



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

## **ÀREA ADMINISTRATIVA**

**TÍTULO DE MAGISTER EN DERECHO ADMINISTRATIVO**

**La aplicación del artículo 148 del reglamento a la ley orgánica de servicio público respecto a los contratos civiles profesionales en el sector público y su contradicción con la ley de su especie y la carta magna.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

**AUTORA:** Calero Zambrano, Fanny Esperanza

**DIRECTORA:** Ojeda Chamba, Jenny Lorena.

**CENTRO UNIVERSITARIO PORTOVIEJO**

**2019**



*Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>*

2019

## APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Doctora.  
Ojeda Chamba, Jenny Lorena.

### DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación, denominado: **La aplicación del artículo 148 del reglamento a la ley orgánica de servicio público respecto a los contratos civiles profesionales en el sector público y su contradicción con la ley de su especie y la carta magna**, realizado por **Calero Zambrano, Fanny Esperanza**, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2019

Director de Trabajo de Titulación

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

**“Yo, Calero Zambrano, Fanny Esperanza”** declaro ser autora del presente trabajo de titulación: La aplicación del artículo 148 del reglamento a la ley orgánica de servicio público respecto a los contratos civiles profesionales en el sector público y su contradicción con la ley de su especie y la carta magna, de la titulación Magister en Derecho Administrativo, siendo Ojeda Chamba, Jenny Lorena. Directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además certifico que las ideas, concepto, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del art. 88 del Estatuto Orgánico del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.....

Autora: Calero Zambrano, Fanny Esperanza

**130822035-7**

## DEDICATORIA

“Cuida tus pensamientos, porque se convertirán en tus palabras. Cuida tus palabras, porque se convertirán en tus actos. Cuida tus actos, porque se convertirán en tus hábitos. Cuida tus hábitos, porque se convertirán en tu destino.” Mahatma Gandhi

Este trabajo se lo dedico a mi Familia, cuya estructura y fortaleza se los debo con todo mi corazón, sin ellos no soy nada.

Se los dedico especialmente a mis hijas Meiby Carolina Mendoza Calero, Lehysla Anahí Mendoza Calero y esposo Agustín Antonio Mendoza Hidalgo; por para y quienes son mi fundamentos de Vida, a mi nieto Rubén Darío, quien es un faro de luz que encendió aún más mi corazón y donde puedo percibir día a día que Dios existe y los milagros de Vida también!! A mi mano derecha mi esposo aquel Hombre que es un regalo de Vida. Mis abuelitos, Fanny Zambrano y Roberto Zambrano, Padres quienes me criaron y me enseñaron valores los cuales me han servido de guía fundamental para mi vida diaria.

A seres que están en el cielo entre ellos mi querido amigo el Doctor Rigoberto Carvallo quien fuese mi Padrino de Tesis...pero está en el cielo!! a quien le debo mucho...a todas aquellas personas que están en el día a día alentándome, a mis Amigas Fabiola Moreira y la Ingeniera Rita Ortega con quienes inicié y se graduaron primero que yo y siempre han sido fuentes de inspiración para mí y que son Amigas de toda la Vida.

A mi Jefe el Abogado Guido Tamayo, quien no solo es el Jefe sino mi amigo y a todos y cada una de las personas que me apoyaron en el presente trabajo con tiempo, con explicación, con encuestas; a mi Hija Meiby Mendoza por su sapiencia y desarrollo intelectual quien no me deja de sorprender por el gran ser humano que es y lo inteligente; cómo no agradecer a Dios por todo y por tanto.

A Todos quienes hacen de mí una mujer de bien y a todos quienes me han guiado con esmero, tranquilidad y paciencia más que nada en este trabajo.

Fanny Calero Z.

## **AGRADECIMIENTO**

“Nunca es demasiado el agradecimiento a quien no te abandonó en los peores momentos.” Mailen Díaz.

Agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja, por permitirme ser parte de tan distinguida institución, y brindarme la oportunidad de aprender un poco más en el contexto de lo que es la administración pública.

A la Dra. Ojeda Chamba, Jenny Lorena mi directora de tesis, por su paciencia y direccionamiento, al coordinador de la maestría Dr. Galo Blacio por su gentileza y caballerosidad en todo momento a lo largo de mi maestría.

A todos y cada que conforman el Gobierno Provincial de Manabí, por las facilidades que me brindaron para poder ejecutar mi trabajo de titulación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	I
APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DE TRABAJO DE TITULACIÓN.....	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	VI
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	VIII
INDICE DE TABLA.....	VIII
INDICE DE CUADROS.....	VIII
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	4
<b>CAPÍTULO PRIMERO.....</b>	
<b>REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO ART. 148.....</b>	
1.1 ARTÍCULO.148.....	8
1.2 DIAGRAMA DEL CONTRATO PROFESIONAL, QUE SE REALIZA EN EL GOBIERNO PROVINCIAL DE MANABÍ.....	8
1.3 LAS CONTRADICCIONES Y VACÍOS LEGALES ENTRE LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y REGLAMENTO, AL CONTRATO CIVIL PROFESIONAL.....	9
1.4 FALTA DE BENEFICIOS EN LA CONTRATACIÓN PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL.....	10
1.5 DIFERENCIAS ENTRE REMUNERACIÓN Y HONORARIOS.....	11
1.6 EJEMPLO DE CONTRATO ELABORADO EN EL GOBIERNO PROVINCIAL DE MANABÍ. 13	
1.7 EJEMPLO DE SENTENCIAS.....	21
<b>CAPITULO SEGUNDO.....</b>	
<b>EL ARTÍCULO 148 DEL REGLAMENTO DE LA LOSEP Y SU CONTRADICCIÓN CON LA LEY DE     SU ESPECIE Y LA CARTA MAGNA.....</b>	
2.2 CONSTITUCIÓN.....	25
2.3. LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO.....	28
2.4. COMPARACIÓN ENTRE LA LOSEP Y LA CONSTITUCIÓN.....	31
2.5 REFORMA DEL ARTÍCULO 148 DEL REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO.....	32
2.6. LA PROPUESTA.....	34
<b>CAPITULO TERCERO.....</b>	
<b>MATERIALES Y MÉTODOS APLICADOS PARA EL DESARROLLO DE LA     INVESTIGACIÓN.....</b>	
3.1 EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	37

3.2. METODOLOGÍA APLICADA.....	38
3.2.1. DEFINICIÓN Y SELECCIÓN DE LA MUESTRA .....	38
3.2.2. SELECCIÓN DE LA MUESTRA .....	38
3.3. CÁLCULO DE LA MUESTRA .....	38
3.4. RECOLECCIÓN DE DATOS.....	39
3.5 ENCUESTA.....	39
3.6. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA. ....	39
3.7. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	40
3.7.1 ESPACIAL.....	40
3.7.2 TEMPORAL.....	40
CAPITULO CUARTO .....	
ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	
4.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	42
4.2. TABULACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LAS ENCUESTAS.....	43
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	51
4.4. OBJETIVOS .....	51
4.3.1 OBJETIVO GENERAL .....	51
4.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS: .....	51
4.5. RESULTADOS OBTENIDOS.....	51
CONCLUSIONES .....	53
RECOMENDACIONES.....	54
ANEXOS .....	57

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Diagrama del contrato profesional, que se realiza en el gobierno provincial de Manabí.....	9
---	---

## INDICE DE TABLA

Tabla 1 Escala de remuneraciones emitidas por el Ministerio del trabajo.....	12
Tabla 2. Formula de la población finita (conocida).....	38

## INDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Contratación profesional.....	44
Cuadro 2. Relación de dependencia.....	45
Cuadro 3. Desigualdad de derechos.....	46
Cuadro 4. Inestabilidad laboral.....	47
Cuadro 5. Tiempos de servicios profesionales.....	48
Cuadro 6. Comisión de indemnización.....	49
Cuadro 7. Reforma al Art. 148.....	50

## INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Contratación profesional.....	44
Gráfico 2. Relación de dependencia.....	45
Gráfico 3. Desigualdad de derechos.....	46
Gráfico 4. Inestabilidad laboral.....	47
Gráfico 5. Tiempos de servicios profesionales.....	48
Gráfico 6. Omisión de indemnización.....	49
Gráfico 7. Reforma al Art. 148.....	50

## RESUMEN

El trabajo de Tesis se constituye en una síntesis de lo que representa el Contrato Civil Profesional en el Ecuador, y todas las secuelas de índole legal que ha representado desde que fue creado y con el cual se ha cercenado los derechos como es el caso de un Profesional que labora bajo éste mecanismo jurídico en donde le dan legalidad a un artículo de un Reglamento como es Ley Orgánica del Servicio Público que rige a los servidores públicos en general; pero que en el mismo se menciona que no existe relación de dependencia, ello contraria de manera significativa la creación de éste artículo y proporciona una inestabilidad en el ámbito laboral a todas aquellas personas que son Profesionales, pero que no tienen estabilidad en su trabajo. Por ello se realiza un proyecto de reforma a ésta Ley que sintetiza una idea clara de cómo poder aplicar de manera tácita y concreta lo que se le denominaría un contrato profesional, que si bien en los actuales momentos no se define un periodo de tiempo, es importante poder establecer un sinnúmero de requisitos que exista armonía jurídica con la Constitución y la Ley de su especie, ya que actualmente estamos frente a un contrato que se le retiene el 10% del impuesto a la Renta y el 12 %del IVA.

**Palabras claves:** contrato civil profesional, legalidad, constitución, ley orgánica del servicio público.

## **ABSTRACT**

The work of Thesis is a synthesis of what represents the Professional Civil Contract in Ecuador, and all the legal consequences that it has represented since it was created and with which rights have been cut, as in the case of a Professional who works under this legal mechanism where they give legality to an article of a Regulation such as the Organic Law of the Public Service that governs public servants in general; but that in it is mentioned that there is no dependency relationship, this significantly contrary to the creation of this article and provides an instability in the workplace to all those people who are professionals, but have no stability in their work. For this reason, a reform project is carried out to this Law that synthesizes a clear idea of how to apply tacitly and concretely what would be called a professional contract, which although at the moment does not define a period of time, is important to be able to establish a number of requirements that there is legal harmony with the Constitution and the Law of its kind, since we are currently facing a contract that holds 10% of income tax and 12% VAT.

**Keywords:** professional civil contract, legality, constitution, organic law of the public service.

## INTRODUCCIÓN

El contrato civil Profesional o contrato indicado en el Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público como el contrato civil de servicios, es un contrato limitante que tiene por objeto contratar a mucho profesionales a nivel de Entidades del Estado, cuando exista la necesidad para aquello; pero con singularidades que limitan el actuar del profesional así como a los técnicos especializados contratados, todo aquello contrapuestos en la constitución como la ley orgánica del servicio público, el mismo Código Civil y código del trabajo, puesto que en la misma Ley que rige por norma jerárquica se comenta el trabajo como un derecho y un deber social, fuente de realización del individuo, puesto que el mismo Estado se compromete a que al trabajador se le respete la dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y es lo que precisamente si bien el profesional tiene una remuneración, ésta se la cancela por medio de honorarios de los cuales existen dos impuestos en donde merma la remuneración y no se establece un seguro social por parte de la Entidad donde presta su contingente, de ninguna manera ya que en muchos casos representa trabajo intelectual y todo trabajo representa riesgos, por lo que ningún tipo de riesgo ampara éste tipo de contratos, lo que si aplica para los demás, contratos suscritos bajo una relación de dependencia.

En el primer capítulo se abarca de manera general y específica la situación jurídica de la persona contratada, en este caso por el Gobierno Provincial de Manabí; se establece un enfoque con las normativas existentes, los vacíos legales, las inequidades de acuerdo a la constitución, la falta de estabilidad laboral y las contradicciones con la ley de su especie, así como se sustenta en un ejemplo práctico de la institución a la que se investigó.

En el segundo capítulo se especifica el concepto de lo que es un servicio civil profesional en virtud de lo que determina única normativa existente en el reglamento de la ley orgánica del servicio público, y se hace comparación con la constitución y la ley de orgánica del servicio público, ley de seguridad social, la reforma y la propuesta sustentada en las diferencias e inequidades existentes en el artículo 148 del reglamento de la ley orgánica del servicio público.

El tercer y cuarto capítulo se lo aplico en virtud de la metodología que se utilizó la cual fue encuestas a los servidores públicos que integran el gobierno provincial de Manabí estrictamente a un grupo de profesionales que laboro bajo esa modalidad de contrato.

En el cuarto y quinto capítulo se obtuvieron los resultados de las encuestas aplicadas para así llegar a los análisis de los resultando, obteniendo las conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación.

Este tipo de investigación que se realizó en el Gobierno Provincial de Manabí, en donde se evidencia la precariedad con que se atiende este tipo de contratos de orden civil profesional y que se lo entiende como un contratos que se renueva cada año sin límites y que se lo aplica de manera desordenada. Es importante establecer tiempos; puesto que se está frente a contratos en donde se realiza la necesidad de un profesional que se requiere por faltar en determinada Institución o que el número de profesionales sea insuficiente para una determinada labor.

