

Fecha de presentación: julio, 2023, Fecha de Aceptación: julio, 2023, Fecha de publicación: septiembre, 2023.

04

CAPACITACIÓN PARA EL APRENDIZAJE EFECTIVO DE LOS DERECHOS LABORALES DE TRABAJADORES BAJO CONTRATOS OCASIONALES Y NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES

TRAINING FOR EFFECTIVE LEARNING OF THE LABOR RIGHTS OF WORKERS UNDER CASUAL CONTRACTS AND PROVISIONAL APPOINTMENTS

Javier Darío Bósquez Remache ¹

E-mail: us.javierbosquez@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7547-5324>

Leny Cecilia Campaña Muñoz ¹

E-mail: us.lenycampana@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9453-8818>

Salomón Alejandro Montecé Giler ¹

E-mail: us.salomonmontece@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7175-3398>

¹ Universidad Regional Autónoma de Los Andes Santo Domingo. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Bósquez Remache, J. D., Campaña Muñoz, L. C., & Montecé Giler, S. A. (2023). Capacitación para el aprendizaje efectivo de los derechos laborales de trabajadores bajo contratos ocasionales y nombramientos provisionales. *Revista Conrado*, 19(94), 41-50.

RESUMEN

El propósito del presente estudio fue mejorar el conocimiento y la comprensión de los trabajadores contratados bajo contratos de servicio ocasional o nombramiento provisional acerca de sus derechos laborales específicos, así como proporcionarles una capacitación adecuada para fortalecer su empoderamiento y protección en el entorno laboral. Para lograr esto, se llevó a cabo una encuesta entre una muestra de 80 trabajadores con dichos contratos, con el fin de evaluar su nivel de conocimientos sobre sus derechos laborales. Los resultados obtenidos revelaron una falta generalizada de conocimiento acerca de los derechos laborales específicos para este grupo de trabajadores, así como una clara necesidad de recibir más información sobre el tema. Estos hallazgos destacan la importancia de difundir y capacitar en mayor medida sobre este tema. Se propuso la implementación de un plan de capacitación diseñado para cerrar la brecha de conocimiento existente y fortalecer la protección de los derechos laborales de los trabajadores con contratos de servicio ocasional o nombramiento provisional. Asimismo, se aportó el diseño de materiales y métodos pedagógicos accesibles, comprensibles y adecuados, con el objetivo de proporcionar una experiencia de aprendizaje efectiva y satisfactoria para los trabajadores objetivo.

Palabras clave:

Derechos laborales, contratos ocasionales, aprendizaje efectivo, aprendizaje participativo.

ABSTRACT

The purpose of this study was to improve the knowledge and understanding of workers hired under casual service contracts or temporary appointment about their specific labor rights, as well as provide them with adequate training to strengthen their empowerment and protection in the workplace. To achieve this, a survey was carried out among a sample of 80 workers with said contracts, in order to assess their level of knowledge about their labor rights. The results obtained revealed a general lack of knowledge about specific labor rights for this group of workers, as well as a clear need to receive more information on the subject. These findings highlight the importance of further dissemination and training on this topic. The implementation of a training plan designed to close the existing knowledge gap and strengthen the protection of labor rights of workers with occasional service contracts or provisional appointment was proposed. Likewise, the design of accessible, understandable and adequate pedagogical materials and methods was provided, with the aim of providing an effective and satisfactory learning experience for the target workers.

Keywords:

Labor rights, casual contracts, effective learning, participatory learning.

INTRODUCCIÓN

La educación desempeña un papel fundamental en el desarrollo de la sociedad contemporánea, abarcando diversas formas y manifestaciones. En la actual era del conocimiento, la transmisión de conocimientos, experiencias y valores se vuelve esencial para fomentar el crecimiento y la transformación social (Salvat, 2005). A lo largo de la historia y con el paso del tiempo, la expansión de la educación a todos los estratos sociales ha sido una herramienta clave en la construcción de una sociedad equitativa y justa, al promover la igualdad de oportunidades y el acceso a la educación para todas las personas, sin importar su origen socioeconómico o cultural. (Márquez Jiménez, 2017)

En tal sentido, se ha reconocido ampliamente el papel de la educación como motor de diversos cambios sociales, incluyendo la promoción de los derechos humanos y la igualdad de género, la lucha contra la pobreza, la desigualdad, la discriminación y la exclusión social (Echeita Sarrionandía & Sandoval Mena, 2002; Faraco et al., 2012). De esta manera, la educación ha desempeñado un papel esencial en la consecución de avances significativos en la promoción de la justicia social y la equidad, así como en la promoción del desarrollo sostenible y el bienestar humano. La educación se ha erigido como un pilar fundamental en la estructura social, siendo capaz de impulsar aspectos tan vitales como la equidad y la justicia social, y se configura como una poderosa herramienta para fomentar el reconocimiento y la protección de los derechos. (Iturralde Durán, 2018; Valdés Morales & Gómez-Hurtado, 2019)

