posibilidad real de acceder a alimentación adecuada, vivienda, salud, educación, transporte y condiciones de vida digna. Cuando el sueldo permanece congelado mientras los precios aumentan, se produce una transferencia silenciosa de ingresos desde los trabajadores hacia el Estado y el capital, deteriorando progresivamente la calidad de vida de la clase trabajadora.

Desde el ámbito social, según Magurlis (1980), la reproducción social de los individuos insertos en relaciones de producción capitalistas es directamente dependiente de la reproducción del capital.

Catorce años sin incremento de sueldo: en el sector público ejecutivo

Este congelamiento afecta a aproximadamente a 494.158 servidores, 466.502 pertenecen a la Función Ejecutiva, de los cuales más de 186.000 pertenecen al Ministerio de Educación, una de las instituciones con más funcionarios públicos.

Tabla 1

Número de servidores públicos por función del Estado y principales instituciones empleadoras

Función del Estado	Número de servidores públicos
Función Ejecutiva	466.502
Función Judicial y Justicia Indígena	16.890
Función de Transparencia y Control Social	7.216
Función Electoral	1.940
Función Legislativa	1.610
Total	494.158

Nota: Datos obtenidos de: CONASEP – UNE (Propuesta de incremento de RMU 2026, personal LOSEP).

Tabla 2

Número de servidores públicos por función del Estado y principales instituciones empleadoras

Institución pública	Número de servidores
Ministerio de Educación	186.238
Ministerio de Salud Pública	77.238
Policía Nacional	48.320
Ministerio de Defensa Nacional	46.121
Consejo de la Judicatura	11.609
Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)	9.714
Universidad de Guayaquil	5.359
Comisión de Tránsito del Ecuador	5.176
Ministerio de Agricultura y Ganadería	4.302
Universidad Central del Ecuador	3.801
Fiscalía General del Estado	3.791
Ministerio del Interior	3.548
Servicio de Rentas Internas (SRI)	3.295
Ministerio de Justicia, DD.HH. y Cultos	3.182
SENESCYT (adscrita a MinEduc)	3.014
Subtotal	414.708

Nota: Datos obtenidos de: CONASEP – UNE (Propuesta de incremento de RMU 2026, personal LOSEP).

Los gráficos evidencian de manera contundente la altísima concentración del empleo público en la Función Ejecutiva, que agrupa más del 94 % del total de servidores públicos del país. Esta estructura confirma que cualquier política

de remuneraciones que se limite o postergue en este ámbito tiene un impacto masivo y transversal sobre el conjunto del aparato estatal.

Inflación acumulada y pérdida del poder adquisitivo

Entre 2012 y 2025, según el INEC, la inflación acumulada en el Ecuador alcanzó el 19,7% y, las proyecciones oficiales para el 2026 estiman un incremento adicional de entre 2,8% y 3,2%, lo que eleva la inflación acumulada del período 2012-2026 a más del 22,5%. Es decir, que aunque los sueldos nominales se mantuvieron constantes, su valor real se redujo de forma sustancial. En términos simples: los servidores públicos ganan hoy lo mismo que en el 2012, pero todo cuesta mucho más.

Tabla 3

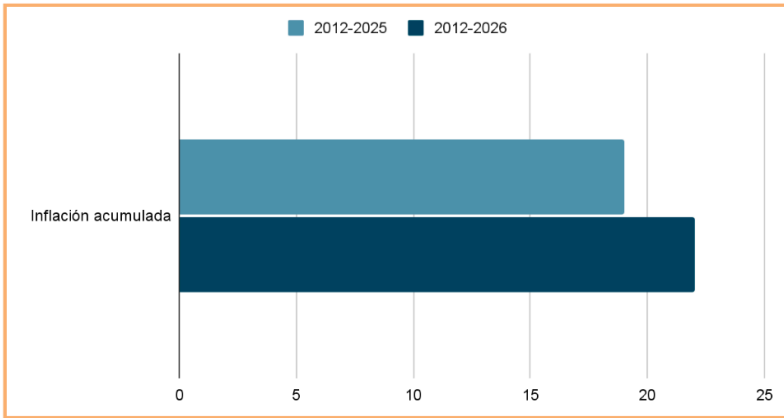
Pérdida del valor adquisitivo por la inflación acumulada, de las RMU del 2012 en relación con el 2025

Año	% Inflación anual acumulada	Ejemplo Grado 1	Ejemplo Grado 3	Ejemplo Grado 5	Ejemplo Grado 7	Ejemplo Grado 9	Ejemplo Grado 11	Ejemplo Grado 12
2012 a 2025	19,7	527	585	675	817	986	1212	1676
Pérdida del poder adquisitivo de las RMU al 2025		103,819	115,245	132,975	190,949	192,242	238,764	330,172
RMU actual, restando el porcentaje de inflación		423,181	469,755	542,025	656,051	791,758	973,236	1345,828

Nota: Datos obtenidos de: CONASEP – UNE (Propuesta de incremento de RMU 2026, personal LOSEP).

Gráfico 1

Inflación acumulada (2012–2026) en el sector público ecuatoriano



Nota: Datos obtenidos de CONASEP-UNE; INEC (inflación acumulada y proyección 2026).

Las RMU del sector público, permanecen congeladas desde 2012 porque, hablando de la inflación, la tendencia es a subir y el costo de la vida es más alto. El gráfico 1 demuestra de manera clara la brecha creciente entre sueldos y costo de la vida, reforzando el argumento de la pérdida real del poder adquisitivo.

Canasta básica y sueldos insuficientes

De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), la Canasta Familiar Básica alcanzó en enero de 2026 un valor aproximado de USD 821,80. Este monto representa el mínimo necesario para cubrir los bienes y servicios esenciales de un hogar promedio.