Todo aquello se lo ha desarrollado de manera irregular y personal desmotivado por no tener lineamientos claros respecto a este tipo de modalidad y sus riesgos como sus consecuencias así como obligaciones que se la sintetizan en contratos que más bien se rigen por contratos bajo el Código Civil porque en la Ley Orgánica del servicio Público existe un solo artículo y ello no se aclara.

Es por ello que se hace indispensable poder contar con una herramienta legal que contribuya que el talento humano que está prestando su contingente bajo las mismas exigencias o mayores para un empleador esté mínimo asegurado para cualquier emergencia que se presente durante la labor atendida entre empleador –trabajador.

El ingreso de profesionales bajo este tipo de modalidad incide de manera negativa en el servicio público, ya que el mismo lo desnaturalizan con la renovación constante de años de servicio con funciones regulares que realizan el mismo personal de la entidad y con ello se vuelve un círculo vicioso el ingreso de personas que cumplen roles con actividades cotidianas y no con funciones específicas.

Los objetivos se establecieron los vacíos legales que rigen al contrato civil profesional, se determinó los derechos vulnerados de los servidores que ingresan bajo este tipo de contratación.

Y finalmente se realizó la propuesta de la reforma integral al artículo 148 del reglamento general de la ley orgánica del servicio público.

Las facilidades brindadas por los servidores del Gobierno Provincial de Manabí fueron óptimas.

La metodología utilizada en el Gobierno Provincial de Manabí fue investigativa – Cualitativa, la cual se fundamentó en un análisis profundo de la situación de las personas que laboran y que laboraron como Servicio Civil Profesional.

## **CAPÍTULO PRIMERO**

**REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO ART. 148.**

## **1.1 Artículo.148**

*148.- De los contratos civiles de servicios.- “La autoridad nominadora podrá suscribir contratos civiles de servicios profesionales o contratos técnicos especializados sin relación de dependencia, siempre y cuando la UATH justifique que la labor a ser desarrollada no puede ser ejecutada por personal de su propia entidad u organización, fuere insuficiente el mismo o se requiera especialización en trabajos específicos a ser desarrollados, que existan recursos económicos disponibles en una partida para tales efectos, que no implique aumento en la masa salarial aprobada, y que cumpla con los perfiles establecidos para los puestos institucionales y genéricos correspondientes. ”*

*Las personas a contratarse bajo esta modalidad no deberán tener inhabilidades, prohibiciones e impedimentos establecidos para las y los servidores públicos. Tratándose de personas que hayan recibido indemnización o compensación económica por compra de renuncia, retiro voluntario, venta de renuncia u otras figuras similares, no constituirá impedimento para suscribir un contrato civil de servicios, conforme lo establece la LOSEP y este Reglamento General.*

*Las personas extranjeras, podrán prestar sus servicios al Estado Ecuatoriano, mediante la suscripción de contratos civiles de servicios profesionales o de servicios técnicos especializados para lo cual se estará a lo que establece para estas personas en la LOSEP, en este Reglamento General y las normas legales aplicables.*

*Nota: Inciso segundo reformado por Decreto Ejecutivo No. 813, publicado en Registro Oficial Suplemento 489 de 12 de Julio del 2011 . (Nacional, Reglamento general a la ley organica del servicio publico, 2011)*

## **1.2 Diagrama del contrato profesional, que se realiza en el gobierno provincial de Manabí.**

El diagrama de un contrato de Servicio Profesional inicia con una solicitud de una área determinada mediante la cual implica la autorización de la máxima autoridad y por ende se envía al área que deberá realizar un informe de orden técnico – legal y sintetizar las diferentes actividades que realice, previo a contar con un presupuesto determinado o partida presupuestaria, para finalmente enviar al área legal de la Institución donde se deberá realizar la Contratación.

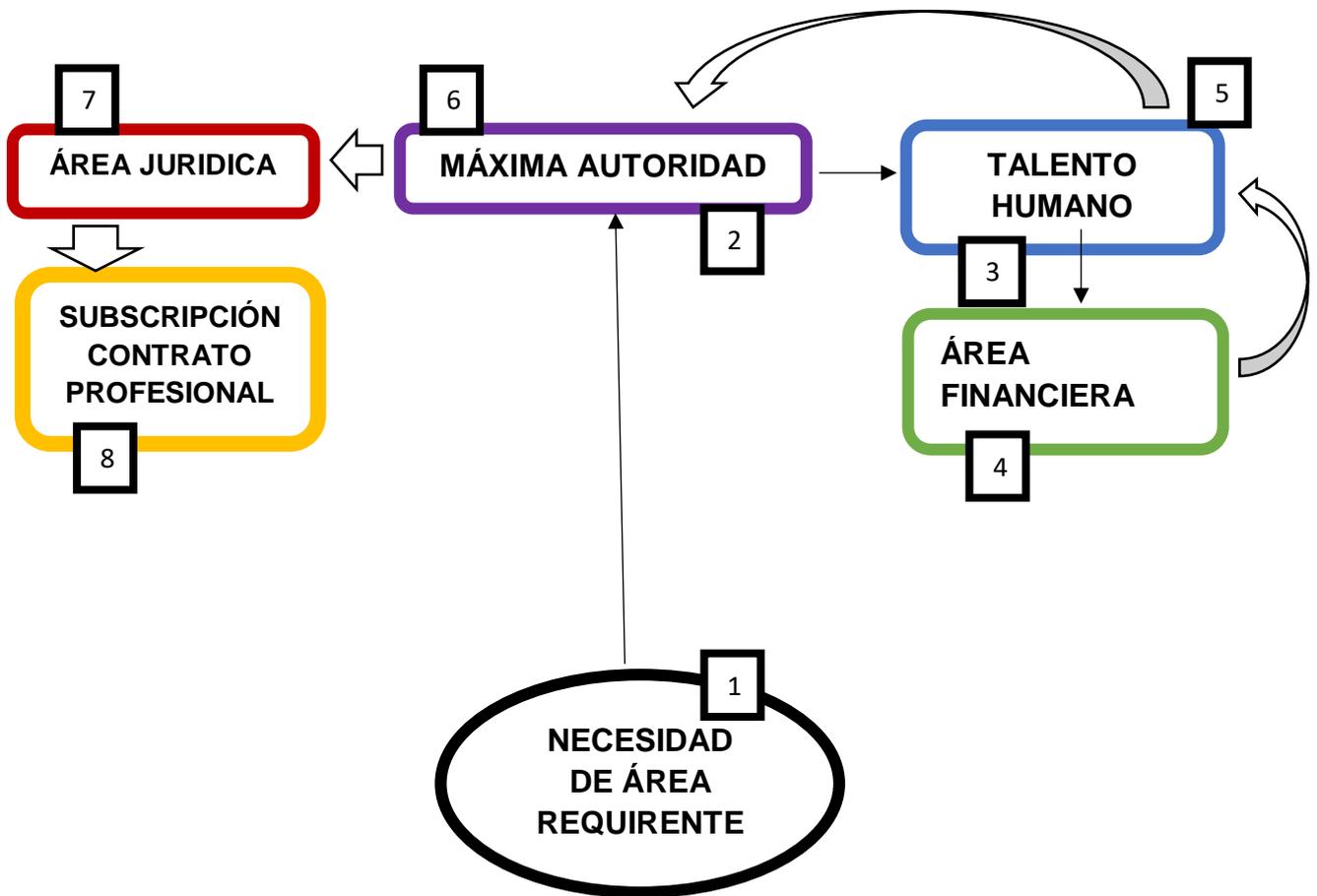


Ilustración 1. Diagrama del contrato profesional, que se realiza en el gobierno provincial de Manabí.  
 Fuente: Gobierno Provincial de Manabí.  
 Elaborado: Elaboración propia.

### 1.3 Las contradicciones y vacíos legales entre ley orgánica del servicio público y reglamento, al contrato civil profesional.

La subordinación comprendida como la Dependencia de una persona o una cosa respecto de otra o de otras, por las que está regida o a las que está sometida.

Si el sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano es el conjunto de políticas, normas métodos y procedimientos orientados a validar e impulsar las habilidades, conocimientos, garantías y derechos de las y los servidores públicos con el fin de desarrollar su potencial y promover la eficiencia, eficacia, oportunidad, interculturalidad,

igualdad y la no discriminación en el servicio público para cumplir con los preceptos de la ley.

Así como en su artículo 83 de la Ley Orgánica del Servicio Público, se indica cuales servidores están excluidos de la carrera administrativa mediante la cual no se considera a las personas que tiene un contrato suscrito con el Estado.

Si un profesional labora durante un año no tiene derecho ni a décimo tercera remuneración, ni a décimo cuarto, viáticos, subsistencias, horas suplementarias, extraordinarias, fondo de reserva, subrogaciones o encargos, gastos de residencia, bonificación geográfica (dependiendo de la circunstancia geográfica art. 113 LOSEP), obviamente se desglosa porque no tiene derecho a seguro social otra de las falencias con que cuenta esta singular forma de contratar.

Indemnización por accidentes de trabajo establecidas como políticas determinada en el artículo 119 LOSEP no existe para contratos de servicios profesionales.

Son muchas las puntualizaciones acerca de este tema cuyo ámbito de aplicación se lo determina en la mayoría de las Entidades del sector Público y no existe una determinación exacta cuando se realizan preguntas acerca del tema y no existe mayor congruencia con el Reglamento, con la Ley con la Carta magna y otras disposiciones de similar naturaleza.

#### **1.4 Falta de beneficios en la contratación profesional y su incidencia en el ámbito laboral**

Lo primordial es la falta de Seguridad Social, si se remite a la Ley orgánica del Servicio Público en su Art. 4.- “Servidoras y servidores públicos.- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.”

Siendo servidor una persona contratada bajo los servicios Profesionales no tiene las mismas o similares garantías mientras se encuentra en las labores públicas que un empleado con nombramiento o contratado bajo la normativa de contrato de servicios ocasionales? Se los denominaría de periodo fijo?

Puede un contrato de servicios profesionales tener calamidad doméstica? Y si por caso fortuito, de donde puede descontarse el permiso si no tiene derecho a vacaciones? Ya que existe la figura de permiso antes de cumplir el año, artículo 66 reglamento LOSEP, pero para las personas que gozan de contratos ocasionales, en el presente estudio los

Profesionales no tienen relación laboral por lo que no les ampara ninguna figura de orden administrativo y tampoco están amparados todos los actos administrativos que se derivan de esta figura laboral?

Si no tienen relación de dependencia porque está inserto en la ley Orgánica del servicio Público, si esta figura no tiene relación de dependencia, cuando se debe de obligatoriamente cumplir con las disposiciones emitidas por la misma ley orgánica de servicio público en todos los deberes y se destaca de manera general servidores públicos.

Si la misma ley de seguridad social del Ecuador tiene como principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia, por que las Entidades Públicas no tienen la obligación de asegurar a una persona que labora para la Entidad? Ya que todos somos iguales ante la constitución?

La propuesta se encontró en una reforma en la que se señale claramente cuáles serían las obligaciones de todas las actividades que podrían ingresar en este tipo de contrataciones, puesto que no existe un marco jurídico específico como lo tiene el contrato de tipo ocasional bajo los lineamientos de la ley orgánica de servicio público o como lo tiene delimitado los diversos contratos del código laboral, es decir se debe de implementar mecanismos para habilitar de mejor manera la condición del régimen laboral respecto a la contratación Civil Profesional referente a permisos, vacaciones o días de descanso, horas extraordinaria, sanciones, subrogaciones, calamidad doméstica, permiso para seguro social, casos fortuitos etc.

Son muchas las inequidades pero que se pueden solucionar existiendo por medio un proyecto de reforma presentado para que la ley y Reglamento determinen los cambios que deben de darse en la contratación Profesional.

### **1.5 Diferencias entre remuneración y honorarios**

De acuerdo a la Ley Orgánica del Servicio Público la remuneración comprende:

El Art. 96 de la Ley Orgánica del Servicio Público.- Remuneración mensual unificada.- En las entidades, instituciones, organismos y personas jurídicas establecidas en el Artículo 3 de esta Ley, se establece la remuneración mensual unificada, la misma que resulta de dividir para doce la suma de todos los ingresos anuales que las dignatarias, dignatarios, autoridad, funcionaria, funcionario, servidora y servidor a que tenga derecho y que se encuentren presupuestados.

En esta remuneración mensual unificada no se sumarán aquellos ingresos que correspondan a los siguientes conceptos: a) Décimo tercer sueldo; b) Décimo cuarto sueldo; c) Viáticos, subsistencias, dietas, horas suplementarias y extraordinarias; d) El fondo de reserva; e) Subrogaciones o encargos; f) Honorarios por capacitación; g) Remuneración variable por eficiencia; h) Gastos de residencia; e, i) Bonificación geográfica.