El ámbito del derecho laboral, también conocido como derecho del trabajo, comprende un conjunto de normas que salvaguardan las relaciones laborales, establecen garantías para su ejercicio y definen los elementos esenciales y los procedimientos necesarios para resolver cualquier discrepancia que pueda surgir en su desempeño (Molina, 2010). En el contexto del estado ecuatoriano, de acuerdo con lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador (2008), se establece de manera clara que el trabajo se conceptualiza como un derecho y un deber de naturaleza social, que representa el acceso a un desarrollo personal integral y se proclama como el fundamento de la economía. (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

El marco jurídico del estado ecuatoriano establece y reconoce garantías en relación con el derecho al trabajo en todas sus formas, con el objetivo de asegurar una vida digna a los ciudadanos y establecer derechos y obligaciones de acuerdo con lo establecido por la ley (Bayas,

2019). En este sentido, el derecho a la estabilidad laboral se configura como un beneficio legal amparado por la Constitución del Ecuador, que otorga a toda persona la capacidad de desempeñar su empleo de manera continua, y se enfatiza especialmente en los empleados que laboran en instituciones del Estado. (del Rocío Yugsi-Yugsi & Pinos-Jaén, 2021)

El reconocimiento del derecho a la estabilidad laboral se fundamenta en la necesidad de brindar protección a los trabajadores y garantizar condiciones laborales justas y equitativas. Al asegurar la permanencia en el empleo, se busca evitar situaciones de precariedad laboral y promover la seguridad y el bienestar de los individuos (Bustarnante, 2012). Este derecho adquiere una relevancia especial en el ámbito de las instituciones estatales, ya que el servicio público requiere de una continuidad y estabilidad que asegure el adecuado funcionamiento de las políticas y programas gubernamentales.

Por tanto, es fundamental que el derecho de estabilidad laboral sea reconocido y respetado en el ámbito laboral ecuatoriano, ya que su aplicación contribuye a fortalecer la protección de los derechos de los trabajadores y a fomentar un entorno laboral más justo y equitativo (Castillo-Aguirre, 2021). Sin embargo, desde una perspectiva jurídica, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), establece la figura del contrato ocasional como una modalidad contractual con limitaciones temporales. Según esta ley, dichos contratos no pueden exceder los 12 meses y pueden ser utilizados en casos de necesidad de la institución pública. Además, se permite una única renovación por el mismo período de tiempo. Una vez transcurrido este plazo, sin considerar el desempeño o los derechos adquiridos, la relación laboral debe finalizar. (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010)

La inclusión de la modalidad de contratación ocasional en la LOSEP tiene como objetivo atender situaciones específicas de necesidad o temporalidad en las instituciones públicas. Sin embargo, es importante tener en cuenta que esta modalidad contractual puede generar inestabilidad laboral y limitaciones en cuanto a los derechos y protecciones laborales de los trabajadores. En este sentido, es fundamental reconocer que, si bien los contratos ocasionales pueden ser una herramienta para satisfacer necesidades temporales de las instituciones públicas, es necesario garantizar que los derechos laborales de los trabajadores sean respetados y que se promueva su bienestar en el ámbito laboral. Esto implica establecer mecanismos adecuados para garantizar la estabilidad y seguridad laboral de los empleados contratados bajo esta modalidad, así como brindarles información clara y

accesible sobre sus derechos y obligaciones laborales. (Ibarra-Moreira et al., 2021)

En Ecuador, los contratos ocasionales han sido ampliamente utilizados como una modalidad de contratación laboral flexible. Estos contratos se caracterizan por su temporalidad y su relación directa con la ejecución de un servicio específico. Aunque brindan cierta flexibilidad tanto para los empleadores como para los trabajadores, también plantean desafíos en términos de estabilidad y protección de los derechos laborales. (Lemos & Lascano, 2022)

No obstante, la escasez de acceso a información precisa y comprensible acerca de sus derechos laborales puede resultar en la explotación y la privación de los beneficios legales para los trabajadores contratados de manera ocasional (Díaz et al., 2020). Con frecuencia, estos trabajadores se enfrentan a la falta de conocimiento e información sobre sus derechos específicos en relación con esta modalidad de contratación, lo cual los deja en una posición vulnerable frente a posibles abusos o incumplimientos laborales. En este contexto, es fundamental abordar la capacitación y la educación en derechos laborales para los trabajadores bajo contratos ocasionales.