Sin embargo, gran parte de los servidores públicos perciben sueldos que, en términos reales, no alcanzan para cubrir dicha canasta. Según el boletín del Observatorio del Trabajo y Pensamiento Crítico, se advierte que incluso a nivel nacional, 8 de cada 10 trabajadores según el INEC no logran cubrir la Canasta Familiar Básica, lo que revela una situación estructural de precarización remunerativa.

Gráfico 2

Canasta Familiar Básica Nacional (CFB) 2026

No. Orden	Grupos y Subgrupos de Consumo	Variación Mensual (%)	Costo Actual en Dólares	Distribución del Ingreso actual**	Restricción / Excedente en el	
					En Dólares	% del Costo
1	TOTAL	0.34	821.80	899.73	-77.93	-9.48
2	ALIMENTOS Y BEBIDAS	0.46	265.91	284.58	-18.67	-2.27
3	Cereales y derivados	0.36	52.43	52.73	-0.30	-0.04
5	Pescados y mariscos	-0.44	11.98	13.16	-1.18	-0.14
6	Grasas y aceites comestibles	1.77	12.40	12.85	-0.45	-0.05
7	Leche, productos lácteos y huevos	-1.36	39.36	40.27	-0.90	-0.11
8	Verduras frescas	1.40	15.42	21.04	-5.62	-0.68
9	Tubérculos y derivados	0.42	19.60	19.85	-0.25	-0.03
10	Leguminosas y derivados	-2.64	5.68	9.49	-3.81	-0.46
11	Frutas frescas	-1.01	16.53	20.76	-4.23	-0.51
12	Azúcar, sal y condimentos	0.46	11.89	11.95	-0.06	-0.01
13	Café, té y bebidas gaseosas	7.01	9.38	9.98	-0.60	-0.07
14	Otros productos alimenticios	-5.15	1.31	1.64	-0.33	-0.04
15	Alim. y beb. consumidas fuera del hogar	0.52	21.89	22.03	-0.14	-0.02
16	VIVIENDA	-0.05	203.67	208.47	-4.80	-0.58
17	ALQUILER	0.23	166.66	166.66	0.00	0.00
18	Alumbrado y combustible	-3.80	14.68	14.68	0.00	0.00
19	Lavado y mantenimiento	0.40	20.87	21.62	-0.75	-0.09
20	Otros artefactos del hogar	0.30	1.46	5.51	-4.05	-0.49
21	INDUMENTARIA	1.52	53.50	101.42	-47.92	-5.83
22	Telas, hechuras y accesorios	-0.30	5.60	9.59	-3.99	-0.49
23	Ropa confeccionada hombre	2.86	25.95	39.70	-13.75	-1.67
24	Ropa confeccionada mujer	0.28	18.90	45.79	-26.89	-3.27
25	Servicio de limpieza	1.46	3.05	6.34	-3.29	-0.40
26	MISCELANEOS	0.30	298.72	305.26	-6.54	-0.80
27	Cuidado de la salud	0.24	140.53	143.13	-2.60	-0.32
28	Cuidado y artículos personales	3.02	19.43	21.53	-2.10	-0.26
29	Recreo, material de lectura	0.00	33.53	34.42	-0.89	-0.11
30	Tabaco	-0.07	39.60	39.70	-0.10	-0.01
31	Educación	0.00	26.36	27.21	-0.85	-0.10
32	Transporte	0.00	39.27	39.27	0.00	0.00

Nota: Datos obtenidos de: Canastas Analíticas. Canasta Familiar Básica Nacional y por Ciudades – febrero 2026 del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

El Magisterio: el impacto en la categoría “G”

En el caso del Magisterio, resulta que, según el escalafón docente, la categoría G, concentra el mayor porcentaje de maestras y maestros del sistema educativo público. Actualmente, el sueldo nominal de esta categoría es de USD 986. Si se descuenta la inflación acumulada de 19,7%, la pérdida de poder adquisitivo equivale aproximadamente a USD 194 mensuales, lo que reduce el sueldo real a cerca de USD 792. En términos prácticos, esto significa que el sueldo de un docente de categoría G, no alcanza siquiera para cubrir la Canasta Familiar Básica.

Tabla 4

Sueldo nominal vs sueldo real del magisterio (Categoría G) ajustado por inflación

Ejemplo Ilustrativo de sueldo docente (ajustado por inflación) Categoría G	Valor (USD)
Sueldo nominal (2012–2026)	986
Sueldo real ajustado por inflación (2025)	792
Sueldo real proyectado (2026)	764
Canasta básica familiar (enero 2026)	821,80

Nota: Datos obtenidos de CONASEP–UNE; INEC (sueldo normal vs sueldo real del magisterio - Categoría G).

El gráfico evidencia que el sueldo real percibido por un docente del magisterio ecuatoriano en la categoría G, ajustado por la inflación acumulada hasta 2026, se sitúa por debajo del costo de la Canasta Básica Familiar. Aunque el sueldo nominal se mantenga en USD 986, la pérdida acumulada del poder adquisitivo reduce su valor real a aproximadamente USD 764, mientras que el costo de la canasta básica alcanza los USD 821,80.

Esta diferencia revela una brecha entre ingresos laborales y condiciones mínimas de vida. Desde la economía del trabajo, cuando el sueldo real no cubre la canasta básica, se configura una situación de insuficiencia del sueldo, que obliga a los hogares a recurrir al endeudamiento, a múltiples fuentes de ingreso o a la reducción del consumo esencial.

En el caso del Magisterio, esta brecha resulta especialmente crítica, ya que se trata de un sector con sueldos congelados por más de una década, lo que transforma el trabajo en precarización silenciosa. El gráfico demuestra que la demanda de incremento remunerativo para 2026 no busca generar ventajas comparativas, sino garantizar que el trabajo docente permita, al menos, cubrir el costo básico de vida.