El rubro de **subsistencia** mediante Resolución del Ministerio del Trabajo ya no existe; mientras que la remuneración variable por eficiencia fue suprimida mediante decreto 465 mediante registro oficial N° 357 de 20 de octubre de 2014.

### **Ejemplo de la remuneración de los Servicios Profesionales y sus egresos de acuerdo al Código Tributario.**

Ahora lo que corresponde a los honorarios de servicios profesionales solo ingresa la remuneración, establecida por la escala impuesta por el Ministerio del trabajo en virtud de lo que determine la UNIDAD ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO de cada Institución del sector Público, para ello me permito indicar un ejemplo:

Profesional 1212,00 + IVA previo al correspondiente informe de actividades, estaríamos ante una escala que determina el Ministerio del Trabajo servidor público 5 grado 11 equivale a 1.212,00 mil doscientos doce dólares-

Tabla 1 Escala de remuneraciones emitidas por el Ministerio del trabajo.

GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	RMU en USD
Servidor Público de Servicios 1	1	527
Servidor Público de Servicios 2	2	553
Servidor Público de Apoyo 1	3	585
Servidor Público de Apoyo 2	4	622
Servidor Público de Apoyo 3	5	675
Servidor Público de Apoyo 4	6	733
Servidor Público 1	7	817
Servidor Público 2	8	901
Servidor Público 3	9	986
Servidor Público 4	10	1.086
Servidor Público 5	11	1.212
Servidor Público 6	12	1.412
Servidor Público 7	13	1.676
Servidor Público 8	14	1.760
Servidor Público 9	15	2.034
Servidor Público 10	16	2.308
Servidor Público 11	17	2.472
Servidor Público 12	18	2.641
Servidor Público 13	19	2.967
Servidor Público 14	20	3.542

Fuente: Elaborado por Ministerio del trabajo.  
Acuerdo Ministerial MDT-2017-0154 de 22 de septiembre del año 2017

Ahora si bien el Ministerio es la Entidad rectora de las remuneraciones inclusive a los servicios Profesionales por medio del área de Talento Humano, los honorarios se desglosan de la siguiente manera si la remuneración es 1.212 +IVA a éste valor se le retira el 10% del impuesto a la renta y el 12 % del IVA y deberá presentar la factura correspondiente.

### **Que implica la subordinación en el contrato de servicios profesionales.**

Existen tantos conceptos de contratos como estudiosos de la materia han existido de acuerdo al concepto general establecido por la autora Soraya Sarria Cruz.

El contrato es un acuerdo de voluntades que genera derechos y obligaciones relativos, es decir, sólo para las partes contratantes y sus causahabientes. Además del acuerdo de voluntades, algunos contratos exigen para su perfección, otros actos de alcance jurídico, tales como efectuar una determinada entrega que son los contratos reales, o exigen ser formalizados en documento especial, estos son los llamados contratos formales, de modo que, en esos casos especiales, con la sola voluntad, no basta. De todos modos, el contrato en general, tiene una connotación patrimonial, incluso parcialmente en aquellos celebrados en el marco del derecho de familia, y es parte de la categoría más amplia de los negocios jurídicos. Es función elemental del contrato originar efectos jurídicos o lo que es igual, obligaciones exigibles, de modo que aquella relación entre sujetos que no derive en efectos jurídicos no se le puede atribuir la cualidad contractual. (Cruz, 2011).

### **1.6 Ejemplo de contrato elaborado en el gobierno provincial de Manabí.**

#### **CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES CELEBRADO ENTRE EL GOBIERNO PROVINCIAL DE MANABÍ Y LA PROFESIONAL\_\_\_\_\_**

En la ciudad de Portoviejo, a los Seis días del mes de Enero del año 2014, comparecen por una parte, el **GOBIERNO** \_\_\_\_\_, debidamente representado por el \_\_\_\_\_, a quien en lo posterior, para efectos del presente acto, se le podrá identificar simplemente como “**EL GOBIERNO**”; y, por otra, por sus propios derechos, la **Ingeniera** \_\_\_\_\_ a quien de igual forma, para los efectos del presente acto, se le podrá identificar simplemente como “**LA PROFESIONAL**”, con el objeto de celebrar un contrato de Servicios Profesionales, el mismo que se registrará de conformidad con las siguientes cláusulas:

## **PRIMERA: ANTECEDENTES.-**

El Art. 148 del Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público.- De los contratos civiles de servicios, en su inciso primero establece: “La autoridad nominadora podrá suscribir contratos civiles de servicios profesionales o contratos técnicos especializados **sin relación de dependencia**, siempre y cuando la UATH justifique que la labor a ser desarrollada no puede ser ejecutada por personal de su propia entidad u organización, fuere insuficiente el mismo o se requiera especialización en trabajos específicos a ser desarrollados, que existan recursos económicos disponibles en una partida para tales efectos, que no implique aumento en la masa salarial aprobada y que cumpla con los perfiles establecidos para los puestos institucionales y genéricos correspondientes. Estos contratos se suscribirán para puestos comprendidos en todos los grupos ocupacionales y se pagarán mediante honorarios mensualizados”.

El Código Civil ecuatoriano en su Art. **2022** define a los Servicios Profesionales como “los servicios de las profesiones y carreras que suponen largos estudios, o que está unida la facultad de representar y obligar a otra persona respecto de terceros, se sujetan a las reglas del mandato”.

**1.01.-** Mediante memorando ----- de fecha 02 de Diciembre del 2013, la Licenciada \_\_\_\_\_ de la Entidad Provincial, indica que dentro del POA se encuentra planteadas las actividades que se ejecutaran en los procesos de la Dirección de Desarrollo Humano para la ejecución y programación de los eventos, actividades y proyectos. Existen muchas necesidades por parte de las comunidades rurales en varias ocasiones se hace difícil la comunicación con las familias y la comunidad, razón por la cual es necesario contar con personal profesional y capacitado para que se encargue de la visita, seguimiento y fortalecimiento comunitario, por lo que solicita se autorice la contratación de personal que se encuentra laborando en el Proyecto CIBV para que sean contratados por la Institución, por lo que la máxima autoridad apostilla de manera favorable a dicho pedido.-.-.-.-.-

**1.02.-** Mediante memorando -----, el \_\_\_\_\_ solicita a la Directora Administrativa y de Talento Humano iniciar el proceso para cubrir la necesidad requerida por la Dirección de Desarrollo Humano, en el cual solicita la contratación del personal que se encuentra laborando en el Proyecto CIBV de acuerdo a la documentación soporte adjunta.

**1.03.-**Mediante memorando N° -----, la Ing. \_\_\_\_\_ Directora Administrativa del GPM, se dirige a la Ing. \_\_\_\_\_ - Jefe de Talento Humano del GPM, dando a conocer la autorización del señor Prefecto Provincial de Manabí para la contratación de un talento Humano, por lo que solicita se elabore el informe técnico – administrativo correspondiente a fin de continuar con el proceso, para cuyo objeto se adjunta la documentación sustentatoria.-.-

**1.04.-**Mediante memorando ----- de fecha 02 de enero del 2014, la Economista \_\_\_\_\_ de la Jefatura de Talento Humano **indica:** La Dirección de Desarrollo Humano, laboran servidores a nombramiento, cuyo rol y actividades están vinculadas a los procesos agregadores de valor y de apoyo, existiendo la necesidad de contar con talento humano para cubrir la demanda de los diferentes procesos institucionales, por este motivo es necesario contratar talento humano, para articular los diferentes procesos que integran la gestión institucional y alcanzar los objetivos institucionales como es la de dar servicio y atención a los usuarios internos y externos y que los procesos se realicen con prontitud, eficiencia y eficacia.

**Justificativo:**

Amparada en el en el Reglamento artículo 148, las actividades técnicas y operativas, programadas por la Institución con el número de servidores públicos a nombramiento no abastecen y dificulta ejecución de la planificación programada en el Plan Anual 2014. La Institución requiere contratar talento humano bajo la modalidad de contratos por prestación de servicios, para que cumplan con actividades de Apoyo en la Dirección de Desarrollo Humano en el Proyecto que se ejecuta a través de la Dirección para brindar a las comunidades el servicio de información tecnológica y comunicación que contribuyan a la realización del Buen Vivir, enmarcados en los principios de la Constitución ligadas los saberes ancestrales, garantizando el potencial colectivo como es brindar cuidado especializado a los grupos de atención prioridad establecidos en la Constitución, por lo tanto es procedente la contratación de una profesional en calidad \_\_\_\_\_ desde el 02 de Enero hasta el 31 de Diciembre del - -----, así mismo se le reconocerá \$ 1212.00 mil doscientos doce dólares con la

finalidad de dar continuidad a los procesos establecidos en la Dirección de Desarrollo Humano de acuerdo a las especificaciones que a continuación se detallan:

<b>Servidor</b>  <b>Cédula</b> <b>Denominación del Puesto</b> <b>RMU</b>	<hr/> <hr/> <hr/>
<u><b>Destrezas – Habilidades y Actividades</b></u>	<b>Productos</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Capacidad para ser activo en la búsqueda de soluciones y nuevas ideas.</li> <li>2) Imagen Positiva de uno mismo en cuanto a las propias capacidades, habilidades, conocimientos y actitudes de Vida.</li> <li>3) Capacidad para perseverar en las propias intenciones y finalizar tareas iniciadas.</li> <li>4) Control de la Ansiedad y tolerancia a la frustración ante situaciones problemáticas o conflictivas.</li> <li>5) Capacidad para Administrar adecuadamente su tiempo y para priorizar situaciones.</li> <li>6) Participa como miembro de un equipo.</li> <li>7) Capacidad para mirarse a si mismo y reflexionar acerca de sus comportamiento.</li> <li>8) Cumplir con sus deberes y obligaciones.</li> <li>9) Capacitar al equipo técnico y de campo de los CIBV y Centros de Igualdad.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Informe de actividades cumplidas en los diferentes Centros que se le asigne.</li> <li>2) Llevar control de usuarios atendidos.</li> <li>3) Interactuar con el equipo técnico y de campo de los CIBV y Centros de Igualdad.</li> <li>4) Personal capacitado (Equipo Técnico y Centros de Igualdad)</li> </ol>

En razón de la necesidad de la Dirección de Desarrollo Humano, se escoge la carpeta de la Ing. \_\_\_\_\_, debido a su habilidad analítica, trabajo en equipo, manejo del tiempo, habilidad de comunicación, persuasión y orientación de servicio.

**1.05.-**Mediante memorando -----, la señora Directora Administrativa y de Talento Humano, se dirige al \_\_\_\_\_ Director Financiero de

la Entidad, indicando que de acuerdo al memorando -----, suscrito por el \_\_\_\_\_, en el que autoriza el proceso de contratación generada por la Dirección de Desarrollo Humano, mediante memorando N-----, solicita la debida disponibilidad de recursos por la cantidad de \$ 1.212 mil doscientos doce **por** Servicios Profesionales, desde el 02 de Enero hasta el 31 de Diciembre del ..-.-.-.-.-

**1.06.-**Mediante memorando -----, el \_\_\_\_\_ - Director Financiero de la Entidad, certifica la existencia de disponibilidad por el monto de **\$ 1.12,00 ( MIL DOSCIENTOS DOCE DÒLARES)** a favor de la **Licenciada ---** -----, en calidad de **CAPACITADORA**, bajo la modalidad de **HONORARIOS PROFESIONALES**, de la partida de Presupuestaria N° **2014.121.871.0000.26.00.0.001.710507.000.13.00.001.0000.0000**  
HONORARIOS – DIRECCIÓN: DIRECCION DE DESARROLLO HUMANO.  
Desde el 02 de Enero ----- hasta el 31 de diciembre del -----.

**1.07.-**Finalmente mediante memorando N° -----, \_\_\_\_\_ de la Entidad, solicita al \_\_\_\_\_ Procurador Síndico del Gobierno Provincial de Manabí (E), disponer a quien corresponda la elaboración de Contratación por prestación de servicios conforme a la autorización del \_\_\_\_\_ a favor de la Ing. \_\_\_\_\_, desde el 02 de Enero ----- hasta el 31 de diciembre del -----, para lo cual adjunta toda la documentación soporte.

## **SEGUNDA: OBJETO.-**

Por los antecedentes expuestos, EL GOBIERNO contrata los servicios de la Ingeniera \_\_\_\_\_, con el fin de que se desempeñe como **CAPACITADORA**, en tal virtud las funciones que LA PROFESIONAL deberá desempeñar serán entre otras las siguientes:

### **Destrezas – Habilidades y Actividades.**

- 1) Capacidad para ser activo en la búsqueda de soluciones y nuevas ideas.
- 2) Imagen Positiva de uno mismo en cuanto a las propias capacidades, habilidades, conocimientos y actitudes de Vida.