La falta de conocimiento sobre los derechos laborales puede derivar en situaciones de explotación y vulneración de los derechos básicos de los trabajadores, socavando su bienestar y su dignidad. La capacitación y la educación en derechos laborales son herramientas esenciales para empoderar a los trabajadores y brindarles la información necesaria para entender y defender sus derechos en el ámbito laboral (Blanton & Blanton, 2012). Al proporcionarles conocimientos claros y accesibles sobre sus derechos y obligaciones, se fortalece su capacidad para tomar decisiones informadas, identificar situaciones de abuso y exigir el cumplimiento de las leyes laborales. (Lazo González, 2011)

La educación en derechos laborales no solo contribuye a proteger a los trabajadores, sino que también fomenta un entorno laboral más justo y equitativo. Al promover la comprensión y la aplicación de los derechos laborales, se crea una cultura de respeto y cumplimiento de las leyes laborales, beneficiando tanto a los trabajadores como a los empleadores. Asimismo, la capacitación en derechos laborales puede generar un cambio social más amplio, al impulsar la conciencia sobre la importancia de garantizar condiciones laborales justas y promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. En tal sentido, se plantea como objetivo principal, mejorar el conocimiento y la comprensión de los trabajadores bajo contratos de

servicio ocasional o nombramiento provisional sobre sus derechos laborales específicos, así como brindarles capacitación adecuada para fortalecer su empoderamiento y protección en el ámbito laboral.

En este marco, es esencial diseñar estrategias y métodos pedagógicos adecuados que permitan a estos trabajadores comprender y ejercer plenamente sus derechos laborales en el contexto analizado. De esta manera, se busca el apoyo de las ciencias pedagógicas para desarrollar estrategias participativas que promuevan la comprensión, la aplicación efectiva y la protección de los derechos laborales de los trabajadores bajo contratos ocasionales en Ecuador. A través de este enfoque, se busca empoderar a los trabajadores ocasionales para que conozcan sus derechos, puedan defenderlos y se involucren activamente en la protección de su propia seguridad laboral. Para lograr este objetivo, se plantean los siguientes objetivos específicos:

1. Evaluar el nivel de conocimientos sobre los derechos laborales de los trabajadores asociados a contratos ocasionales.
2. Desarrollar un plan de capacitación diseñado específicamente para instruir a los trabajadores bajo esta modalidad contractual, con el fin de mejorar su comprensión y aplicación de los derechos laborales.
3. Diseñar materiales pedagógicos que sean accesibles, comprensibles y adecuados para facilitar la adquisición de conocimientos en el ámbito de los derechos laborales, adaptados a las características y necesidades de los trabajadores contratados de manera ocasional.

Al cumplir con estos objetivos, se pretende contribuir a mejorar el conocimiento y la comprensión de los derechos laborales entre los trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato ocasional, promoviendo así su empoderamiento y protección en el ámbito laboral. Asimismo, se busca brindar soluciones pedagógicas específicas para los trabajadores bajo contratos ocasionales en Ecuador, a fin de fortalecer su comprensión y aplicación de los derechos laborales, y así mitigar la vulnerabilidad y promover la protección de sus derechos en el contexto laboral actual.

MATERIALES Y MÉTODOS

En este artículo se empleó una metodología de investigación cuali-cuantitativa, también conocida como enfoque mixto, que combina la investigación bibliográfica-documental con el uso de métodos inductivo-deductivo, análisis-síntesis y análisis documental. La investigación bibliográfica-documental se utilizó para obtener información

relevante sobre el tema a partir de libros, documentos y estudios relacionados, lo que permitió fundamentar la investigación realizada.

El método inductivo-deductivo se aplicó para reconocer y examinar los aspectos específicos y generales del tema de estudio, lo que condujo a conclusiones significativas. Por otro lado, el método analítico-sintético facilitó un análisis exhaustivo del problema de estudio y la síntesis de la información recopilada, lo que permitió profundizar en el conflicto del tema abordado y determinar las consecuencias sociales de la normativa en los contratos ocasionales y nombramientos provisionales en el sector público.

La técnica utilizada para la investigación fue la encuesta, con un total de 10 preguntas. La población objetivo consistió en cien servidores públicos, de los cuales se seleccionó una muestra de 80 participantes. La fórmula utilizada para la muestra garantizó una alta precisión en las respuestas obtenidas. La encuesta se diseñó con el propósito de determinar el nivel de conocimiento de los funcionarios en relación con sus derechos laborales, los contratos y la estabilidad en sus puestos de trabajo.

