



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**Efectos de la regularización laboral realizada por Gobiernos
Seccionales: análisis de ordenanza municipal**

AUTORES

**Burgassí Holguín, Gonzalo Alexander
Corro Palacios, Tony Ariel**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
ABOGADO**

TUTOR:

Ab. García Auz, José Miguel, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

30 de agosto del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Burgassí Holguín, Gonzalo Alexander y Corro Palacios, Tony Ariel**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado**.

TUTOR (A)



f. _____

Ab. García Auz, José Miguel, Mgs.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Dra. Nuria Pérez Puig-Mir, PhD.

Guayaquil, a los 30 días del mes de agosto del año 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros, **Burgassí Holguín, Gonzalo Alexander**
Corro Palacios, Tony Ariel

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación, **Efectos de la regularización laboral realizada por Gobiernos Seccionales: análisis de ordenanza municipal** previo a la obtención del título de **Abogado** ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 30 días del mes de agosto del año 2024

AUTORES

f. _____

Burgassi Holguín, Gonzalo Alexander

f. _____

Corro Palacios, Tony Ariel



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Burgassí Holguín, Gonzalo Alexander**
Corro Palacios, Tony Ariel

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Efectos de la regularización laboral realizada por Gobiernos Seccionales: análisis de ordenanza municipal**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 30 días del mes de agosto del año 2024

AUTORES

f.  _____

Burgassi Holguín, Gonzalo Alexander

f.  _____

Corro Palacios, Tony Ariel



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

REPORTE COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Tesis Burgassi, Corro - FINAL

< 1%
Textos
sospechosos



0% Similitudes
0% similitudes entre comillas (ignorado)
0% entre las fuentes mencionadas (ignorado)
< 1% Idiomas no reconocidos (ignorado)
4% Textos potencialmente generados por la IA (ignorado)

Nombre del documento: Tesis Burgassi, Corro - FINAL.pdf
ID del documento: 4bfe701603ce6c3dbf982cd260daf31618a4af01
Tamaño del documento original: 388,39 kB

Depositante: José Miguel García Auz
Fecha de depósito: 11/8/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 11/8/2024

Número de palabras: 7667
Número de caracteres: 52.292

Ubicación de las similitudes en el documento:



AUTORES

f. 
Burgassi Holguín, Gonzalo Alexander

f. 
Corro Palacios, Tony Ariel

TUTOR (A)



firmado electrónicamente por:
JOSE MIGUEL
GARCIA AUZ

f. _____
Ab. García Auz, José Miguel, Mgs.

Agradecimientos

Sobre todo, agradezco a Dios por darme la sabiduría para poder empezar y terminar la carrera, por brindarme la fuerza para poder enfrentar los problemas que se presentaron y por las bendiciones que me seguirá dando en las siguientes etapas de mi formación como profesional.

Al Doctor José Miguel García Auz, por su apoyo y experiencia como abogado para poder realizar mi tesis con mucho éxito, su asesoramiento fue clave para alcanzar este logro.

Al Doctor José Miguel García Baquerizo, por las lecciones valiosas que aprendí en sus clases, especialmente la primera en la que enfrente un desafío significativo, aunque fue un momento difícil, me ayudo a reflexionar y mejorar como estudiante. Gracias por su orientación.

Un agradecimiento especial al doctor Andrés Ycaza Mantilla por ser un excelente docente, por su paciencia y dedicación, Gracias por ser un docente que inspira y motiva a sus estudiantes a ser lo mejor que pueden ser.

A mis amigos de la vida, tres sujetos siempre prestos a escucharme.

A mis amigos que hice dentro de las aulas universitarias, por toda la ayuda que me brindaron.

Gonzalo Alexander Burgassí Holguín

Agradecimientos

Agradezco a Dios, quien ha sido pilar fundamental dentro de mi vida y guía en todo mi proceso de formación personal y espiritual;

A mis abuelitas Obdulia Salomé y Luz María, quienes siempre me tienen en sus oraciones, me inspiran apoyo y me brindan consejos sobre la vida;

A mis padres, Carlos y Geoconda, quienes han estado a mi lado en cada meta que me propongo, y siempre encuentran la manera de ayudarme a seguir superándome sin importar los obstáculos que se presentan en la vida;

A mis hermanas, Pierina, Salomé y Valentina, quienes con sus sonrisas y compañía me dieron ánimo en todo momento durante mis estudios; así mismo a mi perrita Lulú, quien me acompañaba en las noches que me amanecía estudiando;

A toda mi familia, que siempre me ha felicitado y motivado en cada logro conseguido, inspirándome a ser mejor persona cada día y recordándome que la unión familiar es lo más valioso en la vida;

A mis amigos, Jusely, Francesca, Emilio y Agustín, quienes me brindaron su sincera amistad dentro y fuera de la Universidad, ofreciéndome apoyo tanto académico como personal;

A mis amigos del colegio, Junior, David, Shirley y Mónica, quienes siempre me han regalado sonrisas y me han ayudado a resolver problemas, a pesar de que no nos veamos con frecuencia ni estudiemos la misma carrera;

A la Doctora Maricruz Molineros, mi guía y consejera durante mi etapa universitaria, quien me ayudó a buscar soluciones cuando me sentía estancado, y me motivó a mejorar siempre, tanto personal como profesionalmente;

A mi tutor de tesis, el Doctor José Miguel García Auz, por estar pendiente de mis avances y por su valiosa ayuda en la realización de este trabajo de investigación;

Finalmente, me agradezco a mí mismo, por haber confiado siempre en mí, por mantener una actitud positiva ante cualquier adversidad, y por recordar que siempre hay un motivo para ser feliz.

Tony Ariel Corro Palacios

Dedicatoria

A mi madre, Rirger mi pilar fundamental, quien me ha apoyado incondicionalmente a lo largo de mi vida, quien nunca ha dudado de mis capacidades, siempre me alentó a seguir todas las ideas que pasaron por mi mente y aunque ella más que nadie sabe que soy de pocas palabras, sabe que no es necesario decir mucho para expresar lo mucho que la necesito en mi vida y lo mucho que la amo.

A mi hermana Claudia por ser mi apoyo moral, espiritual, mi primer gran amiga y con quien siempre puedo contar para refugiarme cuando me siento cansado y me ayuda a recobrar mis fuerzas.

A mi hermana Aleska por darme un motivo para alcanzar lo mejor de mí y poder ser un ejemplo en su vida, compañera de estudios e incondicional partidaria de mis ideas.

A mi segunda Madre, mi tía Maribel, por ser una gran consejera, quien siempre estuvo para mi apoyando en todos los sentidos académicos y personales, aun cuando me alejaba de todos siempre me supo recibir con los brazos abiertos y me brindo mucho amor.

A mi tía Zulma y mi tío Toño, quienes más de una ocasión me ayudaron con su consejo sabio, gracias a su presencia constante y amorosa en mi vida, más de una ocasión me enseñaron que no siempre es bueno dejarse llevar por los impulsos y es mejor enfocarse en las cuestiones que nos nutren como personas de bien.