- 3) Capacidad para perseverar en las propias intenciones y finalizar tareas iniciadas.
- 4) Control de la Ansiedad y tolerancia a la frustración ante situaciones problemáticas o conflictivas.
- 5) Capacidad para Administrar adecuadamente su tiempo y para priorizar situaciones.
- 6) Participa como miembro de un equipo.
- 7) Capacidad para mirarse a sí mismo y reflexionar acerca de su comportamiento.
- 8) Cumplir con sus deberes y obligaciones.
- 9) Capacitar al equipo técnico y de campo de los CIBV y Centros de Igualdad.

**Dentro de los Productos a obtener se encuentra:**

- 1) Informe de actividades cumplidas en los diferentes Centros que se le asigne.
- 2) Llevar control de usuarios atendidos.
- 3) Interactuar con el equipo técnico y de campo de los CIBV y Centros de Igualdad.
- 4) Personal capacitado (Equipo Técnico y Centros de Igualdad)

**TERCERA: HONORARIOS.-**

Como contraprestación a los servicios que LA PROFESIONAL se obliga a prestar mediante el presente instrumento, EL GOBIERNO se compromete a cancelar, por concepto de Honorarios la suma mensual de **\$ 1.212,00 MIL DOSCIENTOS DOCE DÒLARES**, respecto a la remuneración se le realizarán todos los descuentos que por ley deban realizarse. **LA PROFESIONAL** por su parte está obligada a presentar los informes de labores efectuadas.

El pago por concepto de Honorarios será pagado por EL GOBIERNO, en ocho días posteriores a la presentación de la factura e informe pertinente. **LA PROFESIONAL** será responsable ante los órganos de Control y Recaudación de cumplir con sus cargas u obligaciones tributarias que el pago de los Honorarios genere.

**CUARTA: PLAZO Y VIGENCIA DEL CONTRATO.-**

El presente contrato rige desde el 02 de enero del \_\_\_\_\_ hasta el 31 de diciembre del \_\_\_\_\_. Vencido éste plazo LA PROFESIONAL, no podrá exigir ningún tipo de

liquidación, indemnización o remuneración especial. Las partes expresamente aclaran que el presente Contrato no se renovará automáticamente por ningún motivo.

#### **QUINTA: CONFIDENCIALIDAD.-**

En base a las labores propias de sus servicios **LA PROFESIONAL** se compromete y obliga a guardar absoluta reserva respecto a todo lo que tenga acceso. Por tanto, todos los documentos y demás instrumentos o información relacionada a su trabajo a los que tenga acceso deberán permanecer dentro de las oficinas para la cual realice su desempeño, a menos que con el fin de cumplir con los servicios materia del presente contrato deba transportarlos a otros lugares. Adicionalmente, toda la información escrita ni oral a la que tenga acceso no podrá ser divulgada a ningún tercero, y por ningún motivo. En caso de comprobarse negligencia, dolo o culpa leve por parte de **LA PROFESIONAL** en la divulgación de información confidencial, EL CONTRATANTE podrá terminar unilateralmente el presente contrato sin perjuicio de las acciones legales que pueda iniciar.

#### **SEXTA: ESPECIALES.-**

Este contrato se rige única y exclusivamente por las normas del Código Civil. En virtud de lo cual, por la naturaleza Civil del contrato, **EL GOBIERNO** no tendrá ninguna obligación laboral con **LA PROFESIONAL**, por lo que la presente relación queda especial y expresamente excluida de cualquier liquidación, indemnización o remuneración. Tampoco están ni se entienden incorporadas al presente Contrato las disposiciones del Código del Trabajo, ni ninguna otra Ley relacionada con los Servidores Público a excepción de lo contemplado en el artículo 148 de la LOSEP, por lo cual no existe relación de dependencia en general.

#### **SEPTIMA: RESERVAS.-**

EL GOBIERNO se reserva expresamente el derecho de dar por terminado este contrato en cualquier tiempo dentro del plazo de vigencia del mismo, por su sola voluntad sin que **LA PROFESIONAL** pueda exigir ningún tipo de liquidación, indemnización o remuneración especial. Por su parte, LA PROFESIONAL acepta esta reserva y; asimismo, queda en libertad de terminarlo antes de su vencimiento.

#### **OCTAVA: DATOS DEL CONTRATADO (A):**

Cantón:

Domicilio:  
Celular:  
Email:  
Nº de RUC:  
Tipo de Sangre:

Todo cambio de datos de dirección, teléfonos, correo electrónico, se deberá notificar en la Unidad de Talento Humano de la Entidad Provincial.

### **NOVENA: ACEPTACION.-**

Las partes, libre y voluntariamente, por sus propios derechos y por los que representan, aceptan el contenido del presente contrato y le dan el valor que el Art. 1561 del Código Civil les otorga a los contratos legalmente celebrados, y en todo lo que no se halle previsto en este documento, las partes declaran incorporadas las disposiciones constantes en el Código Civil y de Procedimiento Civil.

### **DECIMA: CLAUSULA COMPROMISORIA.-**

En caso de controversias surgidas por efecto o como consecuencia de la celebración del presente contrato y que no puedan ser solucionadas por las partes en forma directa y amistosa, los contratantes fijan su domicilio en la ciudad de Portoviejo, renuncian en forma expresa a la jurisdicción y competencia de los jueces comunes, y se someten actual e irrevocablemente a los procedimientos de mediación y/o arbitraje administrado en derecho, a elección del reclamante, a través del Centro de Mediación y Arbitraje de la Procuraduría General del Estado con sede en la ciudad de Portoviejo, a cuya resolución desde ya se someten pues reconocen que la misma tendrá el carácter y efectos de sentencia ejecutoriada pasada por autoridad de cosa juzgada.

En ratificación de todo lo estipulado en las cláusulas que anteceden, firman para constancia las partes el presente documento por triplicado de igual tenor y valor, en el lugar y fecha inicialmente indicados.

Firmas: \_\_\_\_\_

## 1.7 Ejemplo de sentencias

**R28-2014-J82-2012 LA REPÚBLICA DEL ECUADOR EN SU NOMBRE Y POR AUTORIDAD DE LA LEY.- JUICIO No. 82 - 2012 PONENCIA: DR. ALFONSO ASDRÚBAL GRANIZO GAVIDIA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.- SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL.-** Quito, 13 de enero de 2014, las 11h15 en su parte pertinente indica:

“El principio de la primacía de la realidad significa que en caso de discordancia de lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que suceda en el terreno de los hechos.”(...) “La existencia de una relación de trabajo depende, en consecuencia, no de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que, como dice Scelle, la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. De donde resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieren pactado, ya que, si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor.”. De lo que se colige, sin ninguna duda, que existió, efectivamente, la relación laboral entre los justiciables como bien lo ha determinado el Tribunal de alzada en su sentencia, y que además, el Art. 19 del Código del Trabajo, se encuentra ordenando imperativamente, que el contrato que diga relación con tareas que requieran de conocimiento técnico, de arte determinado o de una profesión específica, deberán celebrarse por escrito. Por otro lado, establecida así, la relación laboral entre las partes, el juez del trabajo, es competente para conocer y resolver las controversias provenientes de las relaciones de trabajo que no se encuentran sometidas a la decisión de otra autoridad, Art. 568 del Código Laboral. Razones suficientes para determinar que no prospera la impugnación de los casacionistas en este sentido.

**Juicio Laboral N°- 902-2011 LA REPÚBLICA DEL ECUADOR EN SU NOMBRE Y POR AUTORIDAD DE LA LEY. CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.- SALA LABORAL.- Quito, 31 de mayo de 2013.- Las 14h45**

Los señores Jueces de la Segunda Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, no valoraron las pruebas documentales que fueron incorporadas al Juicio, esto es, certificado de trabajo otorgado a favor de la actora, original y no impugnado en su valor legal por el accionado; facturas continuas y numeradas, en el que aparece que la actora brindaba sus servicios para la accionada, REYVENTAS S.A y no sólo para ésta; certificaciones entregadas por el SRI que justifican el pago de un estipendio, llámese remuneración, de forma continua, habitual e ininterrumpida, con el que se justificó la existencia de una obligación de tracto sucesivo; la confesión judicial del accionado que aceptó la existencia de una relación de prestación de servicios de su representada con la compareciente, y también de la necesidad que tuvo el empleador de terminar las relaciones por la obligación de regularizar laboralmente las relaciones entre el personal que facturaba y la empresa; la rebeldía del accionado al no presentar un contrato o documento en el que por escrito justifique en forma plena el antecedente que obligaba al demandado al pago de facturas a favor de la accionante, pruebas que debieron ser valoradas en sentencia; sin embargo, los Jueces en forma indebida manifestaron que "...debió ser demostrado por la actora por cualquiera de los medios permitidos por la Ley", sin apreciar lo aportado en el proceso.- Previó a la aprobación de la Constitución de Montecristi, como parte de las políticas de flexibilización laboral; se permitió que los empleadores mercantilizan la fuerza de trabajo, a través de los denominados "Contratos de Prestación de Servicios" o "Contratos por Honorarios Profesionales", pues a través de este mecanismo el empleador pudo "negociar" con cualquier ciudadano la prestación de sus servicios lícitos y personales, por cuanto al existir una relación de carácter mercantil los contratantes tenían una misma calidad, perdiéndose la protección a favor del trabajador que pasaba a convertirse en un contratante, llámese comerciante, impulsadora, mercaderista, docente o supervisor.-

Su empleador como medio de evadir su responsabilidad patronal y para efectos del pago de su remuneración, le impuso como condición para seguir laborando, obtener un Registro Único de Contribuyentes (RUC) y emitir facturas para recibir su remuneración, la misma que mensualmente era por el mismo valor, constituyéndose en la continuación del cumplimiento de una obligación tracto sucesiva del empleador; antecedentes que demuestran su situación laboral para REYVENTAS S.A., y que su patrono en forma

solapada o disimulada ha pretendido aparentar una relación comercial, donde le imputa una prestación de servicios sin relación de dependencia, a pesar que estaba en la obligación de cumplir con las jornadas y horarios de trabajo impuestos por su empleador.- La promulgación del Mandato Constituyente No. 8, obligó a REYVENTAS S.A a contratar directamente a su personal, inclusive a quienes ejercían las mismas labores que la compareciente; sin embargo, en lugar de hacerlo en forma directa, lo que hizo fue despedirle intempestivamente.

Dentro del mismo mandato, su reglamento establecía la prohibición de los empleadores de contratar bajo el sistema de “prestación de servicios” u “honorarios profesionales” en labores que no fueran ajenas a las actividades de la empresa, pero su prestación de servicios en la calidad que lo hacía, esto es, “Supervisora de Mercaderistas” no era una labor ajena a las actividades comunes de REYVENTAS S.A., lo que se vuelve una justificación más de la simulación contractual.- Que se ha inobservado el principio de primacía de la realidad, pues se debe tomar en cuenta lo que verdaderamente sucede en la realidad, y no solamente lo que las partes han contratado formalmente

En el Gobierno Provincial de Manabí no existe reclamo alguno de algún profesional que haya laborado en el mismo.

## **CAPITULO SEGUNDO**

**EL ARTÍCULO 148 DEL REGLAMENTO DE LA LOSEP Y SU CONTRADICCIÓN  
CON LA LEY DE SU ESPECIE Y LA CARTA MAGNA.**

## **2.1 La aplicación del artículo 148 del reglamento a la ley orgánica del servicio público.**

La aplicación del artículo 148 del Reglamento de la Ley Orgánica del servicio Público se lo sintetiza de manera muy general puesto que en la Ley Orgánica del Servicio Público, no existe un concepto de lo que es un Servicio Civil Profesional, sino en el Reglamento que se especifican pocas situaciones no aclaradas sino de manera general que se las complementa con el artículo 1461 del Código Civil.

## **2.2 Constitución**

El Régimen Laboral del Ecuador tiene bien definidas sus características así tenemos los siguientes artículos de la Constitución:

1. Que, el artículo 34 de la Constitución de la República consagra como un derecho irrenunciable de todas las personas el derecho a la seguridad social; por lo que el Estado de manera obligatoria, garantizará y hará efectivo su ejercicio, incluyendo a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo dependiente o autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo; Que, la Constitución de la República en su artículo 120 numeral 6, establece como atribución de la función legislativa la de expedir, codificar, reformar, derogar leyes e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio;
2. Que, el Artículo 284 del mismo cuerpo constitucional señala que la política económica tendrá, entre otros, el objetivo de impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales; así como mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenible en el tiempo.
3. Que, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 325, 326, 327, 328 de la Carta Magna,  
Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley. 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores. 8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección. 9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización. 10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos. 11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente. 12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje. 13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley. 14.

4. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley. 15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el

funcionamiento de dichos servicios. 16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley. Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios. Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales. Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables.

En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.