Estos enfoques permitieron obtener información relevante y precisar el nivel de conocimiento de los servidores públicos bajo contratos ocasionales o nombramientos provisionales en relación con sus derechos laborales. A partir de esta información, se diseñó un plan de capacitación enfocado en abordar los temas relevantes, las estrategias pedagógicas y los recursos necesarios para mejorar el conocimiento de los trabajadores en este ámbito.

RESULTADOS

La encuesta aplicada a los trabajadores muestreados indicó que, del total de participantes, el 65% se encontraba bajo un contrato de servicio ocasional, mientras que el 30% se encontraba en un nombramiento provisional. El 5% restante mencionó estar asociado a otra modalidad de contrato.

Según los resultados obtenidos, se puede inferir que existe cierta falta de conocimiento entre los trabajadores asociados a contratos de servicio ocasional o nombramientos provisionales en cuanto a la duración máxima permitida para este tipo de contratos. Aproximadamente el 47% de los trabajadores encuestados afirmó conocer esta información, lo que indica que una parte significativa de los trabajadores está al tanto de los límites establecidos para estos contratos.

Por otro lado, el 32% de los trabajadores admitió no conocer la duración máxima permitida, lo que sugiere una falta de información y conocimiento sobre este aspecto clave de sus contratos laborales. Por otro lado, el 21% de

los encuestados no estaba seguro respecto a la duración máxima permitida para los contratos ocasionales o nombramientos provisionales. Esto indica una posible falta de claridad en la comunicación por parte de los empleadores o una falta de acceso a información clara y comprensible sobre los derechos laborales.

Según los datos recopilados, se puede inferir que existe una variación en el nivel de conocimiento de los trabajadores encuestados sobre sus derechos y beneficios mínimos. El 60% de los participantes demostró tener un conocimiento general sobre estos derechos, pero reconocieron que les faltaban detalles específicos. Por otro lado, el 30% afirmó estar completamente informado sobre sus derechos laborales, mientras que el 10% de los trabajadores admitió no estar familiarizado con sus derechos. En este sentido, aunque existe un porcentaje considerable de los trabajadores encuestados que ha recibido información adecuada sobre sus derechos y beneficios mínimos es preocupante notar la existencia de una brecha en la difusión de información y la capacitación en esta área que pone en desventaja a cierto número de trabajadores al no conocer sus derechos básicos.

En contraste, se evidenció que el 63% de los encuestados tenía un conocimiento general de los derechos y beneficios mínimos que les corresponden, aunque no estaban familiarizados con todos los detalles. En cambio, un 28% afirmó estar plenamente informado/a, lo que indica que han adquirido un conocimiento exhaustivo en cuanto a sus derechos laborales. Por otro lado, el 9% restante admitió no estar familiarizado/a con sus derechos laborales. Asimismo, se constató que el 55% de los encuestados manifestó tener conocimiento sobre sus derechos en caso de despido. Además, el 38% tenía una comprensión general de estos derechos, aunque no estaban familiarizados con todos los detalles específicos. Por otro lado, el 7% restante admitió no tener ningún conocimiento sobre sus derechos en esta situación.

En otro orden, se pudo observar que el 36% de los trabajadores había recibido una adecuada información y capacitación por parte de su empleador respecto a sus derechos laborales específicos en relación a su modalidad de contrato. Por otro lado, el 42% indicó haber recibido información básica, pero no una capacitación completa, mientras que el 22% restante no había recibido ninguna información ni capacitación sobre este tema.

Estos datos indican que, aunque un porcentaje significativo ha recibido información adecuada, existe un grupo considerable que solo ha recibido información básica, lo que puede limitar su comprensión completa de sus derechos. Además, el hecho de que un 22% no haya recibido

ninguna información o capacitación destaca la necesidad de mejorar la difusión y el acceso a esta formación en el ámbito laboral.

Adicionalmente, se pudo observar que existe una demanda por parte de los trabajadores hacia una mayor difusión y capacitación en relación a sus derechos laborales específicos. La mayoría de los participantes reconocieron que actualmente existe una brecha en la difusión y el conocimiento de estos derechos, lo que indica una necesidad de intervención y mejora en este aspecto. Existió la percepción, en el 78% de los participantes, de que la difusión y capacitación existente no es suficiente. Esto sugiere que las iniciativas actuales pueden no estar alcanzando plenamente a los trabajadores con contratos ocasionales o nombramientos provisionales. En tal sentido, es esencial que se realicen esfuerzos adicionales para brindar información clara, accesible y completa sobre los derechos laborales específicos en estas modalidades contractuales.

