



## **ESCUELA DE JURISPRUDENCIA**

### **Tema:**

# **EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LOS DERECHOS LABORALES DE LOS OPERARIOS Y APRENDICES DE ARTESANOS EN RELACIÓN A LOS TRABAJADORES EN GENERAL**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogada**

### **Línea de Investigación:**

Fundamentos y Principios del Derecho y sus aplicaciones

### **Autora:**

Jessica Viviana Carrasco Villalba

### **Director:**

Mentor Marcelo Meléndez Torres; Dr. Mg.

**Ambato – Ecuador**

**Febrero 2020**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO**

**HOJA DE APROBACIÓN**

**Tema:**

“EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LOS DERECHOS LABORALES DE LOS OPERARIOS Y APRENDICES DE ARTESANOS EN RELACIÓN A LOS TRABAJADORES EN GENERAL”

**Línea de investigación:**

Fundamentos y Principios del Derecho y sus aplicaciones

**Autor:**

JESSICA VIVIANA CARRASCO VILLALBA

Mentor Marcelo Meléndez Torres; Dr. Mg.

f. 

**CALIFICADOR**

Luis Fernando Suárez Proaño; Dr. Mg.

f. 

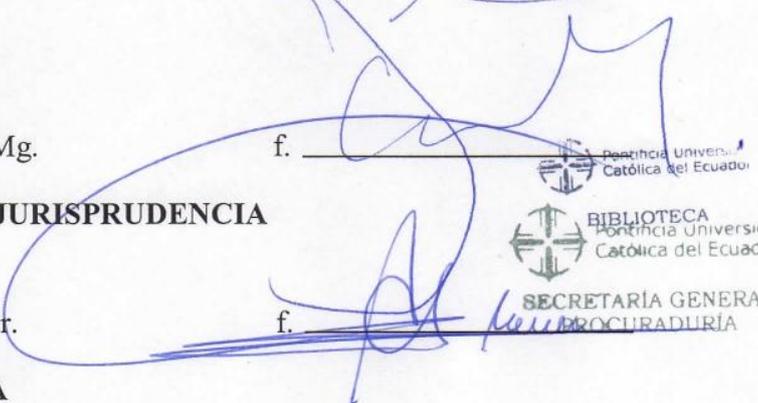
**CALIFICADOR**

Máya Cristina Mena Mena; Ab. Mg.

f. 

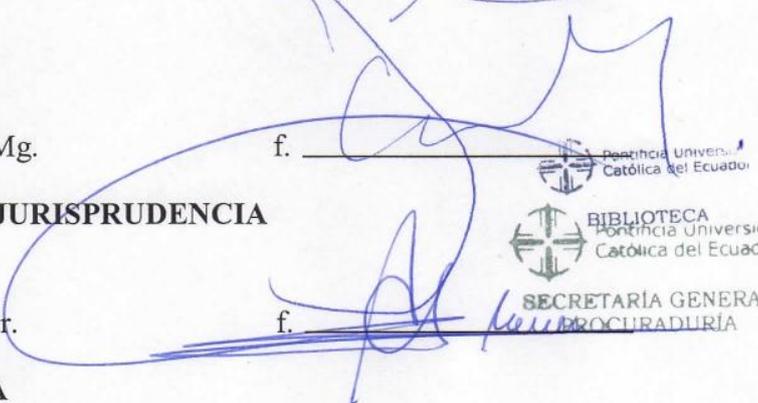
**CALIFICADOR**

Edgar Santiago Morales Morales; Ab. Mg.

f. 

**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE JURISPRUDENCIA**

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel; Dr.

f. 

**SECRETARIO GENERAL PUCESA**

 Pontificia Universidad Católica del Ecuador

 BIBLIOTECA Pontificia Universidad Católica del Ecuador

 SECRETARÍA GENERAL PUCESA PROCURADURÍA

Ambato-Ecuador

Febrero 2020

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo: **JESSICA VIVIANA CARRASCO VILLALBA**, con **CC. 180480771-5**, autora del trabajo de graduación intitulado: **“EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LOS DERECHOS LABORALES DE LOS OPERARIOS Y APRENDICES DE ARTESANOS EN RELACIÓN A LOS TRABAJADORES EN GENERAL”**, previa a la obtención del título profesional de **ABOGADA**, en la escuela de **JURISPRUDENCIA**.

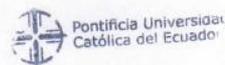
- 1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
- 2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad

Ambato, Febrero 2020



**JESSICA VIVIANA CARRASCO VILLALBA**

**CC. 180480771-5**



BIBLIOTECA

## AGRADECIMIENTO

A Dios por ser quien ilumina mi camino, por su infinita misericordia y bendiciones durante toda mi vida.