### 2.3. Ley orgánica del servicio público

En esta Ley como en la Constitución, y normas expedidas por el Ministerio del Trabajo, encontramos un sinnúmero de artículos que deberían aplicársele a los servicios Civiles de orden Profesional; pero que los mismos no tienen concordancia por el simple hecho de que el contrato Civil Profesional no tiene relación de dependencia:

Existen Resoluciones emitidas del órgano rector como es el Ministerio del Trabajo en remuneraciones y el cual expide normas técnicas correspondientes en materia de Recursos Humanos, aquello lo indica el artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público, para ello existe el **Acuerdo Ministerial N° MDT -2018-0041**; acuerdo que expide la Norma técnica del subsistema de evaluación del desempeño en su capítulo I indica. “Esta norma técnica tiene por objeto establecer las políticas, metodologías, instructivos de carácter y operativo que permitan las Instituciones del Estado sujetas al ámbito de Ley Orgánica del Servicio Público – LOSEP, medir y estimular la gestión de la entidad, de los procesos internos y sus servidores mediante la fijación de objetivos, metas e indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público.

En el artículo 2 respecto a su ámbito indica: “las disposiciones de ésta norma técnica son de aplicación obligatoria para todas las Instituciones del Estado determinadas en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público- LOSEP”.

Se excluye de la aplicación de la presente norma técnica a los miembros activos de las fuerzas armadas, Policía Nacional, Cuerpo de Bomberos, Comisión de Tránsito del Ecuador; las y los docentes de las universidades y escuelas politécnicas públicas amparados por la Ley Orgánica Superior; las y los docentes bajo el Régimen de la Ley Orgánica Superior; las y los docentes bajo el Régimen de la Ley Orgánica de Educación Intercultural; el personal que de conformidad con los artículos 42 y 43 del Código Orgánico de la Función Judicial pertenecen a la carrera jurisdiccional, carrera fiscal o carrera de la defensoría, el personal sujeto a la carrera diplomática del servicio exterior, el personal de las empresas públicas, y aquellos servidores que ocupen puestos con un sistema especial de evaluación del desempeño de conformidad con la Ley. Siendo un Profesional contratado bajo los servicios Profesionales no se encuentra contemplado en estas evaluaciones contempladas en el acuerdo establecido por el Ministerio del Trabajo.

El Código Orgánico Administrativo comentado en sus normas rectoras **título I página 3** segundo inciso se textualiza: La Administración Pública por tanto nace de las entrañas mismas de la sociedad Ecuatoriana; está para servirla, se encuentra en su cultura y en consecuencia va formando su estructura producto del medio social que origina y circunda a la Administración entendida como el conjunto de factores exteriores capaces de influenciar en su estructuras, en las formas y contenido de su acción, en la psicología y comportamientos colectivos de sus cuerpos y escalafones del que dependen finalmente el grado de éxito o fracaso en el cumplimiento de sus responsabilidades y así, su contribución a los objetivos del desarrollo.

La conceptualización del Servicio Profesional por su naturaleza se omiten normas como el objetivo del servicio Público, contradictoriamente indica:

*Ley Orgánica del Servicio Publico Art. 2.- Objetivo.- “El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.”*

*Ley Orgánica del Servicio Público Art. 4.- Servidoras y servidores públicos.- “Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Las trabajadoras y trabajadores del sector público estarán sujetos al Código del Trabajo.”*

*En este artículo se indica que todos son servidores públicos, pero al momento que no se tiene relación de dependencia éste artículo queda en vacío legal; pero si se evidencia la escala de Kelsen el artículo 425 de la Constitución.*

*LOSEP Art. 48.- Causales de destitución.- Son causales de destitución: a) Incapacidad probada en el desempeño de sus funciones, previa evaluación de desempeño e informes del jefe inmediato y la Unidad de Administración del Talento Humano; b) Abandono injustificado del trabajo por tres o más días laborables consecutivos; c) Haber recibido sentencia condenatoria ejecutoriada por los delitos de: cohecho, peculado, concusión, prevaricato, soborno, enriquecimiento lícito y en general por los delitos señalados en el Artículo 10 de esta Ley; d) Recibir cualquier clase de dádiva, regalo o dinero ajenos a su remuneración; e) Ingerir licor o hacer uso de sustancias estupefacientes o psicotrópicas en los lugares de trabajo; f) Injuriar gravemente de palabra u obra a sus jefes o proferir insultos a compañeras o compañeros de trabajo, cuando éstas no sean el resultado de provocación previa o abuso de autoridad; g) Asistir al trabajo bajo evidente influencia de bebidas alcohólicas o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas; h) Incurrir durante el lapso de un año, en más de dos infracciones que impliquen sanción disciplinaria de suspensión, sin goce de remuneración; i) Suscribir, otorgar, obtener o registrar un nombramiento o contrato de servicios ocasionales, contraviniendo disposiciones expresas de esta Ley y su reglamento; j) Incumplir los deberes impuestos en el literal f) del Artículo 22 de esta Ley o quebrantar las prohibiciones previstas en el literal d) a la n) del Artículo 24 de esta Ley; k) Suscribir y otorgar contratos civiles de servicios profesionales contraviniendo disposiciones expresas de esta Ley y su reglamento; l) Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación o violencia de cualquier índole en contra de servidoras o servidores públicos o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados;*

m) Haber obtenido la calificación de insuficiente en el proceso de evaluación del desempeño, por segunda vez consecutiva; n) Ejercer presiones e influencias, aprovechándose del puesto que ocupe, a fin de obtener favores en la designación de puestos de libre nombramiento y remoción para su cónyuge, conviviente en unión de hecho, parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad; ñ) Atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión; y, o) Las demás que establezca la Ley.

Este artículo que aplica para los servidores públicos enunciados en el artículo 4 de la Ley Orgánica del Servicio Público; sin embargo no aplica para los servicios Profesionales. (Nacional, LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP, 2010)

LOSEP Art. 82.- La carrera del servicio público.- *“Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a motivar el ingreso y la promoción de las personas para desarrollarse profesionalmente dentro de una secuencia de puestos que pueden ser ejercidos en su trayectoria laboral, sobre la base del sistema de méritos. La carrera del servicio público garantizará la estabilidad, ascenso y promoción de sus servidoras y servidores de conformidad con sus aptitudes, conocimientos, capacidades, competencias, experiencia, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y requerimientos institucionales, sin discriminación a las personas con discapacidad mediante procesos de evaluación e incentivos económicos, para cumplir con el rol social de atender con eficiencia y oportunidad las necesidades sociales para el desarrollo del Buen Vivir como responsabilidad del Estado.”* (Nacional, LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP, 2010)

\*El servicio Profesional no ingresa dentro de la Carrera Administrativa, por no tener relación de dependencia, aunque labore para una persona Jurídica llamada ESTADO.

### **Análisis de ambas normativas.**

**Comparaciones: Constitución.-** Siendo la Constitución la norma suprema que prevalece en razón del artículo Art. 424.- La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica. La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público.

Normativa dentro de la cual se ingresa todos los derechos que tenemos los servidores públicos enfocados en los artículos **Art. 226 Constitución.-** Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.

**Constitución en el Art. 229.-** Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la

profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia. (Nacional, Constitución , 2008)

Mientras que en la Ley Orgánica se indica igualmente Art. 4.- Servidoras y servidores públicos.- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Art. 22.- Deberes de las o los servidores públicos.- Son deberes de las y los servidores públicos: a) Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas de acuerdo con la Ley.

Art. 50.- Organismos de aplicación.- La aplicación de la presente Ley, en lo relativo a la administración del talento humano y remuneraciones, estará a cargo de los siguientes organismos: a) Ministerio de Relaciones Laborales; y b) Unidades de Administración del Talento Humano de cada entidad, institución, organismo o persona jurídica de las establecidas en el artículo 3 de la presente Ley.

Art. 52.- De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano.- Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades: a) Cumplir y hacer cumplir la presente ley, su reglamento general y las resoluciones del Ministerio de Relaciones Laborales, en el ámbito de su competencia; b) Elaborar los proyectos de estatuto, normativa interna, manuales e indicadores de gestión del talento humano.

Es decir respecto al Servicio Profesional, realizando tareas para una Entidad Pública es un Servidor público y percibe una remuneración tal como lo indica el Ministerio del Trabajo y por ende debe de respetar todos los actos de orden administrativos y aplicar de igual manera el respeto a todos los asuntos de orden administrativos de la Entidad la que pertenece, tal como lo indica el artículos 226, 227 y 233 de la Constitución, lo mismo aplica para lo que indica la Losep en sus artículos 22, 4, 50, 51, 52, ya que todo éstos artículo aplica para un contrato de orden Civil Profesional. (Nacional, LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP, 2010)

#### **2.4. Comparación entre la Losep y la constitución**

De acuerdo a todos los artículos que protegen al servidor público; el profesional en virtud del artículo 148 del Reglamento de la LOSEP, esta desamparado solo con el artículo de un Reglamento puesto que al momento de establecer que no tiene relación de dependencia, automáticamente todos los beneficios que debería tener con la Constitución y Ley Orgánica del Servicio Público ya no está protegido.

Si bien tienen conceptualizaciones uniformes respecto a lo que es un servidor Público, Su Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público no está acorde con lo determinado en las dos normativas legales.

## **2.5 Reforma del artículo 148 del reglamento de la ley orgánica del servicio público.**

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 134 determina la iniciativa de presentar proyectos de ley, para ello le da la potestad en su numeral 5 sobre la iniciativa a los ciudadanos y los ciudadanos que estén en goce de los derechos políticos y a las organizaciones sociales que cuenten con el respaldo de por lo menos el cero punto veinticinco por ciento de las ciudadanas y ciudadanos inscritos en el padrón electoral nacional. (Nacional, Constitución , 2008)

El Art. 227 de la Constitución determina a la administración pública como un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación. (Nacional, Constitución , 2008)

Art. 228.- El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora. (Nacional, Constitución , 2008)

El Art. 228 de la Constitución establece que el ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora. (Nacional, Constitución , 2008)

El art. 229 textualmente indica: Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. (Nacional, Constitución , 2008)

La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. (Nacional, Constitución , 2008)

Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.

El art. 230.- En el ejercicio del servicio público se prohíbe, además de lo que determine la ley:

1. Desempeñar más de un cargo público simultáneamente a excepción de la docencia universitaria siempre que su horario lo permita.
2. El nepotismo.
3. Las acciones de discriminación de cualquier tipo. (Nacional, LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP, 2010)

**Art. 231.-** Las servidoras y servidores públicos sin excepción presentarán, al iniciar y al finalizar su gestión y con la periodicidad que determine la ley, una declaración patrimonial jurada que incluirá activos y pasivos, así como la autorización para que, de ser necesario, se levante el sigilo de sus cuentas bancarias; quienes incumplan este deber no podrán posesionarse en sus cargos. Los miembros de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional harán una declaración patrimonial adicional, de forma previa a la obtención de ascensos y a su retiro. La Contraloría General del Estado examinará y confrontará las declaraciones e investigará los casos en que se presuma enriquecimiento ilícito. La falta de presentación de la declaración al término de las funciones o la inconsistencia no justificada entre las declaraciones hará presumir enriquecimiento ilícito.

Acorde lo determinado en el artículo 11 numeral 2.- Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades, en virtud de aquello no se puede realizar ninguna discriminación ni desigualdad en los derechos de ningún servidor público ni privado, respecto a un grupo considerable de Profesionales que contratan con el Estado y con Empresas Privadas, bajo el mecanismo de los contratos civiles de servicios. (constitución, 2014)

Es importante realizar cambios importantes en la Ley Orgánica del Servicio Público en lo que se determina en Contrato **Art. 148.- De los contratos civiles de servicios.**- La autoridad nominadora podrá suscribir contratos civiles de servicios profesionales o contratos técnicos especializados sin relación de dependencia, siempre y cuando la UATH justifique que la labor a ser desarrollada no puede ser ejecutada por personal de su propia entidad u organización, fuere insuficiente el mismo o se requiera especialización en trabajos específicos a ser desarrollados, que existan recursos económicos disponibles en una partida para tales efectos, que no implique aumento en la masa salarial aprobada, y que cumpla con los perfiles establecidos para los puestos institucionales y genéricos correspondientes. Estos contratos se suscribirán para puestos comprendidos en todos los grupos ocupacionales y se pagarán mediante honorarios mensualizados. Las personas a contratarse bajo esta modalidad no deberán tener inhabilidades, prohibiciones e impedimentos establecidos para las y los servidores públicos.

Tratándose de personas que hayan recibido indemnización o compensación económica por compra de renuncia, retiro voluntario, venta de renuncia u otras figuras similares, no constituirá impedimento para suscribir un contrato civil de servicios, conforme lo establece la LOSEP y este Reglamento General. Las personas extranjeras, podrán prestar sus servicios al Estado Ecuatoriano, mediante la suscripción de contratos civiles de servicios profesionales o de servicios técnicos especializados para lo cual se estará a lo que establece para estas personas en la LOSEP, en este Reglamento General y las normas legales aplicables. (EJECUTIVO, 2011/07/12)

## 2.6. La Propuesta

Se agregará el artículo innumerado después del artículo 58, el cual establecerá:

Innumerado.- En todas las Entidades del Estado se podrá contratar a Profesionales de tercer nivel con relación de dependencia, siempre y cuando la Unidad de Talento Humano de la Institución lo requiera, con los mismos derechos y limitaciones de los servidores contratados bajo la figura de contrato ocasional.