Y no por último menos importante, dedicado a mí, por creer en mí mismo, por hacer todo este trabajo duro, por no tener días libres, por nunca abandonar, por ser una persona que ayuda y que sabe agradecer, por intentar hacer más bien que mal y por ser siempre yo mismo.

Gonzalo Alexander Burgassí Holguín

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios, en primer lugar, pues sin Él no soy nada. Es el pilar fundamental de mi vida, y sus planes son perfectos en todo momento.

A mis padres, Carlos Corro Betancourt y Geoconda Palacios Peña, quienes me han enseñado valores importantes en la vida, como la honestidad, lealtad, solidaridad y sacrificio, entre muchos otros. Ellos me han mostrado que los sueños, tarde o temprano, se cumplen, y que una vez alcanzados, siempre debemos agradecer a Dios y a todos quienes han sido parte del proceso para lograrlo.

A toda mi familia, que siempre pensó en mí mientras me encontraba estudiando, llamándome para saber cómo estaba e incluso ajustando sus planes de acuerdo a mis horarios.

Finalmente, dedico esta tesis al niño interior que siempre vio como un reto el seguir esforzándose y estudiando para aprender más cada día.

Tony Ariel Corro Palacios



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

LEOPOLDO XAVIER ZAVALA EGAS
DECANO DE CARRERA

f. _____

MARITZA GINETTE REYNOSO GAUTE
COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____

EDUARDO XAVIER MONAR VIÑA
OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad: Jurisprudencia

Carrera: Derecho

Periodo: Semestre A

2024 Fecha: 14/08/2024

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado *Efectos de la regulación laboral realizada por Gobiernos seccionales: análisis de ordenanza municipal* elaborado por los estudiantes *Burgassi Holguín, Gonzalo Alexander y Corro Palacios, Tony Ariel*, certifica que durante el proceso de acompañamiento dichos estudiantes han obtenido la calificación de **10 (DIEZ)**, lo cual los califica como **APTOS PARA LA SUSTENTACIÓN**.



Firmado electrónicamente por:
**JOSE
MIGUEL
GARCIA AUZ**

Ab. José Miguel García Auz, Mgs.

DOCENTE TUTOR

Contenido	
Resumen.....	XI
Abstract.....	XII
Introducción	2
Capítulo 1.....	4
Antecedentes históricos de la Ley de Régimen Municipal.....	4
Definiciones.....	5
Regularización de contratos en el servicio público	7
Naturaleza jurídica: La regularización de los contratos	9
Capítulo 2.....	13
Pregunta de investigación.....	13
La subordinación en el ámbito laboral.....	14
Afectación por la simulación	18
Conclusiones	20
Recomendaciones	22

Resumen

El problema identificado en el caso del GAD Municipal de Pedro Carbo se centra en el vacío normativo en la regulación de los trabajadores que prestan servicios en el matadero municipal. Tras la derogación de la Ley Orgánica de Régimen Municipal y la entrada en vigencia del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización (COOTAD), se generó una laguna normativa respecto al servicio de faenamiento. En este contexto, el GAD municipal ha optado por ofrecer el servicios mediante una simulación laboral, en la cual, los faenadores son contratados por introductores de ganado, pero en la hora de la práctica, estos obedecen a las autoridades de la unidad administrativa y los responsables del servicio, evidenciándose una subordinación del faenador hacia terceros que no es quien lo contrató.

Palabras Claves: GAD Municipal, Faenamiento, Simulación Laboral, Regulación, Subordinación Laboral, Contrato individual de trabajo.

Abstract

The problem identified in the case of the Municipal Government of Pedro Carbo is centered on the normative vacuum in the regulation of the workers who provide services in the municipal slaughterhouse. After the repeal of the Organic Law of the Municipal Regime and the entry into force of the Organic Code of Territorial Organization, Autonomy and Decentralization (COOTAD), a regulatory gap was created with respect to slaughter services. In this context, the municipal government has opted to offer services through a labor simulation, in which slaughterers are hired by livestock introducers, but in practice, they obey the authorities of the administrative unit and those responsible for the service, evidencing a subordination of the slaughterer to third parties that are not the ones who hired him.

Key words: GAD Municipal, Slaughtering, Labor Simulation, Regulation, Labor Subordination, Individual employment contract.

Introducción

Para el ejercicio de las funciones públicas, las personas que brindan servicios públicos dentro del aparato estatal ecuatoriano están intrínsecamente vinculados al marco jurídico del derecho público. Uno de los objetivos del Ministerio de trabajo es Incrementar el control y cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los empleados y empleadores. Empezando en forma jerárquica en el territorio ecuatoriano la constitución nos señala en su artículo 326, numeral 16, que “En las instituciones públicas 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 sujetaran a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el código de trabajo”.

Entre estas leyes que se encargan de regular las diversas situaciones laborales instituciones que brindan un servicio público, está la Ley Orgánica de Servicio Público la cual indica que debe existir un subsistema de clasificación de los servidores públicos para que puedan realizar funciones acordes a la necesidad de la sociedad y de esta forma poder regular su situación laboral de forma que sus derechos constitucionales no se vean afectados.

Pero, por la autonomía que tienen los gobiernos autónomos descentralizados la misma ley les otorga la potestad de poder aplicar subsistemas creados por ellos para realizar la clasificación de los servidores público por medio de ordenanzas, lo cual no solo les da la libertad de realizar esta tarea de la forma que las municipalidades consideran más factible, sino que también muchas veces esto puede derivar en la falta de control por el ministerio de trabajo, generando la vulneración de derechos laborales de trabajadores.

Analizando el problema de forma más detallada se puede notar que las ordenanzas no cumplen con los procedimientos administrativos adecuados para la clasificación de los trabajadores e incluso en otras ocasiones excluye trabajadores de las nóminas del personal que labora dentro de instalaciones municipales, incurriendo en simulaciones laborales, antinomias o vacíos legales.

La mayoría de estos problemas se dan por lo general en municipios “jóvenes” que no tienen más de cuarenta años de fundación, que necesitan adaptarse de forma urgente al

dinamismo que actualmente sucediendo en la ley antes las necesidades de la globalización. O talvez por copiar formatos de ordenanzas de otros municipios y que, aunque seas destinadas a controlar departamentos similares en funciones, por ser realizadas en ordenamientos territoriales distintos, necesitan un análisis más profundo de las necesidades que se tienen que cubrir en esa sociedad establecida.