Voluntad política e incremento en otros sectores

Mientras los sueldos del Magisterio y del sector público en general, permanecen congelados, en los años 2024 y 2025 se aprobaron incrementos y bonos para otros sectores como policías, militares, juntas parroquiales y trabajadores de la Agencia Nacional de Tránsito. Esto demuestra que cuando existe voluntad política, los incrementos de sueldos son posibles. La exclusión del magisterio y de la mayoría de los servidores públicos de estas decisiones refuerza una desigualdad que no tiene una justificación técnica y económica.

Tabla 5

Bonos a policías y militares (2024 - 2025)

DECRETO	FECHA	DETALLE	BENEFICIARIO	VALOR
Decreto 177 (única vez)	23/02/2024	Por conflicto interno armado	Militares y policía	\$460.00
Decreto 584 (única vez)	26/03/2025	Compensación económica	Militares	\$507.60
Decreto 585 (única vez)	26/03/2025	Compensación económica	Policía	\$507.60
Legado de Honor (única vez)	13/11/2025	Por reconocimiento	Militares y policía	\$470.00

Nota: Datos obtenidos de: CONASEP – UNE (Propuesta de incremento de RMU 2026, personal LOSEP).

Tabla 6

Bonos a juntas parroquiales (2025)

DECRETO	FECHA	DETALLE	BENEFICIARIO	PISO	TECHO
MDT-2025-179	13/11/2025	Regula los pisos y techos salariales, dependiendo el presupuesto anual asignado al GAD	Presidente	SBU	\$2,300.00
MDT-2025-179	13/11/2025	Regula los pisos y techos salariales, dependiendo el presupuesto anual asignado al GAD	Vocal	SBU	\$800.00

MDT-2025-179	13/11/2025	Regula los pisos y techos salariales, dependiendo el presupuesto anual asignado al GAD	Secretario-Tesorerero	SBU	\$950.00
MDT-2025-179	13/11/2025	Regula los pisos y techos salariales, dependiendo el presupuesto anual asignado al GAD	Secretario	SBU	\$1,000.00
MDT-2025-179	13/11/2025	Regula los pisos y techos salariales, dependiendo el presupuesto anual asignado al GAD	Tesorero	SBU	\$1,400.00

Nota: Datos obtenidos de: CONASEP – UNE (Propuesta de incremento de RMU 2026, personal LOSEP).

Propuesta de incremento remunerativo para el 2026

Organizaciones sociales y populares de trabajadores públicos como la UNE y CONASEP, plantean una propuesta de incremento de las RMU para el año 2026 orientada a los grados más bajos y medios de la escala remunerativa; es decir, a quienes enfrentan mayores dificultades para sostener sus hogares. El costo estimado de esta propuesta asciende a aproximadamente USD 184,3 millones, una cifra manejable dentro del Presupuesto General del Estado si se prioriza la justicia social y el fortalecimiento del empleo público.

Tabla 7

Propuesta de incremento remunerativo (servidores públicos)

GRADO OCUPACIONAL	GRADO	RMU EN USD DESDE SEP 2017 RESOL MDT 2017-0031-DE 1 SEP 2017	PROPUESTA RMU UNE-CONASEP	DIFERENCIA INCREMENTO O RMU	% DE INCREMENTO
Servidor Público de Servicios 1	1	\$ 527.00	\$ 630.82	\$ 103.82	19.70%
Servidor Público de Servicios 2	2	\$ 553.00	\$ 661.94	\$ 108.94	19.70%
Servidor Público de Apoyo 1	3	\$ 585.00	\$ 700.25	\$ 115.25	19.70%
Servidor Público de Apoyo 2	4	\$ 622.00	\$ 744.53	\$ 122.53	19.70%
Servidor Público de Apoyo 3	5	\$ 675.00	\$ 807.98	\$ 132.98	19.70%
Servidor Público de Apoyo 4	6	\$ 733.00	\$ 877.40	\$ 144.40	19.70%
Servidor Público 1	7	\$ 817.00	\$ 977.95	\$ 160.95	19.70%
Servidor Público 2	8	\$ 901.00	\$ 1,078.50	\$ 177.50	19.70%
Servidor Público 3	9	\$ 986.00	\$ 1,180.24	\$ 194.24	19.70%
Servidor Público 4	10	\$ 1,086.00	\$ 1,289.08	\$ 203.08	18.70%
Servidor Público 5	11	\$ 1,212.00	\$ 1,414.40	\$ 202.40	16.70%
Servidor Público 6	12	\$ 1,412.00	\$ 1,619.56	\$ 207.56	14.70%
Servidor Público 7	13	\$ 1,676.00	\$ 1,888.85	\$ 212.85	12.70%
Servidor Público 8	14	\$ 1,760.00	\$ 1,948.32	\$ 188.32	10.70%
Servidor Público 9	15	\$ 2,034.00	\$ 2,210.96	\$ 176.96	8.70%
Servidor Público 10	16	\$ 2,308.00	\$ 2,308.00	\$ -	-
Servidor Público 11	17	\$ 2,358.00	\$ 2,358.00	\$ -	-
Servidor Público 12	18	\$ 2,408.00	\$ 2,408.00	\$ -	-
Servidor Público 13	19	\$ 2,670.00	\$ 2,670.00	\$ -	-
Servidor Público 14	20	\$ 3,188.00	\$ 3,188.00	\$ -	-
Servidor Público 15	21	\$ 3,848.00	\$ 3,848.00	\$ -	-
Servidor Público 16	22	\$ 4,500.00	\$ 4,500.00	\$ -	-

Tabla: Elaboración propia CONASEP & UNE

La presente tabla permite realizar una comparación entre las Remuneraciones Mensuales Unificadas (RMU) vigentes y la propuesta de incremento de sueldos para los servidores públicos regidos por la LOSEP, presentada por la Unión Nacional de Educadores y la CONASEP para el año 2026. El cuadro incluye el porcentaje de incremento aplicado, los valores absolutos del aumento y el efecto del ajuste sobre el ingreso líquido mensual y los aportes sociales, en el contexto de más de una década de congelamiento remunerativo frente a la inflación acumulada.