En éste tipo de contrataciones no existirá contratos sucesivos más de dos años el cual es el límite, contarán con 15 días de vacaciones por cada año, por salud ocupacional.

Artículo 148 del Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público dirá:

**Art. 148.- De los contratos civiles de servicios.**- La autoridad nominadora podrá suscribir contratos civiles de servicios profesionales con profesionales de tercer nivel, con relación de dependencia, siempre y cuando la UATH justifique que la labor a ser desarrollada no puede ser ejecutada por personal de su propia entidad u organización y se requiera especialización en trabajos específicos a ser desarrollados, durante máximo dos años, que existan recursos económicos disponibles en una partida para tales efectos, que no implique aumento en la masa salarial aprobada, y que cumpla con los perfiles establecidos para los puestos especializado que se requiere.

Estos contratos se suscribirán para puestos específicos dentro del grupo ocupacional y se pagarán de manera mensual con un informe de las actividades que detalle el avance de los trabajos para lo cual fue contratado; Las personas a contratarse bajo esta modalidad no deberán tener inhabilidades, prohibiciones e impedimentos establecidos en la Ley.

Tratándose de personas que hayan recibido indemnización o compensación económica por compra de renuncia, retiro voluntario, venta de renuncia u otras figuras similares; a excepción de que haya sido sentenciado por peculado cohecho, concusión o enriquecimiento ilícito, no constituirá impedimento para suscribir un contrato civil de servicios, conforme lo establece la LOSEP y este Reglamento General.

Las personas extranjeras, podrán prestar sus servicios al Estado Ecuatoriano, mediante la suscripción de contratos civiles de servicios profesionales, con los mismos derechos y oportunidades que los ecuatorianos.

Para los Profesionales que entregan productos, incluido la Consultoría y las personas que se contraten para servicios técnicos especializados, los mismos no se registrarán por esta Ley sino deberán contratarse bajo la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública y no aplicará lo determinado en la LOSEP, ni éste Reglamento General.

Deberán mantener reserva en los casos confidenciales de la Entidad para lo cual fue contratado.

Mientras dure el contrato gozará de los mismos derechos y obligaciones que los servidores públicos de contratos ocasionales y con las mismas restricciones.

En caso de negligencia comprobada, se terminará el contrato y se desvinculará inmediatamente del seguro Social; así como también se dejará sentado en expediente cualquier conducta inmoral o ilegal y será puesta a conocimiento del Ministerio del Trabajo y se dejará por sentado en una base de datos de la Unidad de Talento Humano de la Entidad a la cual perteneció.

Tendrá derecho a su respectiva liquidación mediante el Ministerio del Trabajo mediante el cual se terminará la relación laboral con la respectiva acta de terminación de relación laboral, la cual quedará un archivo en el área de Talento Humano.

**CAPITULO TERCERO**  
**MATERIALES Y MÉTODOS APLICADOS PARA EL DESARROLLO DE LA**  
**INVESTIGACIÓN**

### 3.1 El problema de la investigación

La metodología aplicada fue la técnica de encuesta, que se realizó en el Gobierno Provincial de Manabí a los servidores públicos

El trabajo de investigación se basa en el Art 148, ya que es un artículo en el cual se encuentra vacíos legales que no se sintetizan en el Reglamento de la Ley orgánica de Servicio Público, puesto que el artículo es muy general.

*Art. 148.- De los contratos civiles de servicios.- “La autoridad nominadora podrá suscribir contratos civiles de servicios profesionales o contratos técnicos especializados sin relación de dependencia, siempre y cuando la UATH justifique que la labor a ser desarrollada no puede ser ejecutada por personal de su propia entidad u organización, fuere insuficiente el mismo o se requiera especialización en trabajos específicos a ser desarrollados, que existan recursos económicos disponibles en una partida para tales efectos, que no implique aumento en la masa salarial aprobada, y que cumpla con los perfiles establecidos para los puestos institucionales y genéricos correspondientes. ”*  
(PUBLICO, 2010)

Estos contratos se suscribirán para puestos comprendidos en todos los grupos ocupacionales y se pagarán mediante honorarios mensualizados”.

Sin embargo a ello se evidencia en Instituciones del sector público que en este tipo de contratos existen renovaciones tras renovaciones, por ende se desnaturaliza la contratación de una prestación de servicio profesionales, así como se evade obligaciones, convirtiéndose en una contratación sucesiva que se vuelve costumbre y que no se adecúa a una prestación de servicio cuyo tiempo es limitada, sino a una actividad regular ejercida de manera cotidiana por el contratado a favor de la Entidad.

El interés de realizar el presente trabajo es generar respuestas motivadas a favor de muchos profesionales que no tienen un enfoque oportuno de la normativa expuesta en el Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público y su incidencia dentro del ámbito administrativo.

La investigación aplicada y motivada a este trabajo va direccionado aquel grupo de profesionales que se encuentran con limitaciones en cualquier entidad del sector público y que no gozan de una visión clara respecto a la contratación profesional.

### 3.2. Metodología aplicada.

#### 3.2.1. Definición y selección de la muestra

Para el presente trabajo, se realizó una encuesta a nivel de profesionales que laboran en el Gobierno Provincial de Manabí, en su mayoría fueron personal contratados bajo el esquema del servicio profesional y a personal que tiene años de experiencia en los diferentes áreas.

#### 3.2.2. Selección de la muestra

Para poder calcular a cuantas personas se debieron encuestar se utilizó la siguiente formula:

### 3.3. Cálculo de la muestra

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{e^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Tabla 2. Formula de la población finita (conocida)

<i>VALORES DE CONFIANZA Z</i>	
95%	1.96
90%	1.65
91%	1.7
92%	1.76
93%	1.81

Fuente: tabla cálculo del tamaño

Elaborado: Elaboración propia

### Explicación de la fórmula.

e : Error muestreo del 6%

z: Porcentaje de fiabilidad 95% (según la tabla estadística 1.96)

p: Probabilidad de ocurrencia

q: Probabilidad de no ocurrencia

N=población conocida

$$n = \frac{1.96^2 \times 280 \times 0.5 \times 0.5}{0.06(280 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{268.912}{17.7004} = 15 \text{ Personas a encuestar.}$$

### 3.4. Recolección de datos

La recolección de los datos para el presente trabajo se lo sintetizó en las leyes y reglamentos; así como en el estudio exhaustivo de la Entidad Provincial como es el Gobierno Provincial de Manabí.

### 3.5 Encuesta

El Gobierno Provincial cuenta con 280 personal laborando en el área administrativa y la población de servidores que fueron encuestados se les solicitó al personal que labora en el área administrativa en diferentes áreas como fueron Dirección de Vialidad y Obras Públicas, Área Jurídica, área de Planificación, Área de Desarrollo Humano.

### 3.6. Formulación del problema.

¿De qué manera incide el ingreso de personal bajo el Contrato Civil Profesional?

### **3.7. Delimitación de la investigación**

#### **3.7.1 Espacial**

El desarrollo de esta investigación se realizó en el Gobierno Provincial de Manabí.

#### **3.7.2 Temporal**

Entre los años 2013 -2018 en lo que respeta al desarrollo y su progreso de trabajo de investigación está plasmado en un cronograma valorado.

**CAPITULO CUARTO**  
**ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### 4.1. Análisis de los resultados.

Dentro del análisis de los resultados se obtuvo que existió conocimiento de lo que es una persona que está contratada bajo el esquema de Servicios Profesionales, un porcentaje alto de encuestados no estuvieron de acuerdo con la falta de equidad existente entre una persona que ingresa al servicio público bajo la modalidad de un contrato ocasional con un profesional que ingresa sin relación de dependencia bajo el contrato profesional ante la misma Entidad que representa al Estado.

Los profesionales encuestados la mayoría pasaron por ser un servidor público bajo la modalidad de servicios profesionales; por ello cada respuesta motivada y generada en razón de la experiencia propia.

Por ello establecieron que por ejemplo desconocen límite de éste contrato de servicios profesionales, que no existe indemnización para este tipo de personas que laboran bajo contratos profesionales y que están de acuerdo que se reforme EL Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público como dejar en claro las normas expresa sobre el artículo 143 respecto a lo que debería contener un artículo tan importante como es el servicio civil profesional.

Las preguntas fueron establecidas de la siguiente manera:

- 1) Establezca en sus palabras lo que es un contrato de orden Profesional.
- 2) ¿Está de acuerdo a lo determinado en la Ley; es decir con la LOSEP en virtud del artículo 148 del Reglamento, con respecto a lo que es una Contratación Profesional?
- 3) ¿El Profesional que actúa bajo un contrato con el Estado es o no un servidor público?
- 4) ¿Siendo un Profesional contratado que actúa bajo la responsabilidad de cualquier entidad del Estado tiene o no las mismas obligaciones de un servidor público por acción y omisión determinada en el artículo 233 de la Constitución?
- 5) ¿En caso de negligencia comprobada en las tareas encomendadas que tipo de procedimiento se realizaría en contra de un Profesional en el orden administrativo?

- 6) ¿Si existiese 10 años de contratos sucesivos de servicios profesionales, estaríamos frente a un contrato de trabajo estable?
- 7) ¿Sabe usted cuál es el tiempo prudencial para que un Profesional ya no pueda tener más contratos con el Estado?
- 8) ¿Si el Profesional se siente afectado en sus derechos bajo que normativa se ampararía y bajo qué procedimiento se ampararía si él no tiene relación de dependencia?
- 9) En caso de accidente y de fallecer el Profesional dentro de labores ¿qué tipo de indemnización cubriría el Estado? Si no existe Relación de dependencia
- 10) De acuerdo a su criterio ¿debería reformarse la ley orgánica del sistema nacional de contratación pública o la ley del servicio público?

#### **4.2. Tabulación e interpretación de las encuestas.**

**PREGUNTAS:** Las preguntas que no se tabularon son las que son las preguntas abiertas, ya que los empleados públicos tuvieron opción a contestar fluidamente, pero más adelante se encuentran en el análisis de los datos.

- 1) Establezca en sus palabras lo que es un contrato de orden Profesional.

#### **PREGUNTA ABIERTA**

- 2) ¿Está de acuerdo a lo determinado en la Ley; es decir con la LOSEP en virtud del artículo 148 del Reglamento, con respecto a lo que es una Contratación Profesional?

Cuadro 1. Contratación profesional

Respuesta	Total	%
SI	6	40
NO	9	60
TOTAL	15	100

Fuente: Servidores públicos del Gobierno Provincial de Manabí.  
Elaboración: La autora

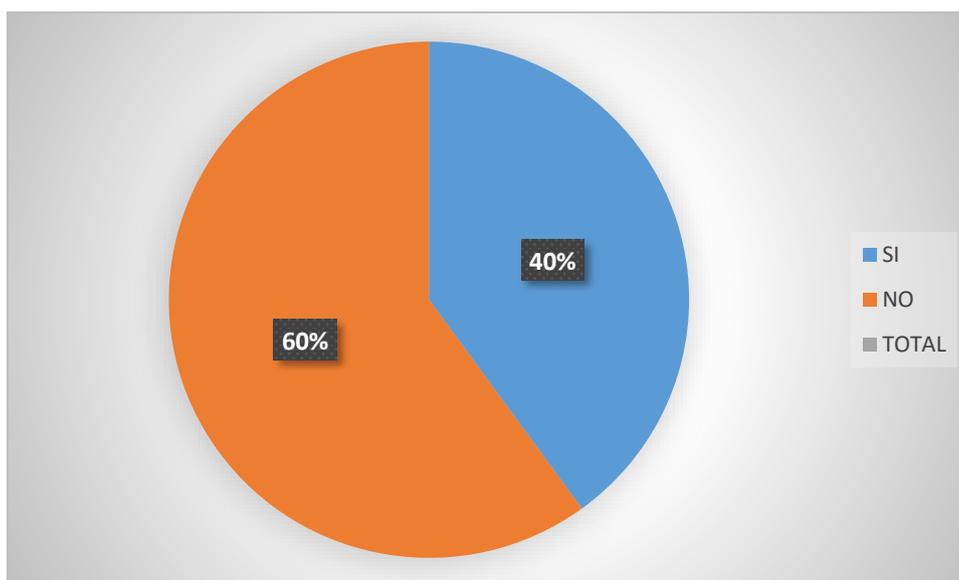


Gráfico 1. Contratación profesional

Fuente: Servidores públicos del Gobierno Provincial de Manabí.  
Elaboración: La autora

**Interpretación:** Se refleja en los datos que no están de acuerdo dando un total de nueve personas con un porcentaje del 60% mientras que el sí contestaron 6 personas obteniendo un porcentaje del 40%.