Es por eso, que se analizará una ordenanza municipal, dirigida a regular todo ámbito interno de un tipo de instalación municipal que cada vez es más común en todos los gobiernos autónomos descentralizados, debido al aumento de la población. Así se podrá observar que efectos tiene esta facultad que se les otorga a las municipalidades para poder regular estas relaciones por cuenta propia, que resultados otorga a los municipios, empleados y sociedad y si tienen alguna falencia, buscar una posible mejora.-

Capítulo 1

Antecedentes históricos de la Ley de Régimen Municipal

La constitución de la República del Ecuador de 1998 dentro de su texto jurídico en su artículo 35 indicaba que:

“El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia.” (Ecuador, 1998)

La promulgación de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) en noviembre de 2010 ha marcado un hito significativo en el ámbito laboral del sector público, introduciendo cambios sustanciales que han generado un profundo impacto en las políticas de recursos humanos y en las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Este nuevo marco normativo ha suscitado debates y reflexiones sobre diversos aspectos cruciales para la administración pública en Ecuador. Entre ellos se incluyen las modalidades de contratación basadas en el desempeño, las habilidades del personal, la complejidad del trabajo que se realiza, etc. Estos elementos son fundamentales para entender cómo la LOSEP ha redefinido las dinámicas de empleo y gestión en el sector público, alineándose a los principios constitucionales que consideran la administración pública como un servicio esencial para la colectividad.

Teniendo en cuenta que la Ley Orgánica de Servicio Público y el Código de trabajo son los cuerpos normativos principales para gestionar las relaciones laborales en el sector público, y el Ministerio de Trabajo el ente encargado de controlar la aplicación de estas reglas, es interesante mencionar el artículo 61 y 62 de la LOSEP que indica lo siguiente:

“Art. 61.- Del subsistema de clasificación de puestos. – el subsistema de clasificación de puestos del servicio público es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos en todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas de las señaladas en el artículo 3 de esta ley.

Se fundamentarán principalmente en el tipo de trabajo, su dificultad, ubicación geográfica, ámbito de acción, complejidad, nivel académico, técnico, tecnológico o su equivalente y responsabilidad, así como los requisitos y aptitud, instrucción y experiencia necesarios para su desempeño de los puestos públicos.

La clasificación señalará el título de cada puesto, la naturaleza del trabajo, la distribución jerárquica de las funciones y los requerimientos para ocuparlos.” (Ecuador, 2008).

“Art. 62.- Obligatoriedad del subsistema de clasificación. - El Ministerio del Trabajo, diseñará el subsistema de clasificación de puestos del servicio público, sus reformas y vigilará su cumplimiento. Será de uso obligatorio en todo nombramiento, contrato ocasional, ascenso, promoción, traslado, rol de pago y demás movimientos de personal. La elaboración de los presupuestos de gastos de personal se sujetará al sistema de clasificación vigente, en coordinación con la unidad de administración de talento humano de la entidad.

Los cambios en las denominaciones no invalidarán las actuaciones administrativas legalmente realizadas. En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos.” (Ecuador, 2008)

Definiciones

Para tener una idea clara sobre la simulación laboral, es necesario tener en claro ciertas definiciones sobre las partes dentro de los contratos de trabajo, además de los tipos distintos de contrato que existen.

Dentro de la relación laboral tenemos al **Trabajador**, aquella persona física que realiza tareas manuales o intelectuales para producir bienes o servicios. incluye todo sujeto, independientemente de la forma de realizar la prestación laboral (subordinado, autónomo, cooperativista, etc.). (Becerra, 2024)

Según la doctrina española, esta definición comprende tanto el trabajo manual como el trabajo intelectual, tanto los obreros como los empleados, así como todos los niveles de cualificación y las diferentes funciones o categorías laborales.

El Doctor Colón Bustamante Fuentes manifiesta su definición de trabajador:

Trabajador, es la persona natural que amparada en un contrato individual de trabajo - escrito y/o verbal- se obliga o se compromete a la realización de una obra para otra llamada empleador, a (persona natural y/o jurídica), materia del contrato, a prestar sus servicios lícitos y personales, por una remuneración fijada por la ley, la costumbre, el pacto colectivo o mediante convenio y bajo la dependencia o dirección del empleador. (Bustamante Fuentes, 2008)

Así mismo, el **Empleador**, es aquél que emplea. Es decir, el sujeto que ocupa a una persona, encargándole un negocio, comisión o puesto; o, también, el que lleva a cabo la acción por la cual se destina a alguien al servicio público. (Real Academia Española, 2024)

El Doctor Colón Bustamante Fuentes, también manifiesta su definición y concepto de empleador y el régimen que deben usar:

Se denomina empleador, dador de trabajo, patrón o empresario, a la otra parte que interviene en el contrato individual de trabajo, que puede ser persona natural o jurídica, o entidad pública o privada que requiere de la fuerza de trabajo de la otra parte (trabajador) en sus procesos de producción de bienes o servicios.

La persona jurídica puede ser de derecho público o de derecho privado, aclarando que solo en los casos de excepción establecidos en la Constitución o leyes especiales, las personas jurídicas de derecho público se someten en sus relaciones laborales al Código de Trabajo. Pero las personas de derecho privado si están sujetas generalmente al Código de Trabajo. (Bustamante Fuentes, 2008)

Dentro de la relación laboral existe la **relación de dependencia laboral**, la maestra Nelly Chávez de Barrera manifiesta al respecto:

Relación de dependencia, es el elemento que tipifica o da su propia identidad al contrato, individual de trabajo y lo hace diferente de otros contratos, por ejemplo, el de arrendamiento de servicios regulado por el párrafo 8° del Título XXV del Libro Cuarto del Código Civil, en el que pueden darse los otros elementos como partes contratantes, convenio, objeto y remuneración, pero al no haber relación de dependencia, no hay contrato individual de trabajo (Chavez de Barrera, 2002).

Dima Luminița también mencionó que:

La relación laboral es una relación jurídica en la que las partes no son iguales. El empleado está subordinado a su empleador en el ejercicio de las funciones propias del cargo desempeñado y está obligado a cumplir las órdenes de trabajo y quedando sujeto a las prerrogativas de dirección, control y sanción propias del empleador en la relación jurídica de subordinación, en estas condiciones, a las normas del derecho común (derecho civil), fueron suficientes para regular la relación laboral (Dima, 2017).

Ambos sujetos se ven vinculados por un **contrato de trabajo**, misma que es “un convenio mediante el cual una persona física (el trabajador) se obliga a poner a disposición y, consecuentemente, subordinar su propia y personal energía trabajo (su actividad) a la voluntad y fines de otra, física o jurídica (el empleador) a cambio de una remuneración” (Sanguinetti Raymond, 1988).

De la definición transcrita es posible identificar los tres (3) elementos esenciales de un contrato de trabajo, esto es: la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación. La prestación personal de servicios, como su nombre lo indica, implica que nadie salvo el trabajador puede ejecutar el servicio contratado, lo que determina que el servicio que debe prestar un trabajador sea “personalísimo”. La remuneración es la contraprestación que corresponde percibir al trabajador por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador, que puede pagarse en efectivo o en especie, que es de libre disposición y que puede pagarse por unidad de tiempo o unidad de obra. Por su parte, la subordinación es un “(...) vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor del trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla (...)” (Neves Mujica, 2004).