A mis padres Hugo y Lidia, por brindarme incondicionalmente su amor, su confianza y su apoyo en todos los aspectos; sin duda, gracias por ser mis guías y mi fortaleza durante toda mi etapa de formación profesional.

A mi estimado docente tutor, doctor Marcelo Meléndez por impartir sus conocimientos con paciencia y dedicación, y hacer posible esta investigación.

A mi querido doctor Hugo Altamirano, gran amigo y profesional, a quien admiro mucho; gracias por brindarme su apoyo, impartir sus conocimientos e impulsar el desarrollo de esta investigación.

A mis amigas, amigos, familia y quienes de una u otra manera me han dado ánimo y apoyo para mi formación profesional.

A todos los docentes de la escuela de Jurisprudencia de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato, que semestre a semestre me han enseñado cuán importante es la formación ética y profesional.

*Infinitas gracias,*

*Jessica Viviana Carrasco Villalba*

## DEDICATORIA

A Dios por ser mi fuente de inspiración y fortaleza, por guiarme por el camino del bien e iluminar mi vida para terminar mis estudios profesionales.

A mis padres, por sus consejos, inculcarme buenos modales y apoyarme incondicionalmente para llegar a culminar una etapa más en mi vida.

*Con amor,*

*Jessica Viviana Carrasco Villalba*

## RESUMEN

La investigación, tiene como propósito analizar el principio constitucional de igualdad aplicado a los derechos laborales de los operarios y aprendices de artesanos, relacionado con los trabajadores en general. Se evidencia como problema más representativo: la vulneración de los derechos laborales de los operarios y aprendices de artesanos a través de la posible inaplicación del principio constitucional referido, mismo que es reconocido también en diferentes Instrumentos Internacionales. El Código del Trabajo y la Ley de Defensa del Artesano excluyen a este grupo laboral de recibir algunos beneficios laborales como: décima tercera y cuarta remuneración, porcentaje de utilidades y fondos de reserva. El trabajo investigativo, se desarrolló desde un paradigma crítico propositivo, por considerar criterios de autores y tiene un enfoque de carácter cualitativo al estar basado en la modalidad bibliográfica. Como método teórico, se empleó el deductivo, parte de la premisa mayor: el principio constitucional de igualdad, que es analizado a profundidad y posteriormente centrar la investigación en los derechos laborales de operarios, aprendices de artesanos y trabajadores en general, se utilizó también como método práctico el dogmático. Entre los resultados más relevantes, se obtuvo que los derechos laborales de los operarios y aprendices de artesanía son vulnerados al no recibir los beneficios remunerativos adicionales, porcentaje de utilidades y fondos de reserva, a diferencia de los trabajadores en general, a pesar de que la relación laboral cumple los parámetros laborales del trabajador en general, por lo tanto, no se aplica el principio de igualdad lo cual genera discriminación.

**Palabras clave:** principio de igualdad, operarios, aprendices, artesanos, beneficios laborales, trabajadores en general.

## **ABSTRACT**

The aim of the study is to analyze the constitutional principle of equality applied to the labor rights of operators and apprentices of artisans related to workers in general. The problem that has been detected is that the labor rights of operators and apprentices of artisans are being violated through the possible inapplication of this constitutional principle, which is also recognized in different international instruments. The Labor Code and the Artisan Defense Law exclude this work group from receiving some labor benefits such as the thirteenth and fourteenth salary, a percentage of profits and reserve funds. The study was developed from a critical pro-active paradigm, considering the criteria of authors; it also uses a qualitative approach based on the bibliographic mode. As a theoretical method, the deductive was used, stemming from the main premise -the constitutional principle of equality- which is analyzed in depth. The study then focused on the labor rights of operators, apprentices of artisans and workers in general. The practical method used was dogmatic. Among the most relevant findings, it was discovered that the labor rights of artisan operators and apprentices are violated by not receiving additional pay benefits, a percentage of profits and reserve funds, unlike workers in general, despite the fact that their work relationship lies within the labor parameters of the worker in general; therefore, the principle of equality does not apply to them and this causes discrimination.