3.- El Profesional que actúa bajo un contrato con el Estado es o no un servidor público?

Cuadro 2. Relación de dependencia.

Respuesta	Total	%
SI	6	40
NO	9	60
TOTAL	15	100

Fuente: Servidores públicos del Gobierno Provincial de Manabí.  
Elaboración: Elaboración propia.

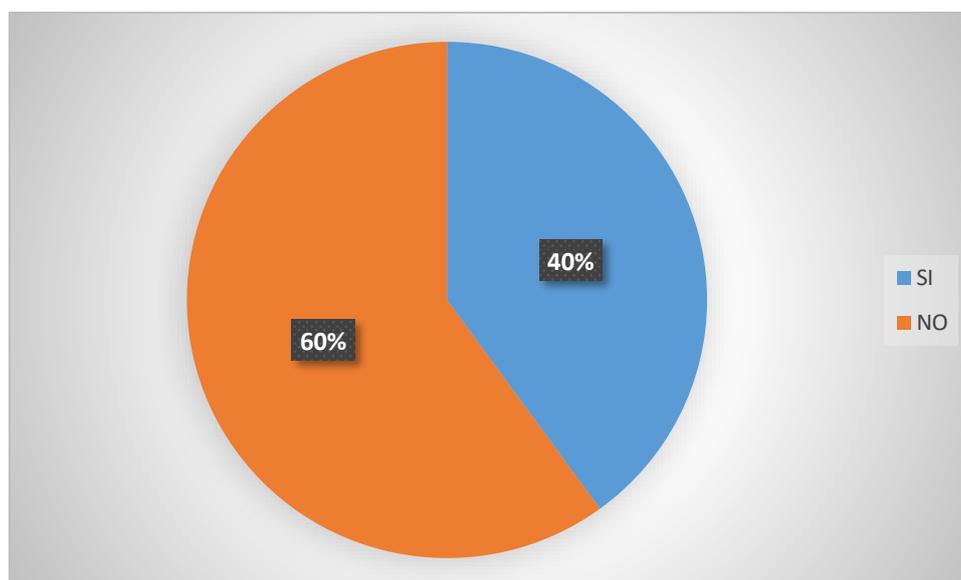


Gráfico 2. Relación de dependencia.

Fuente: Servidores públicos del Gobierno Provincial de Manabí.  
Elaboración: La autora

**Interpretación:** Contestaron un 60% que no son servidores públicos mientras que el 40% respondieron que si dando un total de 6 personas.

4.- Siendo un Profesional contratado que actúa bajo la responsabilidad de cualquier entidad del Estado tiene o no las mismas obligaciones de un servidor público por acción y omisión determinada en el artículo 233 de la Constitución?

Cuadro 3. Desigualdad de derechos.

Respuesta	Total	%
SI	7	46
NO	7	47
OTROS	1	7
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

Fuente: Servidores públicos del Gobierno Provincial de Manabí.  
Elaboración: Elaboración propia.

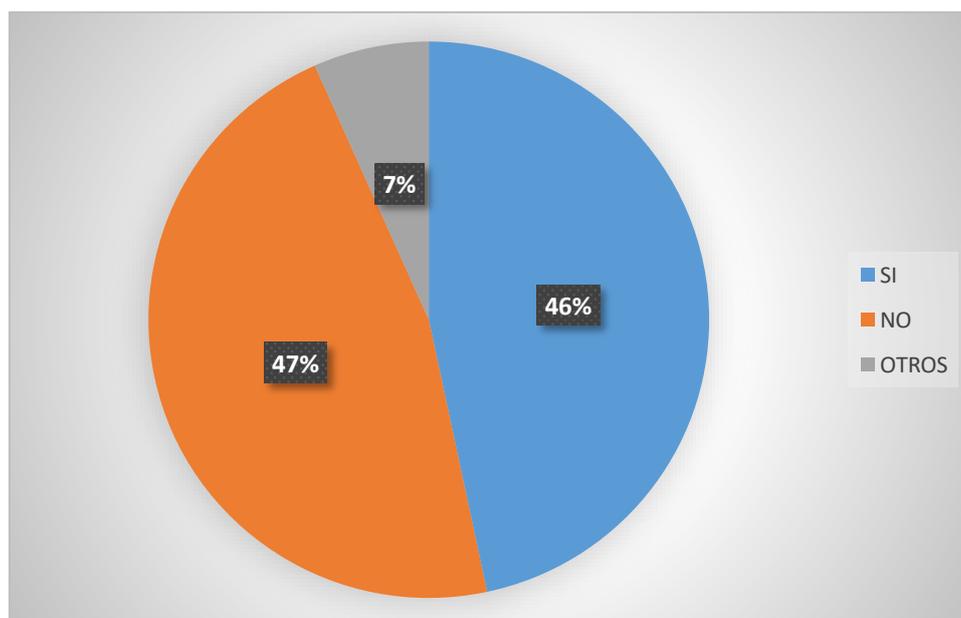


Gráfico 3. Desigualdad de derechos  
Fuente: Servidores públicos del Gobierno Provincial de Manabí.  
Elaboración: Elaboración propia.

**Interpretación:** En la pregunta cuarta se manifiesta una división dando un total de 7 para el no y 7 para el sí con un porcentaje del 46% y 47% respectivamente dando lugar a un 1% que contesto de manera diferente.

5.- ¿En caso de negligencia comprobada en las tareas encomendadas que tipo de procedimiento se realizaría en contra de un Profesional en el orden administrativo?

**PREGUNTA ABIERTA.**

6.- ¿Si existiese 10 años de contratos sucesivos de servicios profesionales, estaríamos frente a un contrato de trabajo estable?

Cuadro 4. Inestabilidad laboral.

Repuesta	Total	%
SI	5	34
NO	8	53
OTROS	2	13
TOTAL	15	100

Fuente: Servidores públicos del Gobierno Provincial de Manabí.  
Elaboración: Elaboración propia.

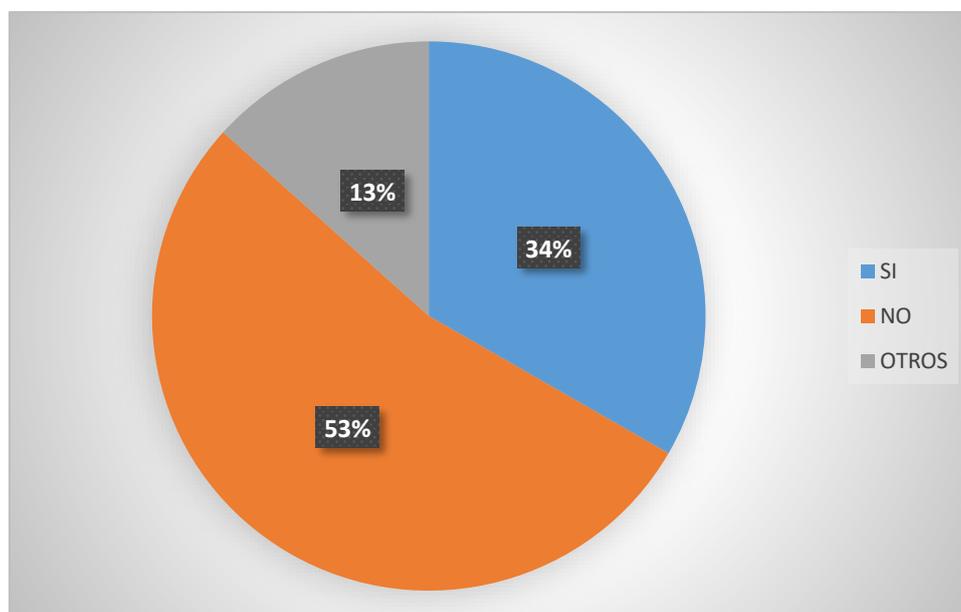


Gráfico 4. Inestabilidad laboral.  
Fuente: Servidores públicos del Gobierno Provincial de Manabí.  
Elaboración: Elaboración propia.

**Interpretación:** Se muestra en los resultados que ocho personas contestaron que no dando un porcentaje del 53%, el sí contestaron cinco personas con un porcentaje del 34% y finalmente hubieron otras respuestas de dos personas con un porcentaje del 13%.

7.- ¿Sabe usted cuál es el tiempo prudencial para que un Profesional ya no pueda tener más contratos con el Estado?

Cuadro 5. Tiempos de servicios profesionales

Respuestas	Total	%
SI	0	0
NO	9	60
OTROS	5	33
NO SE	1	7
TOTAL	15	100

Fuente: Servidores públicos del Gobierno Provincial de Manabí.  
Elaboración: Elaboración propia.

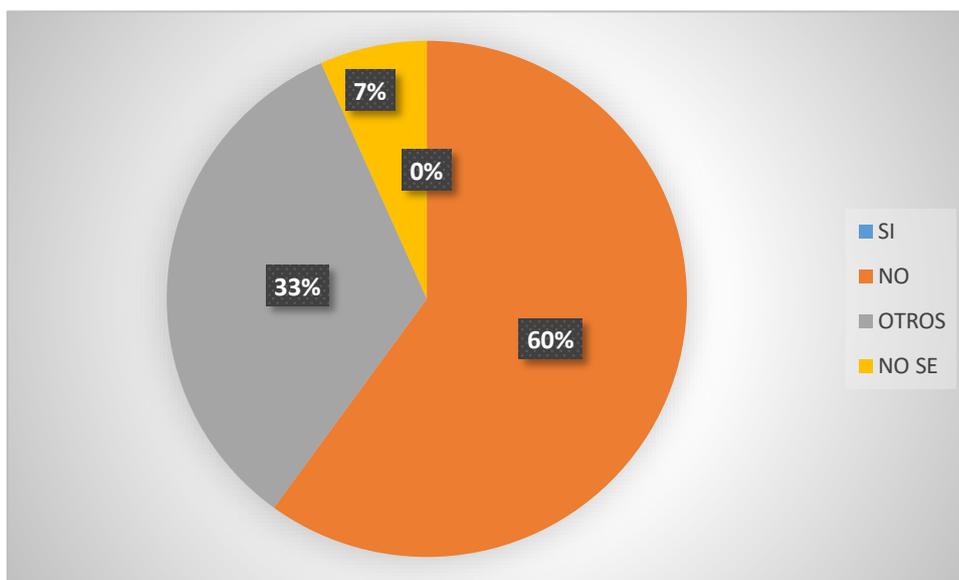


Gráfico 5. Tiempos de servicios profesionales.  
Fuente: Servidores públicos del Gobierno Provincial de Manabí.  
Elaboración: Elaboración propia.

**Interpretación:** 9 empleados del gobierno provincial de Manabí contestaron que no dando un porcentaje del 60%, seguida de otras respuestas que tiene un porcentaje del 33%, una persona no supo que contestar mientras que nadie contesto que sí.

8.- ¿Si el Profesional se siente afectado en sus derechos bajo que normativa se ampararía y bajo qué procedimiento se ampararía si él no tiene relación de dependencia?

### PREGUNTA ABIERTA

9.- En caso de accidente y de fallecer el Profesional dentro de labores ¿qué tipo de indemnización cubriría el Estado? Si no existe Relación de dependencia

Cuadro 6. Comisión de indemnización

Respuestas	Total	%
<b>NINGUNO</b>	11	73
<b>NO SE</b>	2	14
<b>OTROS</b>	2	13
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

Fuente: Servidores públicos del Gobierno Provincial de Manabí.  
Elaboración: Elaboración propia

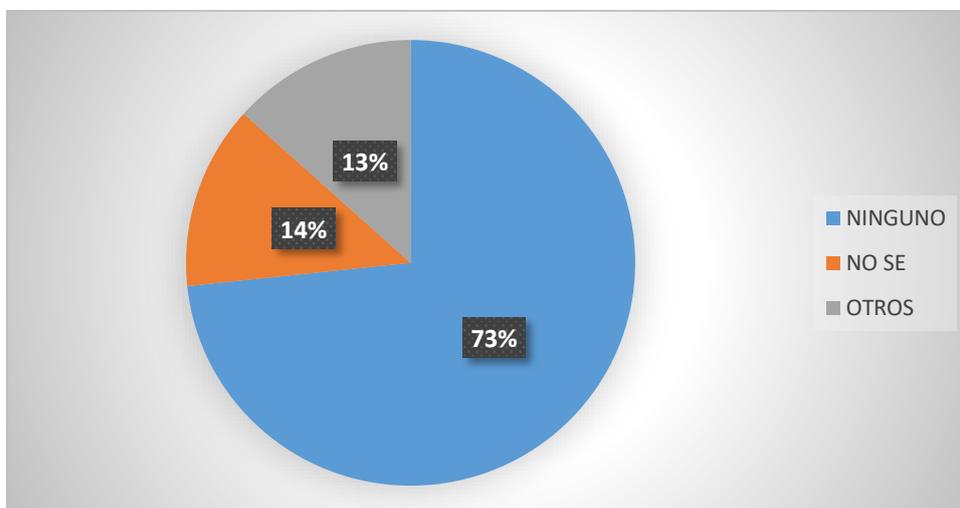


Gráfico 6. Omisión de indemnización

Fuente: Servidores públicos del Gobierno Provincial de Manabí.  
Elaboración: Elaboración propia

**Interpretación:** en la Pregunta número nueve, once personas contestaron que no existe ninguna indemnización, dos que no sabían con un porcentaje del 14% y dos tenían opiniones diferentes con un porcentaje del 13%.