Regularización de contratos en el servicio público

Para tener una idea más clara del problema jurídico que presenta esta tesis recordemos de forma simplificada lo que es un vacío normativo, también conocido como laguna normativa o vacío legal se refiera a una situación en la cual no existe una regulación específica por parte de un cuerpo normativo, ya sea en la constitución o en alguna ley.

Al decir regularizar según la Real Academia Española se refiere a: 1) Legalizar, adecuar a derecho una situación de hecho o irregular 2) Regularizar la situación de una persona. En este

mismo espacio de ideas podemos indicar que regularizar no solo se refiere a que se concrete un hecho, si no que este sea explicado en forma precisa desde el inicio hasta el final y que detalle porque se tienen que cumplir esas situaciones y cuál es su objetivo y todo esto encuadrado en una normativa y que vele por los derechos objetivos de ese hecho para el bienestar subjetivo. Y en casos más complicados como el ejemplo propuesto en nuestro trabajo y uniendo el concepto de vacío normativo en la regularización nos da a entender que no existe ninguna norma que indique como regular esta acción y por lo consiguiente que existe un contrato de trabajo que busca a través de la simulación evitar cumplir los derechos que son contraídos por cumplir un trabajo específico.

Regularizar se refiere a normalizar, ordenar, reglamentar o sistematizar algo. Lo que se hace al regularizar algo es adaptarlo o adecuarlo a un cierto marco. Por lo general la regularización se refiere a lograr que una cosa sea acorde a lo establecido por una ley, una norma o una regla (Pérez Porto, 2024).

Tratándose de su aplicación de la regularización a los actos, esta puede considerarse como "la confirmación del acto gracias a la corrección de la irregularidad que lo afectaba" o como el "procedimiento que busca ajustar a la legalidad un acto irregular, con el fin de salvaguardar sus efectos". Por ejemplo, la regularización de actos administrativos en el derecho francés forma parte de una gama de poderes con los que cuenta el juez administrativo para evitar su anulación. Su puesta en marcha pone en juego dos principios que guían la acción administrativa: el principio de legalidad y el de seguridad jurídica, siendo este último el que parece favorecerse con el recurso a la institución de la regularización. (Jaime, 2021)

En este caso los contratos laborales están relacionados directamente con los gobiernos seccionales, porque los trabajos que realizan las personas a la que nos vamos a referir en varios ejemplos, se realizan dentro de instituciones netamente municipales o sectores que están bajo la administración municipal.

La Oficina Internacional de Trabajo ha manifestado que:

La relación de trabajo es un concepto jurídico subyacente al funcionamiento del mercado de trabajo en muchos países. Esto fue confirmado, en particular, en las discusiones sobre el «trabajo en régimen de subcontratación» en la Conferencia Internacional del Trabajo en 1997 y 1998, discusiones que precedieron a la adopción

del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), los estudios nacionales llevados a cabo por la OIT, la Reunión de expertos sobre los trabajadores en situaciones en las cuales necesitan protección y la discusión general de la Conferencia de 2003 sobre el ámbito de la relación laboral (Oficina Internacional del Trabajo, 2005).

Entonces uniendo todas estas premisas podemos definir que este trabajo de tesis trata sobre personas que trabajan en lugares dependientes de la administración pública (municipios) y que no tienen un contrato laboral establecido con estos municipios, sino con personas terceras ajenas, en la cual se realiza una simulación laboral y por lo tanto no gozan de derechos laborales como afiliación al IEES, vacaciones remuneradas o seguro médico.

Naturaleza jurídica: La regularización de los contratos

En la Ley Orgánica de Régimen Municipal, se establecía que los municipios debían establecer y aprobar los programas de servicios públicos, sin embargo, esta ley queda derogada, y en su reemplazo aparece el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, dejando muchos tipos de regularización en el ámbito de contratos sin un sustento, y a disposiciones de los Gobiernos Autónomos Descentralizados.

El Derecho Laboral es un Derecho protector de todo trabajador, independientemente del lugar o sector al que pertenezca y en el que realice sus labores. Es por ello, que no hay que olvidar que los servidores públicos también pueden ostentar la calidad de trabajadores dependiendo de sus funciones y el tipo de vínculo que mantengan con la administración pública. (Logroño, 2020).

En referencia a lo comentado, podemos decir que, al derogar la Ley Orgánica de Régimen Municipal, quedó un vacío normativo, el cual, dejó a libre disposición de los municipios el regularizar estos contratos, siendo los mismos, reconocidos por el hecho de ser servicio público. Y es que al sector público le rigen y amparan principios que van orientados al funcionamiento de la administración, a través de los principios de calidad, eficacia, eficiencia, etc.

El derecho laboral se protege, independientemente del lugar o sector al que este pertenezca o en el que realice sus labores. La Constitución de la República del Ecuador menciona:

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. (Ecuador, 2008)

Este artículo establece, que los servidores públicos gozarán de los derechos que se han establecido, y estos deberán ser reconocidos, además que la ley tiene que definir el órgano rector, que administrará dicha función, algo que se ve limitado, debido a que la derogación de la ley orgánica de regimen municipal, dejó ese vacío en muchas modalidades de empleo.

Estos vacíos intentaron ser suplidos por el COOTAD, el cual hizo que, a través de ordenanzas públicas, sean los mismos gobiernos seccionales quienes establezcan las regulaciones para los servidores públicos, existiendo un conflicto en los centros que no han expedidos sus reglamentos, ya que el servidor público no tiene una estabilidad, ni una certeza sobre su situación, además que, está a la presencia de las injusticias que se pueden presentar.

La prestación de servicios en el marco de una relación de trabajo es la que caracteriza de manera predominante la situación de muchos países. Además, en un estudio publicado en 2000 se ha constatado que en los países industrializados la relación de trabajo no solo predomina, sino que también sigue siendo duradera, contrariamente a informaciones persistentes según las cuales se habían producido tan grandes transformaciones que había

disminuido la estabilidad en el empleo y aumentado la flexibilidad numérica. (Cazes & Auer, 2000)

Así mismo, la Oficina Internacional de trabajo ha manifestado que:

Para verificar si existe o no existe una relación de trabajo es necesario guiarse por los hechos, y no por la denominación o forma que las partes le hayan dado. Por eso se dice que la existencia de una relación de trabajo depende de si se han satisfecho o no ciertas condiciones objetivas, y no de la manera como cada una de las partes o ambas califiquen la relación entre ellas. En otras palabras, lo que cuenta es aquello que se conoce en derecho como el principio de la primacía de la realidad, que a veces es enunciado expresamente en algunos sistemas jurídicos nacionales. Los tribunales también aplican con frecuencia este principio en ausencia de una norma expresa (Oficina Internacional del Trabajo, 2005).