Unido a ello, el 64% de los trabajadores manifestó su interés en recibir mayor información y capacitación sobre sus derechos laborales específicos en relación a su modalidad de contrato. Estos datos revelan que la mayoría de los trabajadores reconocen la importancia de obtener más información y capacitación en relación a sus derechos laborales específicos en su modalidad de contrato. Esto sugiere que los trabajadores son conscientes de la importancia de estar bien informados y capacitados para proteger sus derechos.

Los resultados de esta encuesta revelan la necesidad de una mayor difusión, capacitación y concientización sobre los derechos laborales específicos para los trabajadores con contratos ocasionales o nombramientos provisionales. La falta de conocimiento y comprensión de estos derechos puede exponer a los trabajadores a situaciones de explotación y negación de beneficios legales. Asimismo, se destaca la importancia de fortalecer los mecanismos de protección y cumplimiento de los derechos laborales, como la facilitación de procesos de renovación y conversión de contratos, y la garantía de mecanismos efectivos para la resolución de conflictos y reclamación de derechos.

Estos resultados respaldan la importancia de implementar programas de capacitación efectivos y estrategias de difusión más amplias para garantizar que los trabajadores estén plenamente informados y puedan ejercer sus derechos laborales de manera efectiva. La mejora en la difusión y capacitación en este campo contribuirá a una mayor protección de los derechos de los trabajadores y a la reducción de la vulnerabilidad laboral en contratos

ocasionales o nombramientos provisionales. Se sugiere implementar programas de capacitación y educación que aborden de manera efectiva los derechos laborales en estas modalidades de contrato, brindando información clara y accesible.

En este sentido, a continuación, se propone un plan de capacitación para trabajadores bajo contrato de servicio ocasional o nombramiento provisional, orientado en proveer conocimientos sobre sus derechos laborales específicos y prevenir la vulneración de los mismos:

Objetivo de la capacitación: Capacitar a los trabajadores sobre sus derechos laborales en el contexto de contratos de servicio ocasional o nombramiento provisional, de manera que se logre un alto nivel de información la protección de sus derechos.

Duración: El plan de capacitación se puede distribuir en varias sesiones, dependiendo de la complejidad de los temas a tratar, la disponibilidad de recursos y tiempo. Se recomienda llevar a cabo la capacitación en un período de tiempo que permita asimilar la información de manera adecuada.

Plan de capacitación:

Sesión 1: Introducción a los derechos laborales y marco legal en Ecuador

- Presentación de los conceptos básicos de los derechos laborales y su importancia.
- Descripción del marco legal aplicable a los contratos de servicio ocasional o nombramiento provisional en Ecuador.
- Explicación de las leyes y regulaciones relevantes, como el Código del Trabajo y otras normativas relacionadas.

Sesión 2: Derechos y beneficios específicos para trabajadores bajo contrato de servicio ocasional o nombramiento provisional

Desglose detallado de los derechos laborales específicos para esta modalidad de contrato, incluyendo:

- Duración máxima del contrato.
- Remuneración y beneficios mínimos.
- Derecho a la seguridad social.
- Horas de trabajo y descanso.
- Vacaciones y licencias.
- Protección contra el despido injustificado.

Sesión 3: Proceso de renovación y conversión de contratos

- Explicación de los requisitos y procesos para renovar o convertir un contrato de servicio ocasional o nombramiento provisional en un contrato por tiempo indefinido.
- Información sobre los plazos y condiciones necesarios para acceder a un contrato más estable.

Sesión 4: Mecanismos de protección y resolución de conflictos

- Presentación de los mecanismos disponibles para resolver disputas laborales, como el sistema de mediación, conciliación y arbitraje.
- Explicación de cómo presentar denuncias o quejas ante las autoridades laborales competentes en caso de violación de derechos laborales.

Sesión 5: Preguntas y respuestas, estudio de casos y simulaciones

- Espacio para que los trabajadores planteen sus dudas y consultas sobre sus derechos laborales específicos.
- Análisis de casos prácticos y simulaciones de situaciones laborales para que los trabajadores comprendan cómo aplicar sus derechos en diferentes escenarios.

Sesión 6: Evaluación de conocimientos y retroalimentación

- Realización de una evaluación para verificar el nivel de conocimientos adquiridos por los trabajadores.
- Retroalimentación individual y colectiva para identificar áreas que requieren mayor atención o aclaración.

Con el objetivo de respaldar la implementación del plan de capacitación planteado, se propuso el diseño de materiales y métodos pedagógicos que sean accesibles, comprensibles y apropiados para los trabajadores que se encuentran bajo contratos de servicio ocasional o nombramiento provisional. Estos materiales y métodos pedagógicos tienen como finalidad proporcionar una experiencia de aprendizaje efectiva y satisfactoria para los trabajadores.