10.- De acuerdo a su criterio ¿debería reformarse la ley orgánica del sistema nacional de contratación pública o la ley del servicio público?

Cuadro 7.Reforma al Art.148

Respuestas	Total	%
Ley orgánica del sistema nacional de contratación pública	1	6
Ley del servicio publico	1	7
Las dos por igual	13	87
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

Fuente: Servidores públicos del Gobierno Provincial de Manabí.  
Elaboración: Elaboración propia.

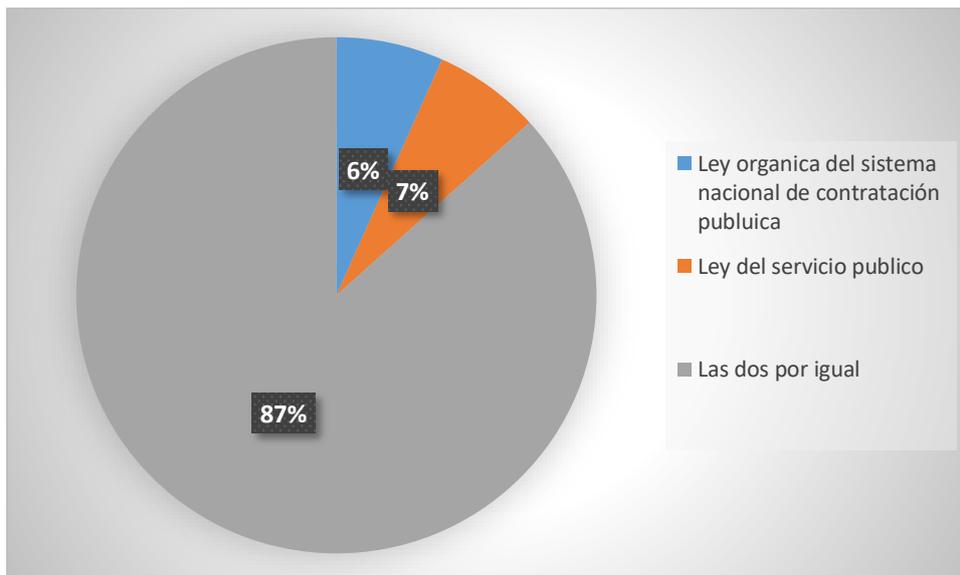


Gráfico 7. Reforma al Art.148

Fuente: Servidores públicos del Gobierno Provincial de Manabí.  
Elaboración: Elaboración propia.

**Interpretación:** Un gran porcentaje optó por contestar que las dos leyes sería mejor reformarlas dando un porcentaje del 87%, mientras que sola 2 personas contestaron que debería reformarse cada una por separado dando un 6% y 7%.

### **4.3. Discusión de resultados**

Basándose en la aplicación del artículo 148 del reglamento a la ley orgánica de servicio público respecto a los contratos civiles en el sector público y su contradicción con la ley de su especie y la carta magna, el cual el trabajo de titulación

Dentro de las encuestas se obtuvo que si deberían existir reformas de este artículo tan importantes para los profesionales que brindan sus servicios, en todas las entidades del estado y también indicar en las instituciones del sector privado.

Existen varios casos en diferentes instituciones pero dentro del Gobierno Provincial de Manabí la cual es la entidad con la que se basó la investigación no existe ningún caso en el periodo 2013-2018, que es el periodo que se indagó.

### **4.4. Objetivos**

#### **4.3.1 Objetivo general**

Realizar una reforma integral al artículo 148 del reglamento general del servicio público para un equilibrio de orden legal en los servidores públicos de las entidades que son parte del estado.

#### **4.3.2 Objetivos específicos:**

- Identificar los vacíos legales que rigen al contrato civil profesional.
- Determinar los derechos vulnerados a los servidores que ingresan bajo este tipo de contratación.
- Proponer la reforma integral al artículo 148 del reglamento general el servicio público.

### **4.5. Resultados obtenidos**

Es tácito, existe un sinnúmero de vacíos legales expuestos en cada capítulo y efectivamente la contradicción de la Constitución, la Ley Orgánica del Servicio Público y la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública, en ningún capítulo de la LOSEP se realiza una síntesis de lo que es un contrato Civil Profesional con argumentos necesarios para sentirse amparado por la Ley que lo debería regir en virtud

de los más elementales derechos del individuo, es por ello que se hace necesario realizar un cambio sustancial a los parámetros del contrato Civil Profesional.

En los capítulos y todo lo narrado se evidencia una clara armonía de conceptos de lo que es un Servicio Profesional.

Se planteó una propuesta diferente para salvaguardar los derechos del profesional que se encuentra amparado bajo esta normativa, siendo un servidor público, de acuerdo a la constitución y la ley orgánica del servicio público y se tiene como visión que esta reforma a este artículo se haga realidad, ya que existen inequidades, desigualdades que trasgreden el artículo 11 de la constitución, así como artículos expuestos en su mayoría en la ley de su especie la ley orgánica del servicio público y por ello es el presente trabajo investigativo.

## CONCLUSIONES

Finalizando el trabajo investigativo se pudo concluir lo siguiente:

- ✓ Se comprobó que dentro del gobierno provincial de Manabí se exige al profesional laborar las 8 horas diarias, 40 hebdomadarias; y que el número de profesionales contiene un índice de contratación alta, para evadir la relación de dependencia, y que sus actividades se realizan no en razón de una materia específica, sino actividades que las realiza servidores públicos que tiene la entidad, donde se determinó los vacíos legales que rigen al contrato civil profesional
- ✓ Se determinó que en el artículo 148 del reglamento de la Ley orgánica del servicio público, se vulnera los derechos de una persona profesional que ingresa a laborar a cualquier entidad del estado, normativa que contiene limitaciones para el talento humano el mismo que no posee un seguro social que no tiene relación de dependencia, que de su remuneración se le descuenta montos tributarios y que no se garantiza indemnización en casos fortuitos o de fuerza mayor, que no existe enfermedades profesionales, no existe liquidación pero que al ingresar se les requiere un sin números de requisitos para poder laborar.
- ✓ Se planteó realizando una propuesta una reforma integral del artículo 148 de del reglamento de la Ley orgánica del servicio público siendo una propuesta diferente y que tiene equidad con los profesionales que trabajan bajo este artículo.

## RECOMENDACIONES

Una vez Concluida la investigación se recomienda lo siguiente:

- ✓ Se debería tomar en cuenta el presente trabajo de investigación para una futura reforma del artículo 148 del reglamento de la ley orgánica del servicio público en virtud de las distintas vulneraciones con que cuenta dicha normativa, expuesta en un reglamento y o en un ley.
- ✓ A las entidades del estado, en este caso en Gobierno Provincial de Manabí, se recomienda que no se desnaturalice el contrato en virtud de no tener relación de dependencia y que los profesionales contratados efectivamente realicen las labores de orden específico para lo cual laboran.
- ✓ A la universidad Particular de Loja que tome en consideración este tipo de investigación para que sea un asesor horizontal de las actuaciones que se den en la asamblea y se pueda proponer una reforma sustancial a un solo artículo que vulnera los derechos de los profesionales que elaboran en el territorio ecuatoriano.

## BIBLIOGRAFIA

- ASAMBLEA. (01 de 04 de 2011). *OAS*. Recuperado el 16 de 01 de 2019, de [http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5\\_ecu\\_ane\\_mdt\\_4.4\\_reg\\_losep.pdf](http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.4_reg_losep.pdf)
- ASAMBLEISTAS. (20 de OCTUBRE de 2008). *oas*. Recuperado el 16 de 05 de 2017, de [https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp\\_ecu-int-text-const.pdf](https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf)
- CONGRESO. (30 de 11 de 2001). *TRABAJO*. Recuperado el 16 de 01 de 2019, de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/11/LEY-DE-SEGURIDAD-SOCIAL.pdf>
- constitución, I. (24 de 11 de 2014). *elpais*. Recuperado el 16 de 01 de 2019, de [https://elpais.com/politica/2014/11/24/actualidad/1416849910\\_452980.html](https://elpais.com/politica/2014/11/24/actualidad/1416849910_452980.html)
- Cruz, S. S. (09 de 05 de 2011). *EUMED*. Recuperado el 12 de 12 de 2018, de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013a/1296/contrato.html>
- EJECUTIVO, D. (2011/07/12). *LOSEP*. Quito: registro oficial suplemento N° 489.
- JARA, D. (s.f.). *bloglecuador*. Obtenido de [www.bloglecuador.com](http://www.bloglecuador.com)
- Judicial, R. (s.f.). *Derecho Ecuador*. Recuperado el 16 de 01 de 2019, de <https://www.derechoecuador.com/busqueda?q=SERVICIO%20PROFESIONAL>
- JUSTICIA, C. N. (2012). *FUNCION JUDICIAL*. Recuperado el 16 de 01 de 2019, de <http://consultas.funcionjudicial.gob.ec/informacionjudicial/public/informacion.jsf>
- LABORAL, J. D. (31 de 05 de 2013). *FUNCION JUDICIAL*. Recuperado el 01 de 16 de 2019, de <http://consultas.funcionjudicial.gob.ec/informacionjudicial/public/informacion.jsf>
- Manabí, g. p. (06 de 2007). *manabi.gob.ec*. Recuperado el 16 de 01 de 2019, de <http://www.manabi.gob.ec/institucion/historia-del-cpm>
- Nacional, A. (2008). *Constitución*. Quito: REGISTRO OFICIAL N°449.
- Nacional, A. (2010). *LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP*. Quito: Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010.
- Nacional, A. (2011). *Reglamento general a la ley organica del servicio publico*. Quito: Decreto Ejecutivo 710.
- PUBLICO, L. O. (06 de 10 de 2010). *educacionsuperior*. Recuperado el 23 de 03 de 2017, de <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>

Veyron. (05 de 12 de 2018). *wikipedia*. Recuperado el 16 de 01 de 2019, de [https://es.wikipedia.org/wiki/Contrato\\_de\\_prestaci%C3%B3n\\_de\\_servicios](https://es.wikipedia.org/wiki/Contrato_de_prestaci%C3%B3n_de_servicios)

Veyron. (04 de 12 de 2018). *WIKIPEDIA*. Recuperado el 16 de 01 de 2019, de [https://es.wikipedia.org/wiki/Contrato\\_de\\_prestaci%C3%B3n\\_de\\_servicios](https://es.wikipedia.org/wiki/Contrato_de_prestaci%C3%B3n_de_servicios)

## **ANEXOS**

## **A CONTINUACIÓN LA ENCUESTA APLICADA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE MANABÍ**

**Encuesta:** Este tipo de preguntas es dirigido para completar una Maestría en derecho Administrativo de la Ab. Fanny Calero Zambrano, con el objetivo de sacar una síntesis de lo que es para usted “un contrato de Servicios Civil Profesional” estas preguntas solo serán para ser presentadas ante la Universidad Técnica Particular de Loja para la preparación de la sustentación académica de la mencionada Profesional.

- 3) Establezca en sus palabras lo que es un contrato de orden Profesional.
- 4) ¿Está de acuerdo a lo determinado en la Ley; es decir con la LOSEP en virtud del artículo 148 del Reglamento, con respecto a lo que es una Contratación Profesional?
- 5) ¿El Profesional que actúa bajo un contrato con el Estado es o no un servidor público?
- 6) ¿Siendo un Profesional contratado que actúa bajo la responsabilidad de cualquier entidad del Estado tiene o no las mismas obligaciones de un servidor público por acción y omisión determinada en el artículo 233 de la Constitución?
- 7) ¿En caso de negligencia comprobada en las tareas encomendadas que tipo de procedimiento se realizaría en contra de un Profesional en el orden administrativo?
- 8) ¿Si existiese 10 años de contratos sucesivos de servicios profesionales, estaríamos frente a un contrato de trabajo estable?
- 9) ¿Sabe usted cuál es el tiempo prudencial para que un Profesional ya no pueda tener más contratos con el Estado?
- 10) ¿Si el Profesional se siente afectado en sus derechos bajo que normativa se ampararía y bajo qué procedimiento se ampararía si él no tiene relación de dependencia?
- 11) En caso de accidente y de fallecer el Profesional dentro de labores ¿qué tipo de indemnización cubriría el Estado? Si no existe Relación de dependencia
- 12) De acuerdo a su criterio ¿debería reformarse la ley orgánica del sistema nacional de contratación pública o la ley del servicio público?