En algunos sistemas jurídicos se recurre a determinados indicadores para poder lograr averiguar si existen o no los factores adecuados que permitan poder determinar que existe una relación de trabajo. Tenemos entre estos indicaron que figuran el grado de integración de una organización, quién supervisa las condiciones de trabajo, el dictado de cursos, suministro de maquinaria, materiales y herramientas, y la forma de pago de la remuneración, misma que se debe determinar si se paga en una proporción adecuada a la actividad del trabajador. En países donde se aplica el derecho consuetudinario, los jueces basan su decisión en ciertos criterios, entre ellos los llamados criterios de control, integración en la empresa, realidad económica y obligaciones mutuas. (Oficina Internacional del Trabajo, 2005)

El fin del servicio público es ofrecer un servicio de calidad, eficaz y eficiente, pero eso no se puede garantizar, si quien realiza el servicio no tiene una certeza sobre su situación laboral, e incluso, está a la expectativa en muchos casos que su remuneración se encuentra equivalente a la cantidad de actividades que realicen en el día en el centro donde laboran, existiendo el riesgo que el trabajo se pueda realizar de mala forma por la rapidez para poder realizar el trabajo.

Podemos ver que la normativa ecuatoriana coincide con parte de la doctrina, la cual ha establecido que:

En simple descripción o definición diremos que toda persona que proporcione un servicio o actividad remunerada en beneficio del Estado. Independientemente de la denominación que se le haya proporcionado al trabajador (servidor, funcionario o empleado público), este cumple un mismo fin, el de servir a nombre del Estado, a sus mandantes.(Valencia Zumba, 2015)

Entonces, al no tener una regularización estable como tal, estos se ven afectados como en la afiliación al seguro social, sin poder tener un aporte fijo, debido a la variación que tienen en sus ingresos remunerados cada mes, algo que afecta a los derechos laborales, e inclusive en el desarrollo integral que busca la Constitución de la República del Ecuador.

Capítulo 2

Pregunta de investigación

¿Qué situaciones violentan derechos laborales cuando son reguladas por los Gobiernos Autónomos Descentralizados?

Para responder esta pregunta, debemos entender la relación que se establece cuando se recibe un servicio público, la cual se da entre el ciudadano y el Estado, y es en este contexto que se habla de Derecho Público. Entendemos por Derecho Público la relación que existe entre dos partes, donde una de ellas es el Estado o cualquier ente público. Aquí es donde se aplica la frase “En Derecho Público, solo se aplica lo que la ley permite”. Es decir, el Estado o las instituciones que le pertenecen solo pueden realizar las acciones que tienen permitidas por la norma y no pueden extralimitarse en la ejecución de determinados actos, aun si no están prohibidos explícitamente.

Para realizar determinadas acciones, como el problema que estamos analizando, se debe remitir al derecho público correspondiente, en este caso, el Derecho Administrativo, y el cuál entra a regular parte de las acciones de los gobiernos seccionales, y son estos quienes terminando regulando a través de ordenanzas y otras disposiciones sobre el funcionamiento de las instituciones y de las empresas que están a cargo.

En el caso del GAD municipal del cantón Pedro Carbo, la derogada Ley Orgánica de Regimen Municipal establecía que eran funciones primordiales del municipio, el servicio de matadero y plazas de mercado, la cual se regulaba a través de ordenanzas municipales, y establecía como sería el servicio del mismo, así como los trabajadores pertenecientes al mismo.

Sucedo que cuando se deroga la Ley Orgánica de Régimen Municipal, y entra en vigencia el Código Orgánico de Organización Territorial autonomía y Descentralización (COOTAD), deja un vacío normativo correspondiente al servicio de faenamiento, y es que a las personas que faenan los animales, no les establece un estatuto dentro de los GAD municipales, por lo cual, en la ordenanza del GAD municipal de Pedro Carbo lo ha establecido como un tercero que lo contrata la persona que lleva los animales al matadero, pero a la hora de la práctica, este realiza las funciones que son de correspondencia del GAD Municipal.

Esto indica que se realiza una actividad laboral, que no pertenece a un tercero realizarla, sino a un servidor mismo del matadero municipal perteneciente al GAD Municipal del cantón Pedro Carbo. El trabajador no tiene como reclamar su condición de trabajador del matadero, ya que la ley no obliga al GAD Municipal a contratarlo, debido a este vacío normativo que existe, y deja abierta la ventana para que se realice la contratación de este trabajador a través de una simulación laboral, donde existe un contrato individual y se encuentra bajo la subordinación de un tercero que es los administradores del matadero municipal.

Y es que dentro del contrato de trabajo tenemos tres elementos que deben cumplirse, mismo que se encuentran estipulados en el Art. 8 del Código de Trabajo, 1) la prestación personal de servicios, 2) la remuneración y 3) subordinación jurídica. Otros autores aumentan dos elementos más a las que tenemos establecidas en el Código de Trabajo, la ajenidad (esta es a nombre y en beneficio de otra persona) y la voluntariedad (que el trabajo sea realizado por la persona que lo realiza).

La subordinación en el ámbito laboral

Dentro del problema jurídico analizado, vamos a tomar en referencia uno de los tres elementos establecidos en el código de trabajo para que exista una relación laboral por medio de un contrato individual de trabajo, y lo usaremos para establecer si se cumple dentro de la ordenanza emitida en el cantón Pedro Carbo para la Determinación, Recaudación, Administración Y Control Del Servicio Del Matadero Municipal.

Analicemos que es la subordinación laboral, ya que es la es la “aptitud que tiene el empleador para impartirle órdenes al trabajador y exigirle su cumplimiento, para dirigir su actividad laboral e imponerle los reglamentos internos de trabajo a los cuales debe someterse, **“todo dirigido a lograr el objetivo misional trazado”** (Legis, 2016).

La subordinación tiene dos elementos, interno y externo. El elemento interno, es la subordinación y la obediencia, mientras que el elemento externo es objetivo, material, físico y extrínseco a los actos del trabajador (Aguilar Aguilar, 2008).

Esta subordinación “constituye, en el orden de las relaciones laborales, un requisito objetivo que viene determinado por la necesidad del cumplimiento normal, eficiente y oportuno de las obligaciones de servicio, en cumplimiento de las normas de disciplina laboral” (Ștefănescu, 2018).

Es así que encontramos dentro de la subordinación que el empleador es quien “determina el horario y lugar de empleo de su personal, teniendo el derecho de darle información general o detallada sobre las modalidades de realización de las tareas de servicio” (Țop & Enache, 2021).

Dentro del derecho laboral, se efectúa “el hecho de que el empleado (el ejecutante) esté sujeto a las normas disciplinarias del empleador (beneficiario del trabajo) y realiza su actividad bajo su supervisión, en el lugar de trabajo indicado y en cumplimiento del horario de trabajo” (Țop & Enache, 2021).

El problema jurídico dentro del presente trabajo es la simulación laboral que existe dentro del matadero municipal del cantón Pedro Carbo, mismo que se evidencia en la ordenanza municipal que Reglamenta la Determinación, Recaudación, Administración Y Control Del Servicio Del Matadero Municipal.