La elección de utilizar estrategias pedagógicas participativas se fundamentó en la importancia de involucrar activamente a los trabajadores en el proceso de aprendizaje. De esta manera, al fomentar la participación activa, se busca no solo transmitir información, sino también promover la reflexión, el diálogo y la interacción entre los trabajadores. La Tabla 1 muestra un resumen de las estrategias diseñadas y algunos ejemplos prácticos para su implementación.

Tabla 1. Estrategias pedagógicas participativas para la enseñanza de derechos laborales a trabajadores que se encuentran bajo contratos de servicio ocasional o nombramiento provisional

Estrategias educativas	Descripción	Ejemplos para la implementación
Estudios de casos	Presenta situaciones laborales reales o ficticias en las que se plantean dilemas relacionados con los derechos laborales. Los trabajadores pueden analizar y discutir en grupos pequeños las posibles soluciones, identificando los derechos involucrados y argumentando sus decisiones. Luego, se pueden compartir las conclusiones en una discusión en grupo más amplia	Ejercicio 1: <ul style="list-style-type: none"> • Presentar a los trabajadores el caso de un empleado que ha sido despedido sin causa justificada y debe determinar si sus derechos laborales han sido violados. • Se dividen en grupos pequeños y se asigna a cada grupo el rol de un abogado defensor, un representante sindical y un empleado despedido. • Cada grupo debe analizar el caso, identificar los derechos laborales que podrían estar siendo vulnerados y proponer acciones legales o sindicales para proteger al empleado despedido. • Realiza una discusión en grupo donde cada equipo presente sus argumentos y soluciones.

<p>Debates</p>	<p>Organizar debates en los que los trabajadores tengan la oportunidad de expresar diferentes puntos de vista sobre temas controvertidos relacionados con los derechos laborales. El debate ayudará a los trabajadores a reflexionar sobre los derechos y a desarrollar habilidades de argumentación</p>	<p>Ejercicio 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elegir un tema controvertido relacionado con los derechos laborales, como el uso de contratos de servicio ocasional para evitar la estabilidad laboral. • Dividir en equipos y asignar a cada equipo un punto de vista diferente: a favor, en contra o neutral. • Proporcionar tiempo para que los equipos investiguen y recopilen argumentos que respalden su posición. • Organizar un debate en el que los equipos presenten sus argumentos, respondan a preguntas y refuten los puntos de vista de los demás equipos. <p>Ejercicio 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plantear un escenario laboral en el que los trabajadores se enfrentan a una disminución injustificada de sus salarios. • Dividir a los trabajadores en grupos y asignar a cada grupo un rol diferente, como empleado, empleador, representante sindical y abogado laboral. • Cada grupo debe preparar argumentos y propuestas relacionadas con la protección de los derechos salariales en el escenario dado. • Realizar un debate en el que los grupos presenten sus posturas y discutan las posibles soluciones desde sus respectivos roles.
<p>Simulaciones</p>	<p>Realizar simulaciones de situaciones laborales en las que los trabajadores deban enfrentarse a desafíos relacionados con sus derechos laborales. Los trabajadores pueden asumir diferentes roles y explorar estrategias para defender y proteger sus derechos en esos escenarios.</p>	<p>Ejercicio 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentar a los trabajadores una situación laboral en la que se enfrentan a un conflicto con su empleador debido a la falta de reconocimiento y pago de las horas trabajadas durante un contrato ocasional. • Dividir a los trabajadores en grupos pequeños y asignar a cada grupo un rol específico, como empleado, empleador, inspector laboral y abogado laboral. • Cada grupo debe simular una reunión o negociación para resolver el conflicto y asegurar que se cumplan los derechos laborales del empleado en relación con las horas trabajadas y su remuneración correspondiente. • Después de la simulación, se puede realizar una reflexión en grupo donde los participantes compartan sus experiencias, estrategias utilizadas y lecciones aprendidas específicas para los contratos ocasionales. <p>Ejercicio 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crear una simulación donde los trabajadores se encuentren en una situación de vulnerabilidad en su contrato ocasional debido al acoso laboral por parte de un superior jerárquico. • Organizar a los trabajadores en pares, donde uno asume el rol del trabajador con contrato ocasional y el otro el rol del superior acosador. • Los pares deben realizar una simulación en la que se aborde el acoso laboral, permitiendo al trabajador con contrato ocasional practicar cómo enfrentar la situación y hacer valer sus derechos específicos en el contexto de su contrato ocasional. • Luego, se puede realizar una sesión de retroalimentación y discusión en grupo, donde los trabajadores compartan sus experiencias y brinden consejos sobre cómo manejar casos de acoso laboral en contratos ocasionales.