El cuadro presenta la comparación entre las Remuneraciones Mensuales Unificadas (RMU) vigentes y la propuesta de incremento de sueldos planteada por la UNE y CONASEP para el conjunto de servidores públicos regidos por la LOSEP, cuyos sueldos permanecen congelados desde 2012. De este modo, el aumento no constituye un beneficio discrecional, sino una medida de recuperación del sueldo real perdido por efecto del aumento sostenido del costo de vida.

En los grados 1 al 9, el incremento propuesto alcanza el 19,7%, porcentaje que coincide con la inflación acumulada del período 2012–2025, lo que confirma que el objetivo central de la propuesta es la recuperación del sueldo real perdido y no la generación de aumentos discrecionales. A medida que se asciende en el escalafón, el porcentaje de incremento disminuye progresivamente (18,7%, 16,7%, 14,7%, 12,7%, 10,7% y 8,7%), hasta llegar a los grados superiores, donde no se plantea incremento alguno. Este diseño introduce un criterio explícito de progresividad y equidad, priorizando a los servidores con menores ingresos y mayor vulnerabilidad frente al aumento del costo de vida.

Asimismo, el cuadro muestra que, aunque los porcentajes de incremento se reducen en los tramos superiores, el aumento nominal en dólares sigue siendo significativo en los grados medios, reflejando la estructura remunerativa vigente del sector público. Esta combinación de porcentajes diferenciados y montos absolutos permite equilibrar la recuperación del poder adquisitivo con criterios de sostenibilidad fiscal, sin romper la jerarquía del escalafón ocupacional.

En términos generales, el cuadro sintetiza una propuesta remunerativa que se inscribe en una lógica de justicia distributiva, al reconocer el impacto desigual de la inflación sobre los distintos niveles de ingreso y al concentrar el esfuerzo de ajuste en quienes han visto más deterioradas sus condiciones de vida. De esta forma, la propuesta UNE-CONASEP se presenta como una respuesta estructural al congelamiento de sueldos prolongado, coherente con los principios constitucionales de igualdad material, irrenunciabilidad de derechos laborales y garantía de condiciones de trabajo dignas en el sector público.

Tabla 8

Propuesta de incremento remunerativo (magisterio por categoría)

CATEGORÍA	BENEFICIADOS	SUELDO ACTUAL	INCREMENTO	BENEFICIOS DE LEY(13 SUELDO, 14 SUELDO, FONDOS DE RESERVA)	APORTE 11.45% IESS	TOTAL A RECIBIR
A	198	\$ 2,034.00	\$ 176.96	\$ 408.66	\$ 253.15	\$ 2,366.47
B	1,644	\$ 1,760.00	\$ 188.32	\$ 364.89	\$ 223.08	\$ 2,090.13
C	12,493	\$ 1,676.00	\$ 212.85	\$ 354.98	\$ 216.27	\$ 2,027.56
D	3,652	\$ 1,412.00	\$ 207.56	\$ 310.09	\$ 185.44	\$ 1,744.21
E	10,602	\$ 1,212.00	\$ 202.40	\$ 275.90	\$ 161.95	\$ 1,528.35
F	5,944	\$ 1,086.00	\$ 203.08	\$ 255.01	\$ 147.60	\$ 1,396.49
G	119,157	\$ 986.00	\$ 194.24	\$ 236.87	\$ 135.14	\$ 1,281.97
H		\$ 817.00	\$ 160.95	\$ 203.16	\$ 111.98	\$ 1,069.13
I	6,028	\$ 817.00	\$ 160.95	\$ 203.16	\$ 111.98	\$ 1,069.13
J	1,145	\$ 817.00	\$ 160.95	\$ 203.16	\$ 111.98	\$ 1,069.13
	160,863					

Tabla: Elaboración propia CONASEP & UNE

Esta tabla es obtenida del informe técnico MINEDUC-CGAJ-DNNJE 2024-014 enviado a la Corte Constitucional el 17/05/2024 lo tomamos como referencia, ya que contiene el porcentaje de profesores por categoría. Sin embargo, el número de docentes con nombramiento definitivo ha bajado considerablemente en la actualidad; según datos abiertos de Mineduc, se señala que existen 98.768. Mientras el número de maestras y maestros bajo contrato, nombramiento provisional u otra relación laboral llegaría a los 49.688, lo que modifica el porcentaje de docentes por categoría y, por ende, el impacto económico.

El cuadro presenta la propuesta específica de incremento de sueldos para el magisterio ecuatoriano, desagregada por categorías del escalafón docente (A

a la J), e incorpora tanto el sueldo base como los efectos del incremento sobre los beneficios de ley y el ingreso total a recibir. La información permite observar que la propuesta está diseñada bajo un criterio de equidad y progresividad, al concentrar el mayor número de beneficiarios en las categorías medias y bajas, particularmente en la categoría G, que agrupa a más de 119 mil docentes y constituye el núcleo mayoritario del sistema educativo público.

En términos porcentuales, los incrementos propuestos oscilan entre el 8,7% y el 19,7%, siendo mayores en las categorías con sueldos más bajos y reduciéndose gradualmente conforme se asciende en el escalafón. Esta propuesta reconoce que la pérdida del poder adquisitivo provocada por la inflación afecta de manera más severa a los docentes con menores ingresos, y por tanto prioriza la recuperación del sueldo real en los tramos donde la suficiencia remunerativa es más crítica.

Asimismo, el cuadro evidencia que el aumento remunerativo tiene un impacto integral sobre el ingreso docente, ya que no solo incrementa el sueldo base, sino también los beneficios de ley asociados, como el décimo tercero, décimo cuarto y los fondos de reserva. Esto se traduce en una mejora del total a recibir, especialmente relevante en las categorías con mayor concentración de docentes, donde el sueldo real ha sido erosionado por más de una década de congelamiento remunerativo.