Como bien lo señala Américo Plá Rodríguez:

Lo que el derecho del trabajo impone es el reconocimiento absoluto de unos hechos que resultan irrefutables, independientemente de las formalidades o apariencias que pueda adquirir la relación de trabajo, no es la letra o la redacción lo que evidencia la compra o prestación de un servicio, son los hechos y, la continuidad de estos, los que revelan la existencia de un empleador y un trabajador en una perfecta línea de subordinación, la existencia o no del documento es lo secundario, al menos en lo que al derecho del trabajo se refiere, a diferencia de lo que se estipula en los acuerdos civiles o mercantiles, pues lo que no puede hacerse es invocar un texto escrito para pretender que este predomine sobre los verdaderos hechos. Si la práctica demuestra que en la realidad se actuó de determinada manera, eso es lo que debe tenerse en cuenta y no las estipulaciones que hayan podido hacerse para disimular u ocultar la verdad o para programar una actividad según ciertas normas, que luego las mismas partes, con su

propio comportamiento, modificaron en forma práctica, pero inequívocamente clara (1978) (Romero Milano, 2001).

Los tratadistas Manuel Alonso Olea y María Emilia Casas Bahamonde señalan que: “Frente a estos supuestos (simulación) está la presunción “iuris tantum” de existencia de un contrato de trabajo entre quien presta un servicio y quien lo paga o debe pagar (art. 8.1. ET; infra, VII.A), y las terminantes declaraciones de la jurisprudencia de que la naturaleza del contrato depende de las obligaciones de las partes (aplicación del principio de primacía de la realidad: Plá), siendo irrelevante la voluntad de éstas, aún concordante y explícita –a fortiori si impuesta abusivamente por una a la otra-, de despojar un contrato de trabajo a sus normas reguladoras (en este caso, el contrato simulado sería fraudulento), imponiéndose por tanto, la “causa verdadera”....” (Montoya Melgar, 2011).

Y es que los faenadores que ejercen sus funciones dentro del camal, deben ser contratados por los propietarios de los introductores de ganado en pie, es decir, estos se encuentran bajo la dependencia del dueño de ganado en pie. Sin embargo, en la práctica y análisis de la ordenanza se evidencia que el faenador no cumple con los tres elementos del contrato de trabajo individual, en la cual, de acuerdo a la ordenanza, este se encuentra bajo la subordinación de la unidad administrativa y de los responsables del servicio.

Dentro de esta unidad administrativo y de los responsables del servicio tenemos al Administrador, al Médico Veterinario, al Comisario Municipal, al Recaudador y a un Guardián. Cada uno cumple con distintas funciones, e incluso, ejercen ciertas funciones en las cuales se evidencia la subordinación que tienen los faenadores.

Como se ha mencionado antes, quien contrata a los faenadores son los dueños del ganado en pie, sin embargo, para que estos puedan ejercer sus funciones deben cumplir con las órdenes que establece el matadero municipal del cantón Pedro Carbo, iniciando por el horario de faenamamiento, mismo que se establece en dos formas: lunes a viernes de 01h00 a 06h00, y sábado, domingo y feriados de 22h00 a 06h00. De lo antes analizado, varios autores manifiestan que una de las características para la existencia de la subordinación, se basa en el cumplimiento del horario de trabajo que expresa el empleador, en el cual, en este caso no lo pone el dueño del ganado en pie, sino la administración del matadero municipal.

Pasamos al siguiente punto en cuestión y es bajo la supervisión de quién realiza el trabajo el faenador, y es que el Art. 9 del Art. 14, sobre el control y procedencia del ganado, establece “...el Médico Veterinario o quien haga sus veces, autorizara [sic] la matanza y faenamiento del ganado en el matadero municipal...” (Carbo, 2015). Es decir, el faenador realiza la actividad bajo la supervisión del médico veterinario, misma que deberá ser realizada dentro del matadero municipal, siendo esta una consecuencia de la subordinación por cuanto se establece el objeto y contenido de la relación laboral.

Así mismo, en el Art. 12 del Art. 17, en su inciso segundo establece “El control de faenamiento de los animales estará de acuerdo al reporte del Médico Veterinario, Comisario y Recaudador Municipal, los mismos que verificaran y garantizaran [sic] el servicio de los corrales y del faenamiento del matadero municipal” (Carbo, 2015), lo cual se permite identificar que la supervisión no solo recae en el médico veterinario, sino que también está a cargo del comisario y del recaudador municipal, lo que amplía aún más la subordinación existente entre las autoridades del matadero municipal con el faenador, y se evidencia que el introductor de ganado no ejerce una orden de control sobre las actividades que realiza el faenador.

Inclusive, el matadero municipal dentro del cobro de sus tasas en su Art. 12 del Art. 17, establece el cobro de la tasa “Por control médico veterinario, por uso del lugar de matanza, *faenamiento* [énfasis añadido] y gastos administrativos”, es decir, dentro de la tasa cobran por un servicio que ellos no ofrecen como es el faenamiento, sino que lo realizan personas que son contratadas por los introductores de ganado, es decir, por personas externas y que no forman parte del matadero municipal, a lo cual, genera una contradicción, porque dentro de su unidad administrativa y responsables del servicios, no mencionan a los faenadores como funcionarios del matadero y se cobraría por un servicio del cual no tienen funcionarios encargados para realizarlo.

Tenemos que la “subordinación es un elemento personal, subjetivo, íntimo relacionado con quien realiza el trabajo y está sujeto a las prerrogativas organizativas, normativas y de control de otra persona” (Rosário Palma Ramalho, 2020). Tenemos otro criterio que está relacionado con el empleador y es “quién proporciona la base material, las herramientas

necesarias para el desempeño del trabajo por parte de los empleados, asumiendo el riesgo de la actividad realizada” (Top & Enache, 2021).

Dentro de la ordenanza municipal, establece en su disposición general que “Toda persona natural o jurídica y sociedades de hecho, cuya actividad sea el faenamiento y comercialización de la carne, están obligadas a *utilizar las instalaciones del matadero municipal del Cantón Pedro Carbo* [énfasis añadido], con el fin de salvaguardar la salud pública.” (Carbo, 2015), es decir, es el camal municipal quien proporciona todas las herramientas necesarias para que se pueda realizar el correcto desempeño antes, durante y después del faenamiento.

Se evidencia que existe una clara subordinación del faenador hacia los administradores del matadero municipal, quien este debe estar bajo las órdenes, directrices y supervisiones que establezcan estos últimos para realizar el trabajo que fue encomendado.

Afectación por la simulación

Al momento de ejercer el trabajo como tal, puede suceder que ocurra un accidente dentro del área de trabajo y el faenador sufra daños en los cuales se produzcan lesiones e inclusive la pérdida de vida del faenador debido al peligro del trabajo que se encuentra realizando, donde se manejan instrumentos cortopunzantes. Sin embargo, el faenador no tendría las debidas indemnizaciones debido a la simulación laboral que se encuentra.