**Keywords:** principle of equality, operators, apprentices, artisans, labor benefits, workers in general.

## Índice

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DEDICATORIA .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
Índice .....	viii
Índice de tablas .....	ix
Índice de gráficos.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA .....	5
1.1. El principio constitucional de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral .....	5
1.2. El trabajo artesanal en el Ecuador .....	11
1.3. Beneficios que no reciben los operarios y aprendices de artesanos según el Código del Trabajo.....	25
1.4. Beneficios que reciben los operarios y aprendices de artesanos según el Código del Trabajo.....	32
1.5. El contrato de trabajo entre el artesano, operario y aprendiz .....	42
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO .....	50
2.1. Metodología de la Investigación.....	50
2.2. Técnicas e Instrumentos de recolección de la información.....	51
2.3. Población y muestra .....	52
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	55
3.1. Presentación de Resultados .....	55
3.2. Análisis general de resultados .....	69
CRITERIOS JURÍDICOS .....	71
CONCLUSIONES.....	73
RECOMENDACIONES .....	75
BIBLIOGRAFÍA .....	76
ANEXOS .....	87

## Índice de tablas

Tabla 1. Beneficios de los artesanos.....	24
Tabla 2. Población y muestra .....	52
Tabla 3. Entrevista a especialistas en Derecho Laboral .....	56
Tabla 4. Entrevista al presidente de la Junta Provincial de Defensa del Artesano de Tungurahua.....	60
Tabla 5. Entrevista a la Unidad de Mipymes y artesanías del MIPRO .....	63
Tabla 6. Entrevista al experto jurídico de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ambato .....	66

## Índice de gráficos

Gráfico 1. Fórmula para el cálculo de utilidades.....	29
Gráfico 2. Evolución del SBU en Ecuador.....	34
Gráfico 3. Proceso para ser Artesano en el Ecuador .....	70

## INTRODUCCIÓN

A partir del 20 de octubre de 2008, cuando en el Registro Oficial No. 449, se publica la Constitución de la República del Ecuador, nace un principio constitucional de elevada importancia para el convivir de los ciudadanos ecuatorianos, como es el “Principio de Igualdad”, mismo que está inserto en el Art. 11, numeral 2, de la Norma Suprema ecuatoriana, el cual textualmente dice: “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 11 num. 2), con lo que, desde la máxima Ley del Ecuador erradica la discriminación existente en diversas áreas.

Una de esas áreas es la que abarca al derecho social, donde se encuentra el derecho laboral y dentro de éste a los trabajadores, que tienen dos denominaciones, por un lado están los trabajadores en general y por otro los trabajadores denominados aprendices y operarios de artesanos.

Así mismo, encontramos textos legales como el Código del Trabajo y la Ley de Defensa del Artesano, que norman a las dos clases de trabajadores enunciados, sin embargo el primero de los textos legales abarca normativa que rige para todos los trabajadores en general incluidos a los aprendices y operarios de artesanos, en cambio la segunda de las Leyes referidas, trata sólo lo relacionado a la rama artesanal. Es así que, estos textos legales hacen referencia a los trabajadores, entre los cuales nace una desigualdad, quizá los momentos en las que fueron emitidas son diferentes, pero a partir de la promulgación de la Constitución de la República del Ecuador todos son iguales y tienen los mismos derechos y obligaciones, por lo que los trabajadores también son iguales y recibirán los mismos beneficios laborales contemplados en la normativa laboral con base en la normativa constitucional.

Entonces, al existir constitucionalmente el “Principio de igualdad”, se encuentra que varios beneficios laborales de los aprendices y operarios de artesanos, no son los mismos que los trabajadores en general, por lo que se vulnerarían, varios derechos de esta rama de trabajadores que aportan con su esfuerzo a la producción artesanal y economía del país.

De acuerdo a los estudios realizados por Hernández, Pineda y Andrade (2011), la actividad artesanal sigue vigente en pleno siglo XXI, permite a los artesanos tener una fuente de ingresos para satisfacer sus necesidades básicas, sin embargo, los operarios y aprendices de artesanos resultan los más afectados, al no recibir ciertos beneficios laborales adicionales que si lo reciben los demás trabajadores en general. En ese sentido, autores como Gómez (2014) y Terrasa (2017), concuerdan que todas las personas que realicen alguna actividad dentro del campo laboral serán tratadas en base al principio de igualdad ante la ley contemplado en nuestra Norma Suprema y en Instrumentos Internacionales. Según Solís y Ávalos (2017), manifiestan que es una lucha constante el reconocimiento de los derechos laborales, como derechos fundamentales en la que todos los trabajadores puedan tener una vida digna y en igualdad de condiciones. También Ocampo y Garzón (2016), mantienen su postura considerando al trabajo como un derecho fundamental basado en el principio de igualdad y hacen referencia a los artesanos como un grupo de trabajadores informales que contarían con igual acceso al Seguro Social y a una remuneración justa y digna.