En conjunto, la propuesta remunerativa para los servidores públicos del Ejecutivo no puede entenderse como un privilegio sectorial, sino como una medida compensatoria y estructural orientada a recuperar parte del poder adquisitivo perdido, garantizar condiciones de vida dignas y fortalecer la sostenibilidad del sistema educativo público. La magnitud de beneficiarios involucrados refuerza el carácter colectivo de la demanda y evidencia que la política del sueldo docente es un asunto central de justicia social y política educativa.

Gráfico 4

Propuesta de incremento remunerativo en el magisterio por categoría.

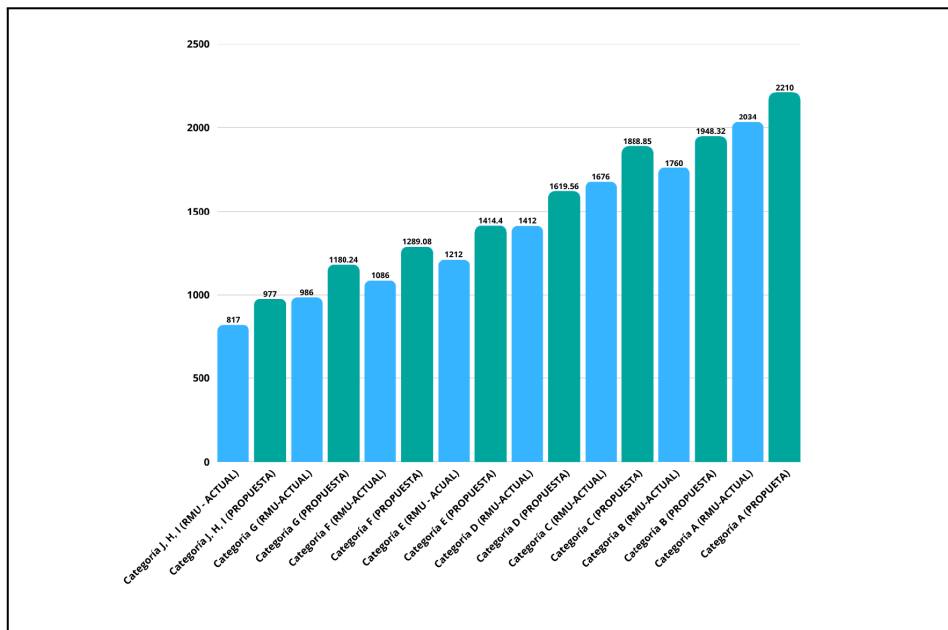


Gráfico 4 (elaboración propia): Comparación entre la Remuneración Mensual Unificada (RMU) actual y la RMU propuesta para el magisterio por categoría, según la propuesta de incremento remunerativo presentada por la Unión Nacional de Educadores y la CONASEP para el año 2026.

El gráfico de barras evidencia que la propuesta de incremento de sueldos de la UNE y CONASEP busca una recomposición progresiva y diferenciada de las remuneraciones del magisterio, manteniendo la estructura del escalafón, pero elevando los pisos remunerativos en todas las categorías, desde la J hasta la A. La brecha entre la RMU actual y la RMU propuesta se amplía conforme se avanza en el escalafón, lo que refleja un criterio de reconocimiento de la trayectoria profesional, la formación y la responsabilidad acumulada, sin romper la lógica interna del sistema remunerativo. En términos generales, el incremento propuesto no constituye un aumento arbitrario, sino una medida compensatoria orientada a recuperar parte del poder adquisitivo perdido tras más de una década de congelamiento remunerativo frente al aumento sostenido del costo de vida.

La deuda histórica del Estado con el Magisterio: ascensos y recategorización incumplida

A la pérdida sostenida del poder adquisitivo del magisterio se suma el incumplimiento prolongado de derechos remunerativos ya reconocidos en la normativa educativa. La Disposición Transitoria Trigésima Tercera de la Ley Orgánica de Educación Intercultural actualmente denominada Transitoria Septuagésima Cuarta en la codificación de 2024 establece la posibilidad de recategorización y escalafonamiento para las y los docentes con veinticinco años o más de servicio que cuenten con título y procesos de capacitación, lo que beneficiaría a más de catorce mil maestros en el país mediante mejoras remunerativas. Sin embargo, pese a tratarse de un derecho legalmente consagrado y conquistado a través de intensas jornadas de lucha, huelgas de hambre y movilización social encabezadas por la Unión Nacional de Educadores, su aplicación ha sido postergada por más de una década. Este incumplimiento no responde a una imposibilidad normativa, sino a la ausencia de voluntad política, profundizando la precarización remunerativa y evidenciando que el problema de los ingresos docentes no es solo de actualización frente a la inflación, sino también de negación sistemática de derechos adquiridos.

De igual manera, por más de 10 años no se han desarrollado procesos generales de ascenso y recategorización, de no ser por la equiparación salarial alcanzada en el 2022 (que no fue alza salarial), mediante dos huelgas de hambre y movilización del magisterio los sueldos de los docentes no hubiesen tenido modificación alguna.

No hay vida digna sin sueldos dignos

Desde el punto de vista jurídico, el análisis de la política remunerativa del sector público debe enmarcarse en el principio de supremacía constitucional. La Constitución de la República del Ecuador establece, en su artículo 425, que la jerarquía normativa sitúa a la Constitución y a los tratados y convenios internacionales de derechos humanos por encima de las leyes ordinarias, reglamentos y decisiones administrativas, y dispone que,

en caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, debe aplicarse la norma superior. En consecuencia, cualquier interpretación o medida que subordine los derechos laborales —como la remuneración justa, la estabilidad y la libertad sindical— a criterios meramente presupuestarios o administrativos resulta jurídicamente incoherente con el orden constitucional vigente, reforzando la obligación del Estado de garantizar condiciones de trabajo dignas para las y los servidores públicos.