<p>Actividades prácticas</p>	<p>Proporcionar actividades prácticas que permitan a los trabajadores aplicar sus conocimientos sobre derechos laborales. Por ejemplo, se puede presentar un caso en el que se solicite a los trabajadores calcular el pago de horas extras o el monto correspondiente a una indemnización por despido injustificado. Estas actividades les brindarán experiencia práctica y reforzarán su comprensión de los derechos laborales</p>	<p>Ejercicio 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar a los trabajadores una lista de situaciones laborales comunes que podrían implicar una violación de sus derechos laborales en un contrato ocasional, como la falta de reconocimiento de prestaciones sociales, cambios arbitrarios en las condiciones de trabajo, etc. • Pedirles que trabajen individualmente o en parejas para identificar los derechos laborales específicos involucrados en cada situación y proponer acciones que los trabajadores puedan tomar para proteger sus derechos en el contexto de un contrato ocasional. • Realizar una discusión en grupo donde los trabajadores compartan sus respuestas y se debata sobre las mejores prácticas para enfrentar estas situaciones en un contrato ocasional. <p>Ejercicio 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentar a los trabajadores diferentes escenarios prácticos relacionados con la jornada laboral en un contrato ocasional, como el cálculo de horas extras, el reconocimiento de descansos y licencias, entre otros. • Proporcionar las herramientas necesarias, como fórmulas o tablas de referencia, para que los trabajadores realicen los cálculos y determinen sus derechos laborales de manera precisa en un contrato ocasional. • Después de completar los cálculos, se puede realizar una revisión en grupo donde se discutan las respuestas y se aclaren posibles dudas o dificultades encontradas durante el proceso, enfocándose en el contexto específico de los contratos ocasionales.
<p>Recursos visuales</p>	<p>Utilizar recursos visuales, como infografías o diagramas, para presentar de manera clara y visual los derechos laborales y las situaciones relacionadas. Estos recursos pueden ayudar a los trabajadores a comprender conceptos complejos de manera más accesible y memorable</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar un diagrama que muestre el proceso de contratación y finalización de un contrato ocasional, destacando los aspectos legales y los derechos laborales involucrados. • Dividir a los trabajadores en grupos y proporcionar el diagrama a cada grupo. • Pedir a los grupos que analicen el diagrama y discutan los puntos clave, identificando posibles vulneraciones de derechos y proponiendo medidas para proteger esos derechos. • Al finalizar, cada grupo puede presentar sus conclusiones y recomendaciones en una sesión plenaria.
<p>Sesiones interactivas</p>	<p>Diseñar sesiones interactivas que involucren a los trabajadores a través de preguntas, ejercicios de reflexión y discusiones en grupo. Fomentar la participación activa y el intercambio de ideas les permitirá aplicar sus conocimientos, compartir experiencias y fortalecer su comprensión de los derechos laborales</p>	<p>Ejercicio 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organizar una sesión de preguntas y respuestas sobre derechos laborales en contratos ocasionales. • Invitar a un experto en leyes laborales o un representante sindical para responder las preguntas de los trabajadores. • Los trabajadores pueden enviar sus preguntas de antemano o hacerlas en vivo durante la sesión. • Se pueden abordar una variedad de temas relevantes, como salarios, horas de trabajo, prestaciones, seguridad y salud laboral, entre otros.

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

En Ecuador, la existencia de trabajadores bajo regímenes de contratos ocasionales y nombramientos provisionales, pueden ser causa de vulneración de los derechos de los trabajadores. En este sentido, la capacidad de difusión de los derechos laborales de estos trabajadores y el alcance de los programas actuales para garantizar un adecuado nivel de conocimientos en ellos en esta materia, es definitiva. El presente trabajo investigativo permitió elaborar y aplicar una encuesta a una muestra de trabajadores contratados bajo contratos ocasionales y nombramientos provisionales para verificar el nivel de conocimientos en cuanto a sus derechos laborales.

Los resultados obtenidos mostraron que existe una falta de conocimiento generalizado sobre los derechos laborales específicos para estos trabajadores, así como una necesidad latente de recibir mayor información sobre el tema. En este sentido, se pudo verificar la necesidad de brindar una mayor difusión y capacitación sobre este tema. En base a ello, se propuso la implementación de un plan de capacitación enfocado en cerrar la brecha de conocimiento existente y fortalecer la protección de los derechos laborales de los trabajadores bajo contratos de servicio ocasional o nombramiento provisional. Con el objetivo de proporcionar una experiencia de aprendizaje efectiva y satisfactoria

para los trabajadores, se propuso el diseño de materiales y métodos pedagógicos accesibles, comprensibles y adecuados para los trabajadores objetivo.

