(OFICIO PARA DOCENTES CON ESTUDIOS DE PhD)

Manta, …….. de ………… de 2019.

CPA

Adriana Drouet Murrieta

**Jefe de Equipo**

En atención a Oficio No………….-0002-DPM-AE-2018-I de fecha 25 de junio de 2019, y notificado a mi persona en las oficinas de la Dirección de Talento Humano de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, a las ……..(hora) del ……..(fecha) de julio de 2019; que guarda relación con la comunicación de resultados provisionales del examen especial a las operaciones administrativas y financieras; y, a los procesos de contratación de obras y consultorías en sus fases: preparatoria, precontractual, contractual, fiscalización, liquidación y pago; y análisis de denuncias en la UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de octubre de 2018.

Al respecto me permito puntualizar lo siguiente:

1.- Soy profesor titular en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

2.- De conformidad a los principios determinados en la Constitución de la República del Ecuador, el Art.11 numeral 8 manifiesta: *“El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. (…) Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.”*

3.- El Art.349 de la norma constitucional, dispone: *“El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, (el énfasis me pertenece), de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente (el énfasis me pertenece)”.*

4.- El Art.355 de la Constitución de la República del Ecuador, establece en su inciso primero lo siguiente: *“El Estado reconocerá a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución”. (…)*

5.- El Plan Nacional del Buen Vivir 2013 – 2017, Objetivo 9 – Garantizar el trabajo digno en todas sus formas –, en su parte pertinente manifiesta: *“(…) El trabajo, en sus diferentes formas, es fundamental para el desarrollo saludable de una economía, es fuente de realización personal y es una condición necesaria para la consecución de una vida plena. (…) De esta manera, se establece que el trabajo no puede ser concebido como un factor más de producción, sino como un elemento mismo del Buen Vivir y como base para el despliegue de los talentos de las personas. (…) La Constitución establece de manera explícita que el régimen de desarrollo debe basarse en la generación de trabajo digno y estable, el mismo que debe desarrollarse en función del ejercicio de los derechos de los trabajadores (art. 276 CRE). Lo anterior exige que los esfuerzos de política pública, además de impulsar las actividades económicas que generen trabajo, garanticen remuneraciones justas, ambientes de trabajo saludables, estabilidad laboral y la total falta de discriminación. Una sociedad que busque la justicia y la dignidad como principios fundamentales no solamente debe ser evaluada por la cantidad de trabajo que genera, sino también por el grado de cumplimiento de las garantías que se establezcan y las condiciones y cualidades en las que se efectúe* **[[1]](#footnote-1)***(el énfasis me pertenece)”.*

6.- En mi calidad de profesor universitario, estoy excluido de la carrera del servicio público, tal y cual lo determina el Art.83 literal l) de la LOSEP.

7.- Lo aseverado en el numeral anterior, se complementa con el Art.84 de la norma ibídem, el cual expresa: *“El personal docente comprendido en todos los niveles y modalidades gozará de estabilidad, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico, percibirá una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. (…) Así como los docentes e investigadores de las universidades que se regirán por la Ley de Educación Superior, en función a lo consagrado en el Artículo 355 de la Constitución. En el caso de las y los servidores que prestan sus servicios en calidad de Técnicos Docentes, estarán regulados por esta Ley (el énfasis me pertenece)”.*

8.- El Plan de Fortalecimiento de la IES**[[2]](#footnote-2)** fue construido con la participación activa de los actores claves del quehacer universitario, a partir de una visión compartida de futuro, replanteando la misión, siendo el objetivo común más importante, el mejoramiento sustancial de la calidad de la educación que ofrece a los estudiantes de la provincia de Manabí y del país, y en consecuencia el logro de la acreditación universitaria con la máxima categorización, considerando que la educación superior es parte fundamental de un proceso de grandes cambios no solo a nivel local, sino regional y nacional.

El objetivo estratégico No.2 de dicho documento manifiesta: *“Hasta 2017, replantear el rol del docente, para que con mayor fundamentación científica y pedagógica, pueda asumir su función de facilitador o guía de un proceso comunicacional con el estudiante como centro de su propia formación, y que le entregue los instrumentos para la apropiación del conocimiento y las tecnologías, en un ambiente trans e interdisciplinario.”****[[3]](#footnote-3)***

El objetivo táctico No.2.3 determina: *“Hasta diciembre 2014, incrementar remuneraciones y estabilidad de los docentes para garantizar el ejercicio de las funciones establecidas en el Reglamento de Escalafón y para favorecer su carrera docente.”****[[4]](#footnote-4)***

El Plan de Fortalecimiento de la Uleam, tuvo oportunamente dos niveles de aprobación:

1. Mediante Resolución No.027-2014-HCU-SG-CSC de fecha 27 de febrero de 2014, adoptada en la Sesión Ordinaria del H. Consejo Universitario, realizada el miércoles 26 de febrero de 2014; y,
2. Resolución No.034-CEAACES-SE-07-2014 de fecha 16 de abril de 2014, tomada en la séptima sesión extraordinaria del Pleno del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

Ambas resoluciones fueron notificadas al Consejo de Educación Superior.