El análisis desarrollado a lo largo de este estudio, ha demostrado que la discusión remunerativa no puede reducirse a un problema técnico o presupuestario, sino que constituye un eje central de las condiciones materiales que hacen posible el ejercicio efectivo de los derechos laborales. En este contexto, la suficiencia remunerativa se convierte en un presupuesto básico para el ejercicio de otros derechos fundamentales del trabajo, entre ellos la organización colectiva, la negociación y la defensa de condiciones laborales dignas. Sin sueldos justos, la libertad sindical corre el riesgo de quedar reducida a una formulación meramente formal, desvinculada de las condiciones reales en las que viven y trabajan las personas.

Desde esta perspectiva, resulta pertinente problematizar el enfoque presentado en el Índice de Libertad Educativa en América Latina, elaborado por la Fundación Libertad y Progreso con el apoyo de la Templeton World Charity Foundation y coordinado por Martín Krause (2025). Se concibe la sindicalización como una opción importante para ayudar a los docentes y escuelas a negociar sueldos. Sin embargo, esta lectura omite una dimensión fundamental: la libertad sindical no puede existir de manera efectiva si no está acompañada de sueldos justos y suficientes. Cuando las remuneraciones permanecen congeladas durante largos períodos y pierden sistemáticamente su poder adquisitivo frente al aumento del costo de vida, la capacidad real de los docentes para organizarse, negociar colectivamente y defender sus derechos se ve profundamente limitada. En este contexto, la sindicalización deja de ser una elección libre y se convierte en una necesidad frente a la precarización remunerativa. Por tanto, no es el sindicato el que restringe la libertad, sino la insuficiencia remunerativa la que vacía de contenido material a la libertad sindical.

Las recomendaciones del Grupo de Alto Nivel, sobre la profesión docente, refuerzan la idea de que la calidad educativa no puede desvincularse de las condiciones materiales en las que se ejerce la docencia. El documento subraya que la revalorización del trabajo docente exige políticas integrales que incluyan sueldos dignos, estabilidad laboral y reconocimiento social, advirtiendo que la precarización remunerativa impacta negativamente en la motivación, la permanencia en la profesión y la capacidad del sistema educativo para atraer y retener personal calificado (Grupo de Alto Nivel, 2023). En este sentido, la exigencia de mejores resultados educativos sin una actualización sostenida de las remuneraciones docentes no solo resulta contradictoria, sino estructuralmente inviable, ya que traslada la responsabilidad de la calidad educativa a trabajadores cuyos ingresos no garantizan condiciones de vida acordes con la relevancia social de su labor.

CONCLUSIÓN.

Esta lucha por sueldos dignos no es individual, es colectiva. Y en un país donde el trabajo sostiene la economía, dignificar el sueldo es una condición indispensable para construir una sociedad más justa.

La evidencia es clara: más de catorce años sin incrementos remunerativos, sumados a una inflación acumulada superior al 20% afectan directamente el poder adquisitivo de los servidores públicos ecuatorianos, entre ellos el magisterio. La consecuencia directa es la imposibilidad de cubrir la canasta básica y garantizar condiciones de vida digna.

Desde una perspectiva académica, social y política el incremento de sueldos propuesto para 2026 no es una demanda desmedida, sino una exigencia legítima basada en datos, justicia distributiva y derechos laborales; pues “pan que no se lucha, no llega a la mesa; y si llega, da vergüenza comerlo”.

Referencias:

- Asamblea Nacional. (2014). Código Orgánico Integral Penal (COIP). Registro Oficial No. 80, 10 de febrero de 2014.
- Caranqui Ibadango, D. F., & Palaguachi Soto, D. C. (2010). Los sueldos y salarios de los trabajadores como crédito privilegiado en la legislación ecuatoriana. Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES).
- Carrión Sánchez, D. (2023). Llegar a fin de mes: Reflexión sobre el salario básico y su fijación. Observatorio del Trabajo y Pensamiento Crítico – CEOSL.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial No. 449, 20 de octubre de 2008.
- Grupo de Alto Nivel. (2023). Recomendaciones para el fortalecimiento de la profesión docente.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2026). Canasta familiar básica. Recuperado el [fecha de consulta], de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/canasta/>
- Krause, M. (Coord.). (2025). Índice de Libertad Educativa en América Latina. Fundación Libertad y Progreso; Templeton World Charity Foundation.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Global wage report 2016/17: Wage inequality in the workplace. OIT.



LA “POLÍTICA DE INGRESO AL MAGISTERIO” DEL GOBIERNO **FOMENTA DESPIDOS, FLEXIBILIZACIÓN Y PRECARIZACIÓN LABORAL**

Por: **Andrés Quishpe, Alejandra Zela**

NI UNA MÁS DÉSPID
¡PERMANENCIA LABORAL

DERECHOS
DOCENTES

PLANILLA POR HORAS
CONGREGADOS

LA “POLÍTICA DE INGRESO AL MAGISTERIO” DEL GOBIERNO FOMENTA DESPIDOS, FLEXIBILIZACIÓN Y PRECARIZACIÓN LABORAL

Por: Andrés Quishpe y Alejandra Zela

El pasado 27 de enero de 2026, el gobierno de Noboa entregó 789 nombramientos definitivos a docentes. Estos nombramientos no representan generación de empleo, tampoco enfrentan el déficit de 64 mil docentes que tiene el Sistema Nacional Educativo, según un estudio de la UNAE. Lo que el Gobierno está realizando, en algunos casos, es reemplazar (despedir) profesores que se encontraban trabajando bajo contratos ocasionales o nombramientos provisionales.