Los resultados alcanzados son relevantes para la mejora de las políticas laborales y la promoción de condiciones de trabajo justas y equitativas para los trabajadores asociados a contratos ocasionales. Se recomienda la implementación de medidas que aseguren el acceso a información clara y comprensible sobre los derechos laborales, así como el fortalecimiento de mecanismos de supervisión y control para prevenir abusos y garantizar la protección de los derechos de los trabajadores en estas modalidades contractuales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bayas, B. V. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. *Boletín de Coyuntura*, 22, 20–23. <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/bcoyu/article/view/720>
- Blanton, R. G., & Blanton, S. L. (2012). Labor rights and foreign direct investment: Is there a race to the bottom? *International Interactions*, 38(3), 267–294. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03050629.2012.676496>
- Bustarnante, C. B. (2012). Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral. *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, 68, 383–402. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5085218>
- Castillo-Aguirre, D. M. (2021). El derecho a la igualdad material en contratos de servicios ocasionales. *Comentario de fallo. FORO, Revista de Derecho*, 35, 65–84. <https://www.redalyc.org/journal/900/90071832005/90071832005.pdf>
- del Rocío Yugsi-Yugsi, M., & Pinos-Jaén, C. E. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. *Domino de las Ciencias*, 7(3), 191–213. <https://www.dominodelasciencias.com/index.php/es/article/view/1902>
- Díaz, C. E. O., Maldonado, P. A. C., Endara, M. del R. M., & Sánchez, N. F. F. (2020). La estabilidad laboral y el contrato de servicios ocasionales en el sector público. *Estudios Del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 8(No. Especial 2), 177–191. <https://observatorio.anec.cu/uploads/c398dda6-2c4a-4afe-8757-c3b37cdb0dce.pdf>
- Echeita Sarrionandía, G., & Sandoval Mena, M. (2002). Educación inclusiva o educación sin exclusiones. *Revista de Educación*, 327, 31–48. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=246071>
- Ecuador. Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público*. Registro Oficial Suplemento N. 294. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAAb.pdf
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la Republica de Ecuador*. Registro Oficial N. 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Faraco, J. C. G., Trujillo, A. L., & Sánchez, M. T. (2012). La exclusión social en el discurso educativo: un análisis basado en un programa de investigación. *Education Policy Analysis Archives*, 20(1), 1–20. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5650647>
- Ibarra-Moreira, A. A., Gaspar-Santos, M. E., & Robles-Zambrano, G. C. (2021). El derecho a la estabilidad laboral en el servicio público ecuatoriano. *CIENCIA-MATRIA*, 7(1), 383–393. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/541/800>
- Iturralde Durán, C. A. (2018). La educación superior en las cárceles. Los primeros pasos de Ecuador. ALTERIDAD. *Revista de Educación*, 13(1), 84–95. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S1390-86422018000100084&script=sci_arttext
- Lazo González, P. (2011). Formación jurídica, competencias y métodos de enseñanza: premisas. *Ius et Praxis*, 17(1), 249–262. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-00122011000100011&script=sci_arttext
- Lemos, D. P. G., & Lascano, A. M. P. (2022). El Contrato Especial Emergente, su origen y aplicación en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 138–147. <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/479/494>
- Márquez Jiménez, A. (2017). Educación y desarrollo en la sociedad del conocimiento. *Perfiles Educativos*, 39(158), 3–17. <https://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v39n158/0185-2698-peredu-39-158-00003.pdf>
- Molina, G. F. (2010). El derecho laboral en Cuba-Fundamentos, actualidad y perspectivas. *Alegatos*, 24(74), 29–64. <http://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/article/view/351>

- Salvat, P. (2005). ¿Vivir juntos como iguales? Notas en torno a una sociedad justa, la igualdad y su importancia para la educación y la democracia. In *Políticas educativas y equidad. Reflexiones del Seminario Internacional Santiago de Chile, octubre de 2004* (pp. 41–47). Gráfica Funny. [http://opech.cl/bibliografico/Doc_Financiamiento/Políticas Educativas y Equidad UNICEF.pdf](http://opech.cl/bibliografico/Doc_Financiamiento/Políticas_Educativas_y_Equidad_UNICEF.pdf)
- Valdés Morales, R., & Gómez-Hurtado, I. (2019). Competencias y prácticas de liderazgo escolar para la inclusión y la justicia social. *Perspectiva Educativa*, 58(2), 47–68. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7311696>