Al tener el faenador un contrato individual de trabajo, de acuerdo a las funciones que realiza, quien lo contrata no lo afiliaría al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), lo que ocasionaría, que si llega a ocurrir un accidente, el faenador debe estar asegurado por sus propios medios en el IESS para que pueda recibir la atención adecuada, viéndose perjudicado, porque en realidad realiza actividades y presta sus servicios para el matadero municipal donde debería estar registrado como un trabajador del mismo.

Al no estar afiliado y no constar como miembro del matadero, se evidencia una vulneración de derechos para el trabajador, especialmente en lo relacionado con el seguro social, permitiendo al matadero municipal evitar el pago de rubros como la remuneración y la afiliación al seguro social del faenador que realiza las actividades dentro de sus instalaciones.

Además, los efectos de la simulación referente al caso en análisis, transgrede un conjunto de derechos que encontramos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, donde se evitaría la afiliación de los trabajadores al IESS, así mismo evitarían el reconocimiento de las horas extras y suplementarias, el pago de vacaciones y un salario justo y legal establecidos en el Código del Trabajo.

Conclusiones

1. La ausencia de regulación específica en los contratos laborales de los trabajadores municipales, ejemplificado por el caso del camal municipal en el cantón Pedro Carbo, revela un vacío normativo importante. La derogación de la Ley Orgánica de Régimen Municipal y la implementación del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización han dejado a los empleados, como los matarifes, en una posición laboral vulnerable, sin afiliación al seguro social y otros derechos básicos. La regularización de estos contratos se convierte en una necesidad urgente para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar la calidad de los servicios públicos, exigiendo una revisión y modificación de la legislación actual para asegurar un desarrollo local equitativo y sostenible.

2. En síntesis, la problemática jurídica analizada se centra en los trabajadores involucrados en prácticas de simulación laboral en entidades públicas, como es el caso del GAD Municipal de Pedro Carbo. La carencia de regulaciones específicas, tras la derogación de la Ley Orgánica de Régimen Municipal y la implementación del COOTAD, deja desprotegidos a aquellos empleados que, a pesar de formalizarse mediante contratos individuales de trabajo, desempeñan labores equiparables a las de empleados públicos, careciendo de las salvaguardias laborales pertinentes. El análisis resalta la importancia del principio de la primacía de la realidad en el ámbito laboral y aboga por la necesidad de sanciones administrativas para abordar de manera efectiva estas prácticas que buscan evadir las obligaciones legales.

3. La simulación laboral existente dentro del matadero municipal se evidencia debido a la subordinación que tiene el faenador hacia las autoridades administrativas y de control del matadero, en la cual, realizan la actividad dentro de las instalaciones del matadero municipal, utilizando las herramientas necesarias para la ejecución de las actividades dentro del establecimiento. Además, ellos obedecen órdenes de aquellos funcionarios de la unidad administrativa y de los responsables del servicio, el cumplimiento de horarios laborales y sanciones disciplinarias por no acatar disposiciones o por incumplir lo estipulado en la ordenanza municipal, siendo estas suspensiones y sanciones pecuniarias.

4. El GAD Municipal del cantón Pedro Carbo, cobra una tasa donde se encuentra estipulado el faenamamiento, sin embargo, no cuenta por personal para poder brindar dicho

servicio, ya que los faenadores son contratados por los introductores de ganados, quienes son terceros ajenos al matadero municipal, lo que evidencia que los faenadores realizan su trabajo para el matadero, lo que permite cumplir con el servicio por el cual se cobra en la tasa de faenamiento.

Recomendaciones

1. Se recomienda la revisión y reforma de la ordenanza municipal que regula el matadero municipal, donde se incluya a los faenadores dentro del personal que realiza el servicio.
2. Si es necesario, se recomienda la revisión y reformulación del estatuto del matadero municipal, transformándolo de un "centro de faenamiento municipal" a un "centro de faenamiento de economía popular y solidaria". Esto permitirá no solo atraer a asociaciones interesadas en utilizar sus servicios, sino también abrirá la posibilidad de que dichas asociaciones contribuyan financiera y operativamente al funcionamiento del Camal. Además, esta transformación puede facilitar la implementación de regulaciones específicas para los trabajadores involucrados, estableciendo así una base más sólida para la protección de sus derechos laborales.
3. Se sugiere establecer alianzas estratégicas con asociaciones y cooperativas interesadas en utilizar el Camal. Estas alianzas podrían incluir acuerdos financieros, donde las asociaciones contribuyan con un porcentaje de los costos operativos del Camal a cambio de acceso preferencial a sus servicios. Este enfoque no solo podría aumentar los ingresos del Camal, sino también fortalecer la participación de la economía popular y solidaria en el proceso.
4. Es esencial llevar a cabo campañas de difusión y concientización tanto entre las asociaciones y cooperativas como en la comunidad en general. Informar sobre la transformación del Camal y los beneficios de su participación puede generar interés y apoyo. Además, destacar la importancia de regularizar la situación de los trabajadores para garantizar condiciones laborales adecuadas puede ser crucial. La comunicación efectiva contribuirá a construir una imagen positiva del nuevo enfoque del Camal y fomentará la cooperación de los actores involucrados.

Reforma Planteada (LEX FERENDA)

Texto actual de la Ordenanza Municipal	Reforma Sugerida a la Ordenanza
<p style="text-align: center;">Art. 3 del Art. 8.- Dirá: DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA Y LOS RESPONSABLE DEL SERVICIO.- El funcionamiento del matadero municipal estará sujeto y bajo control del Administrador, Médico Veterinario, Comisario Municipal, Recaudador y un guardián.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 3 del Art. 8.- Dirá: DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA Y LOS RESPONSABLE DEL SERVICIO.- El funcionamiento del matadero municipal estará sujeto y bajo control del Administrador, Médico Veterinario, Comisario Municipal, Recaudador, <i>los respectivos faenadores</i> y un guardián.</p>
<p style="text-align: center;">Art. 12 del Art. 17.- Dirá: DE LAS TASAS.- (...)El control de faenamamiento de los animales estará de acuerdo al reporte del Médico Veterinario, Comisario y Recaudador Municipal, los mismos que verificaran y garantizaran el servicio de los corrales y del faenamamiento del Matadero Municipal, realizando cruce de información mensual de faenamamiento números de animales y numero de recaudaciones y verificar los permisos de introductor del ganado, (...)</p>	<p style="text-align: center;">Art. 12 del Art. 17.- Dirá: DE LAS TASAS.- (...)El control de faenamamiento de los animales estará de acuerdo al reporte del Médico Veterinario, Comisario y Recaudador Municipal, los mismos que verificaran y garantizaran el servicio de los corrales y del faenamamiento del Matadero Municipal, realizando cruce de información mensual de faenamamiento números de animales y numero de recaudaciones y verificar los permisos de introductor del ganado, <i>y deberá ser realizado por los faenadores que se encuentren en su horario de operación una vez obtenida la aprobación para realizar la actividad,</i> (...)</p>
<p style="text-align: center;">Art. 15 del Art. 20.- Dirá: DE LAS SANCIONES Y MULTAS.- Si alguno o algunos de los propietarios introductores o faenadores, con el ánimo de</p>	<p style="text-align: center;">Art. 15 del Art. 20.- Dirá: DE LAS SANCIONES Y MULTAS.- Si alguno o algunos de los propietarios introductores, con el ánimo de perjudicar a</p>