¿Qué están haciendo Noboa y MinEdec?

En la siguiente figura se evidencia la evolución del número de docentes, según su relación laboral, correspondiente al sostenimiento público a nivel nacional y en los últimos cinco años lectivos de los dos regímenes (Costa – Galápagos, Sierra – Amazonía).

AÑO LECTIVO	TOTAL, DE DOCENTES SOSTENIMIENTO PÚBLICO	% VARIACIÓN	DOCENTES A CONTRATO	DOCENTES CON NOMBRAMIENTO	DOCENTES CON OTRO TIPO DE RELACIÓN LABORAL
2020-2021	148.156	-2,62%	47.367	100.758	31
2021-2022	144.625	-2,38%	44.886	99.578	161
2022-2023	146.301	1,16%	43.764	102.506	31
2023-2024	148.601	1,57%	34.145	117.44	16
2024-2025	148.456	-0,01%	34.328	98.768	15.360

Fuente: Portal Datos Abiertos – MinEdec

Se observa que el número de docentes bajo nombramiento, sólo entre los años lectivos 2023-2024, 2024-2025, descendió en 18.672 profesores, quienes están relacionados a procesos de jubilación, renuncia o fallecimiento, es fácil colegir que no han sido reemplazado, mientras que el número de docentes a contrato, entre los dos mismos años lectivos, suman

183 profesores. Lo que llama la atención es el crecimiento exponencial de docentes, con otra relación laboral, entre los dos años lectivos, de 16 a 15.360. Al no estar detallada la relación laboral se podría entender que cientos de profesores están bajo diferentes figuras de contrato.

El gobierno de Noboa ha desarrollado tres “concursos” en el 2025, beneficiando a 1.974 docentes ganadores, pero han salido del Sistema Nacional Educativo 18.672 profesores de nombramiento definitivo.

Mientras Educa Empleo, según datos del propio Mineduc, señala: **“Docentes contratados 2025: 6.595 reemplazos.”** (la negrilla nos corresponde). Es decir, crece la inestabilidad laboral porque Educa Empleo es una bolsa de trabajo que entrega, por lo general, contratos de un año calendario; en otras palabras, “se entrega trabajo” por un año a un grupo de docentes y al siguiente año se reemplaza por otro grupo. Eso no es generación de empleo, es demagogia y propaganda politiquera, a la cual se han acostumbrado los últimos gobiernos de turno. A esto obedece el aumento de profesores en otro tipo de relación laboral.

Es ahí donde, como UNE, denunciamos que los últimos 789 nombramientos entregados, correspondían a docentes con nombramiento provisional u otro tipo de relación laboral, lo que sigue provocando despidos de más profesores. Como evidencia citamos un memorando denominado: “NOTIFICACIÓN TERMINACIÓN NOMBRAMIENTO PROVISIONAL” emitido el 31 de enero del 2026, de los varios que reposan en nuestros archivos recibidos esta semana.

En conclusión, no se está reemplazando a los cientos de docentes que cada año salen del Magisterio y quienes reciben sus nombramientos definitivos, lo alcanzan mediante partidas de docentes bajo nombramiento provisional u otro tipo de relación laboral. De esta manera, la brecha de déficit y de maestros sin estabilidad laboral crecen. Esto no es casual, ya que en los últimos años los regímenes de turno han priorizado Educa Empleo que, en la actualidad, al ser un proceso de selección mensual de docentes y que no siempre se apertura, entrega contratos con un sueldo de USD 817, mientras el entregar nombramiento definitivo en la categoría “G” de ingreso al

magisterio implica reconocer un valor de USD 986 mensuales de sueldo. Si suponemos que los 18.672 profesores que han salido del magisterio se encontraban en categoría “G”, el Estado se estaría “ahorrando” mensualmente USD 3.155.568, que en 12 meses representa USD 37.866.816.

Es decir, el Gobierno prioriza la demagogia, recorte de presupuesto, despidos, inestabilidad – flexibilización laboral, por sobre la inversión en educación, estabilidad pedagógica, laboral y una política real que enfrente el déficit de docentes. Esto, además, para los profesores bajo otra relación de dependencia laboral implica dejar de acceder a derechos como: sectorización, reubicación, ascensos, recategorización, estabilidad, bono de jubilación, entre otros derechos que expresan cómo la precarización laboral avanza en la carrera docente.

Frente a esta problemática que agrava la crisis educativa, insistimos en las siguientes propuestas:

- Para enfrentar el déficit de docentes, el Gobierno debe partir por entregar nombramientos definitivos a los docentes con más de tres años de servicio y que se encuentran bajo nombramientos provisionales o contratos.
- Advertimos que el denominado “concurso”, recientemente convocado por el Ministerio de Educación para educación Básica y con mil partidas, no es, como tal, un concurso de méritos y oposición como lo señala la Ley Orgánica de Educación Intercultural codificada (LOEI). El actual proceso convoca a 48.449 docentes aptos (docentes que cuentan con las evaluaciones teóricas y les falta rendir la evaluación práctica) son quienes competirán por apenas 1.000 partidas, miles de docentes que no son aptos porque no han sido evaluados no podrán participar. Mal hace el Gobierno al hablar públicamente de concurso de méritos y oposición cuando solo se está culminando una segunda etapa que es utilizada, a la vez, para despedir docentes en lugar de convocar a concursos, como dice la LOEI en su artículo. 170: (...) *“La Autoridad Educativa Nacional tiene la obligación de prever el número de partidas*

necesarias para contener la demanda educativa nacional, para lo cual en la planificación anual se incluirá el número de partidas necesarias a crearse para garantizar el derecho a la educación de todas y todos” y el Art. 173: (...) “Al inicio de los ciclos lectivos de cada año, el nivel central de la Autoridad Educativa Nacional convocará a concurso público de méritos y oposición para llenar las vacantes existentes” (...)