9.- En atención al Plan de Fortalecimiento de la Uleam y de conformidad a la base legal citada en numerales y literales anteriores, queda fehacientemente establecido que el incremento salarial, no fue un aumento de sueldo, sino una nivelación de la R.M.U. de los docentes, tal es así, que las autoridades: Rector, Miembros del Consejo Universitario y de la Comisión de Escalafón y Perfeccionamiento Docente, así como los Directores responsables de la gestión financiera y de la administración del talento humano, procedieron a iniciar el proceso de nivelación de las remuneraciones de los profesores titulares de la Uleam.

Normativas legales que no han sido consideradas causándome un daño económico, psicológico y moral, al tratar de vulnerar mis derechos constitucionales; reservándome el derecho de instaurar acciones legales que traen como consecuencia la reparación integral por los daños ocasionados, en caso de que se pretenda continuar con este proceso.

10.- Es menester manifestar como antecedente que:

* Mediante Resoluciones No.149-2013-HCU de fecha 4 de diciembre del 2013, y No.150-2013-HCU de 10 de diciembre del mismo año, el H. Consejo Universitario, resolvió autorizar la categorización de los docentes universitarios y a la vez determinó notificar sobre este particular de manera individual al personal académico titular, de conformidad a lo determinado en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, conforme lo dispone el Art.46 y Disposición Transitoria Quinta del reglamento antes citado, en concordancia con los Grados 13, 15 y 19 de la Escala de Remuneraciones Mensuales Unificadas emitida por el Ing. Richard Espinosa, Ministro de Relaciones Laborales, mediante Resolución No.MRL-2012-0021 de fecha 27 de enero de 2012; la cual de conformidad con el Oficio No.MINFIN-DM-2012-0050, de 27 de enero de 2012 del Ministerio de Finanzas, mediante el cual emite dictamen presupuestario favorable para la sustitución de los valores de la escala de remuneración mensual unificada (…) y se aplicarán con los recursos institucionales, para lo cual de ser el caso esa Cartera de Estado efectuará las respectivas modificaciones presupuestarias.

11.- Mediante memorándum No.012 de fecha 4 de febrero de 2015, dirigido al Consejo Universitario, el Rector del período comprendido entre enero 2013 y marzo de 2015, precisa de manera definitiva lo siguiente: *“(…) estimo justo que ese beneficio se haga extensivo a quienes con gran esfuerzo están siguiendo un curso de Doctorado PhD, considerando que ellos por Ley deberán acceder a la condición de Docentes Principales cuando se gradúen, por lo que sería justo se les haga esta nivelación no solo por el esfuerzo intelectual sino económico que están realizando para seguir este curso.”*

Lo antes citado, se complementa con la Resolución #23-2015-HCU-SG-CSC de fecha 6 de marzo de 2015, que en su parte pertinente indica: *“Acoger el Memorándum aclaratorio del Rectorado, en el que se ratifica cual es el personal docente beneficiario de la ubicación en las escalas de remuneraciones establecidas en el Reglamento de Carrera y Escalafón Interno del Docente e Investigador de la Universidad.”*

Particular que remito con la finalidad de que mis opiniones y documentos que adjunto en …. (…) fojas útiles, sean incorporadas en su contenido íntegro en los resultados por usted obtenidos, lo que permitirá desvanecer presuntas responsabilidades que puedan generarse del Examen Especial a las operaciones administrativas y financieras; y, a los procesos de contratación de obras y consultorías en sus fases: preparatoria, precontractual, contractual, fiscalización, liquidación y pago; y análisis de denuncias en la UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de octubre de 2018.

Atentamente,

……………………………………………….

C.C. No.…………………………………..

**Profesor/a Titular Uleam**

**DOCUMENTOS DE SOPORTE**

|  |  |
| --- | --- |
| **Docentes cursando PhD** | **Dependencia que lo otorga** |
| Registro de títulos de Senescyt, incluyendo el de PhD | Página de la Senescyt, docente |
| Acción de Personal | Certificado por Talento Humano ULEAM |
| Si lo tuviese  | Comisión de Escalafón Docente de la ULEAM |
| Si lo tuviese | Secretaría General |
| Si lo tuviese | Secretaría General |
|  | Secretaría General |
|  | Secretaría General |
|  | Secretaría General |
|  | Secretaría General |
|  | Secretaría de rectorado |
| Memorándum de rectorado No 012 del 4 de febrero del 2015. | Secretaría General |
| Resolución No 23-2015-HCU-SG-CSC del 6 de marzo del 2015 | Secretaría General |

1. Plan Nacional del Buen Vivir 2013 – 2017, p.p.333 [↑](#footnote-ref-1)
2. IES: Institución de Educación Superior [↑](#footnote-ref-2)
3. Plan de Fortalecimiento Institucional de la Uleam, p.p.26 [↑](#footnote-ref-3)
4. Plan de Fortalecimiento Institucional de la Uleam, p.p.26 [↑](#footnote-ref-4)