<p>perjudicar a los demás propietarios introductores o faenadores o por no acatar las disposiciones de esta ordenanza, realizare la matanza y desposte fuera de los mataderos municipales y lugares no autorizados, serán sancionados con la suspensión de venta al público durante 15 días y una multa del 50% del salario básico vigente a la fecha, (...)</p>	<p>los demás propietarios introductores o por no acatar las disposiciones de esta ordenanza, realizare la matanza y desposte fuera de los mataderos municipales y lugares no autorizados, serán sancionados con la suspensión de venta al público durante 15 días y una multa del 50% del salario básico vigente a la fecha, <i>en el caso de los faenadores, si estos realizan una actividad destinada a perjudicar a un tercero, sea introductor de ganado u otro faenador; este tendrá una sanción de una multa del 10% del salario básico unificado vigente a la fecha del cometimiento de la acción(...)</i></p>
--	---

Propuesta de nuevo texto

Dentro del “Art. 3 del Art. 8.- Dirá: DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA Y LOS RESPONSABLE DEL SERVICIO”, en la parte de funciones, agregar un subtítulo que mencione lo siguiente:

FAENADOR:

- a) Realizar el sacrificio y desangrado cumpliendo y garantizando las normativas de AGROCALIDAD.
- b) Asegurar la calidad de la carne, antes, durante y después del proceso de faenamiento.
- c) Realizar los cortes y dividirlos de acuerdo a las disposiciones establecidas por el Médico Veterinario.
- d) Junto con el Médico Veterinario, controlar el aseo de la sala de recepción, espera y faenamiento.

Referencias Bibliográficas

- Aguilar Aguilar, L. (2008). *Derecho Laboral. Teoría—Práctica jurisprudencia. Texto para abogados* (Primera). Cámara Ecuatoriana del Libro - Núcleo de Pichincha.
- Bustamante Fuentes, C. (2008). *Manual de Derecho Laboral* (2008.^a ed.). Editorial Jurídica del Ecuador.
- Carbo, P. (2015). *Administración del Sr. Ing. Agr. Ignacio Figueroa Gonzáles*.
- Cazes, S., & Auer, P. (2000). Fortaleza de la relación de trabajo duradera en los países industrializados. *2000, 119(4)*, 419-450.
- Chavez de Barrera, N. (2002). *Derecho laboral aplicado* (1a.). Casa de la Cultura Ecuatoriana.
- Dima, L. (2017). *Dreptul muncii*. C. H. Beck.
- Jaime, A. F. M. (2021). La regularización en materia urbanística: Lecciones del derecho francés para el caso colombiano. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, *26*, 263-283.
- Legis. (2016, julio 29). *Subordinación, factor determinante del contrato laboral frente al de prestación de servicios: Consejo de Estado. Ámbito Jurídico*.
<https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/administrativo-y-contratacion/subordinacion-factor-determinante-del-contrato>
- Logroño, L. K. V. (2020). Régimen laboral de las empresas públicas ecuatorianas. *Revista de la Facultad de Jurisprudencia*, *7*, 366-404.
- Montoya Melgar, A. (2011). *Derecho del trabajo: Textos y materiales* (1. ed). Civitas.
- Neves Mujica, J. (2004). *Introducción al derecho laboral* (2a ed., reimpr. 2004). Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2005). *La relación de trabajo: Quinto punto del orden del día* (1a. ed). Oficina Internacional del Trabajo.
- Pérez Porto, J. (2024, febrero 27). *Regularización—Qué es, definición y concepto*. Definición de Regularización. <https://definicion.de/regularizacion/>

- Real Academia Española. (2024). *Empleador, empleadora* | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE. <https://dle.rae.es/empleador?m=form>
- Romero Milano, A. R. (2001). El contrato de trabajo realidad y forma. *Gaceta Laboral*, 07(2), 167-180.
- Rosário Palma Ramalho, M. do. (2020). *Tratado de Direito do Trabalho Parte I Dogmática Geral* (5ta ed.). Almedina.
- Sanguineti Raymond, W. (1988). *Contrato de locación de servicios frente al derecho civil y al derecho del trabajo*. Cultural Cuzco Editores.
- Ștefănescu, I. T. (2018). *Trăsăturile specifice esențiale ale contractului individual de muncă și autonomia dreptului muncii*. 4/2018.
- Țop, D., & Enache, N. (2021). Límites de subordinación del empleado al empleador y autocracia laboral. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 2, 163-175. <https://doi.org/10.24310/rejls.vi2.12448>
- Valencia Zumba, L. V. (2015). *La problemática del derecho a la estabilidad y permanencia de los servidores públicos en el Ecuador* [Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4501/1/T1626-MDE-Valencia-La%20problemativa.pdf>

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Burgassi Holguín, Gonzalo Alexander**, con C.C: # **0921910816** y **Corro Palacios, Tony Ariel**, con C.C: # **1205980517**; del trabajo de titulación: **Efectos de la regularización laboral realizada por Gobiernos Seccionales: análisis de ordenanza municipal**, previo a la obtención del título de **ABOGADO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 30 de agosto 2024

f. 

Burgassi Holguín, Gonzalo Alexander
C.C. 0921910816

f. 

Corro Palacios, Tony Ariel
C.C. 1205980517



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Efectos de la regularización laboral realizada por Gobiernos Seccionales: análisis de ordenanza municipal		
AUTOR(ES)	Burgassí Holguín, Gonzalo Alexander; Corro Palacios Tony Ariel		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	García Auz José Miguel		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TITULO OBTENIDO:	Abogado		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	30 de agosto de 2024	No. DE PÁGINAS:	26
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho de Trabajo, Derecho Administrativo, Derecho Municipal		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	GAD Municipal, Faenamiento, Simulación Laboral, Regulación, Subordinación Laboral, Contrato individual de trabajo.		
RESUMEN/ABSTRACT El problema identificado en el caso del GAD Municipal de Pedro Carbo se centra en el vacío normativo en la regulación de los trabajadores que prestan servicios en el matadero municipal. Tras la derogación de la Ley Orgánica de Régimen Municipal y la entrada en vigencia del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización (COOTAD), se generó una laguna normativa respecto al servicio de faenamiento. En este contexto, el GAD municipal ha optado por ofrecer el servicios mediante una simulación laboral, en la cual, los faenadores son contratados por introductores de ganado, pero en la hora de la práctica, estos obedecen a las autoridades de la unidad administrativa y los responsables del servicio, evidenciándose una subordinación del faenador hacia terceros que no es quien lo contrató.			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-4	E-mail: gonzalo.burgassi@cu.ucsg.edu.ec Tony.corro@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Reynoso Gaute, Maritza Ginette		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			