- El 29 de diciembre del 2025, en reunión entre Ministerio de Educación y la UNE, los funcionarios de la Cartera de Estado, señalaron que, mientras el año lectivo esté en curso, no se van a producir despidos, razón por la cual demandamos parar de inmediato el despido de docentes porque afecta la estabilidad pedagógica y emocional de estudiantes, quienes, de la noche a la mañana, ven partir a sus profesores, los mismos que, a la vez, se quedan sin sustento económico para sus familias.
- Eliminar el proceso de Educa Empleo para priorizar la ejecución del artículo. 169 al 181 de la LOEI en lo referente a los Concursos de Méritos y Oposición para “Llenar Vacantes de Docentes Públicos.”
- Desdoblar u homologar las partidas como establece el artículo. 169 de la LOEI, correspondientes a jubilaciones.
- Invitamos a la Comisión de Educación de la Asamblea Nacional a realizar el debido control político, pedidos de información, y evaluación de la Codificación a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, ya que, el crecimiento de la inestabilidad laboral (flexibilización), jubilación, renuncia y fallecimiento de docentes va en crecimiento y eso trae consigo otros efectos negativos para la educación pública, como la carencia de docentes, la eliminación de cursos e instituciones educativas.

Reformar la LOSEP implica: organizar el debate y movilización por el ingreso al magisterio

Para alcanzar la estabilidad laboral, proponemos reformar la disposición Transitoria séptima de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)

Propuesta de reforma

Refórmese la disposición Transitoria séptima de la Ley Orgánica de Servicio Público con el siguiente texto:

SÉPTIMA. - Con el objeto de garantizar la estabilidad laboral en el sector público y prevenir prácticas de su precarización, se establece, de manera **excepcional y por única ocasión**, el siguiente mecanismo de regularización para los servidores que mantienen contratos de servicios ocasionales.

Las personas que, a la fecha de entrada en vigencia de la presente disposición, mantengan **contratos de servicios ocasionales vigentes por un período continuo o acumulado superior a cuatro (4) años en una misma institución**, ya sea mediante un mismo contrato, renovaciones sucesivas o la suscripción de nuevos contratos ocasionales, **podrán acceder a una partida vacante**, siempre que esta se encuentre legalmente **creada, activa y debidamente financiada**, ya sea por efecto de renuncia, jubilación, creación de partida o cualquier otra forma legal de vacancia.

Para tal efecto, las instituciones públicas deberán convocar el correspondiente **concurso público de méritos y oposición**, en el cual, los referidos servidores participarán en igualdad de condiciones con los demás postulantes. No obstante, **se reconocerá una calificación adicional**, cuya ponderación será determinada en el reglamento de aplicación de la presente ley, considerando criterios objetivos tales como:

- la experiencia acumulada en el ejercicio del cargo o funciones equivalentes;
- los resultados de las evaluaciones de desempeño institucionales; y
- la antigüedad en la institución.

Los postulantes que **obtengan una calificación mínima del setenta por ciento (70%) en el concurso de méritos y oposición**, una vez incorporada la ponderación adicional antes señalada, **ingresarán a la carrera del servicio público** mediante la expedición **del correspondiente nombramiento permanente**, manteniendo el **mismo nivel remunerativo** que percibían al momento de su participación en el proceso.

La presente disposición **no será aplicable** a los puestos correspondientes al **Nivel Jerárquico Superior**, ni a aquellos regidos por el **régimen del Código del Trabajo**.

La incorporación a la carrera del servicio público se realizará **sin perjuicio de los procesos posteriores de análisis, valoración o reclasificación de puestos** que puedan efectuarse conforme a la normativa vigente, a fin de ubicar a los servidores en el grado remunerativo que corresponda.

Asimismo, esta regularización **no exime de la determinación de responsabilidades administrativas, civiles o de otra naturaleza** que pudieren derivarse del eventual incumplimiento de las disposiciones legales vigentes al momento de la suscripción o renovación de los respectivos contratos ocasionales.

Como excepción y por esta ocasión, los profesionales de la educación que a la presente fecha consten en el registro de candidatos aptos del correspondiente concurso de méritos y oposición de ingreso al magisterio nacional, se les validará el reconocimiento del ejercicio profesional como evaluación práctica, para tal efecto se acreditará una experiencia laboral de al menos 4 años en instituciones educativas fiscales, fiscomisionales o particulares bajo la modalidad de contrato ocasional o nombramiento provisional, ingresarán a la carrera docente del sector público con nombramiento definitivo otorgado por la autoridad nominadora del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Las instituciones públicas deberán **aplicar obligatoriamente esta disposición en un plazo máximo de ciento veinte (120) días**, contados a partir de la **aprobación de la reforma y su publicación en el Registro Oficial**.

El **incumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo constituirá causal de destitución** para las autoridades competentes que, dentro del plazo establecido, **no hubieren iniciado, tramitado o ejecutado las acciones administrativas necesarias para su cumplimiento**.

Referencias:

- Asamblea Nacional. (2024). Ley Orgánica de Educación Intercultural (Codificación). Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 417. Quito, Ecuador.
- Asamblea Nacional. (2010). Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP. Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct-2010.
- Constitución de la República del Ecuador [Const.]. (2008). 20 de octubre de 2008 (Ecuador). Registro Oficial 449.
- Ministerio de Educación. (2024). Datos Abiertos - MINEDUC [Archivo CSV]. Recuperado de Datos Abiertos Ecuador.
- Restrepo, R., & Stefos, E. (2018). Transformación educativa y fortalecimiento docente un plan para un derecho. Cuaderno de Política Educativa 4. <http://repositorio.unae.edu.ec/bitstream/56000/468/3/cuadernos%20de%20P.E.%204.pdf>

UNE





CUADERNOS EL EDUCADOR

www.une.edu.ec

UNIÓN NACIONAL DE EDUCADORES