El autor Irigoyen (2016), menciona que en el Ecuador, los artesanos, operarios y aprendices son un grupo vulnerable que no cuentan con la suficiente protección por parte de la normativa laboral y se encuentran en desequilibrio con el resto de trabajadores lo que obliga a buscar una protección en normas jerárquicamente superiores. Los autores Martínez (2014), Palate (2016) y Duran (2016), mantienen un criterio unificado al mencionar que el principio de igualdad es uno de los principios más importantes dentro del derecho laboral, que se encuentra contemplado en la Constitución de la República del Ecuador y en los diferentes Tratados y Convenios Internacionales, por lo tanto, éste sería aplicado a todas las personas con el fin de evitar la vulneración de sus derechos y con mayor razón a los operarios y aprendices, que es un grupo laboral que no reciben las remuneraciones adicionales ni algunos beneficios que la ley les concede en comparación de los trabajadores en general.

De esta manera, es importante mencionar que la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) en su artículo 23 numeral 1 menciona que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. En este mismo sentido la Organización Internacional del Trabajo ha emitido

varios acuerdos que han sido ratificados por el Ecuador, los cuales garantizan el trabajo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación, a más de tener una remuneración justa y digna para satisfacer sus necesidades básicas. Finalmente, la Constitución de la República del Ecuador, en especial en los artículos 33 y 325 hace referencia al trabajo como un derecho y un deber social en donde el Estado será quien garantice el cumplimiento de este derecho, se basan en el principio de igualdad, es decir, sin que exista discriminación de ninguna índole para todos los trabajadores y trabajadoras; por lo tanto, invita a que se aplique lo dispuesto en el Art. 11, numeral 2, de la Norma Suprema ecuatoriana.

Es evidente que, los artesanos son parte fundamental del desarrollo económico del Ecuador, no obstante, se están vulnerando los derechos laborales de los operarios y aprendices, en especial en la aplicación del principio de igualdad constitucional, reconocido además en diferentes tratados e instrumentos internacionales. El Código del Trabajo manifiesta que este grupo de trabajadores quedan excluidos de recibir los beneficios laborales adicionales, esto es: décima tercera y cuarta remuneración, porcentaje de utilidades y fondos de reserva. Incumplimiento, que se gesta a través de la propia Ley de Defensa del Artesano, donde se manifiesta que respecto a los beneficios de remuneraciones, se sujetarán a lo dispuesto en el Código del Trabajo, se evidencia de esta manera que no existe una correcta aplicación del principio de igualdad constitucional.

En la presente investigación, se plantea la siguiente pregunta de estudio: ¿Es aplicado el principio constitucional de igualdad en los derechos laborales de los operarios y aprendices del sector artesanal en relación a los trabajadores en general en el Ecuador?, por tanto se ha establecido como objetivo general “Analizar el principio de igualdad en los derechos laborales de los operarios y aprendices de artesanos en relación a los trabajadores en general”. Como primer objetivo específico: “Fundamentar doctrinaria y jurídicamente el principio de igualdad constitucional en el ámbito laboral del estado ecuatoriano”, el segundo objetivo “Contrastar el estado actual de los derechos laborales tanto de los operarios y aprendices de artesanos como de los trabajadores en general”, y por último, “Proponer criterios jurídicos para la correcta aplicación del principio de igualdad constitucional en los derechos laborales de los artesanos”.

La investigación empleó un diseño cualitativo, con un alcance descriptivo. De igual manera, se empleó el método teórico deductivo, se partió del análisis de la idea o premisa mayor que es el principio constitucional de igualdad y no discriminación, profundizando su incidencia en el ámbito laboral, hasta llegar a establecer conclusiones válidas sobre su aplicación en los derechos laborales de los operarios y aprendices de artesanos en relación a los trabajadores en general. También, se utilizó como método práctico el dogmático, a través de un análisis crítico del ordenamiento jurídico vigente en nuestro país respecto a si se consideraría el pago de los beneficios como: décima tercera y décima cuarta remuneraciones, porcentaje de utilidades y fondos de reserva a este grupo de trabajadores del sector artesanal. Y finalmente, se aplicó entrevistas a diferentes expertos en derecho laboral y funcionarios de la rama artesanal mediante un cuestionario estructurado.

La necesidad de la investigación planteada será para que este grupo de trabajadores, como son los operarios y aprendices de artesanos, tengan derecho a recibir una compensación económica por concepto de remuneraciones adicionales, porcentaje de utilidades y fondos de reserva, con el objetivo de que no se vulneren sus derechos laborales y puedan solventar sus necesidades económicas, tanto en la época escolar y navideña, como en otros ámbitos de su propio bienestar y el de su familia, de manera que puedan gozar de los mismos derechos y obligaciones de los trabajadores en general y como tal, exista una correcta aplicación del principio de igualdad constitucional.

## **CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA**

### **1.1. El principio constitucional de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral**

Es necesario adentrarnos en la historia para comprender de donde viene este principio, históricamente el ser humano ha sido víctima de una constante discriminación, que va contra de los principios de igualdad económica, política y social. En la época antigua, las personas estaban sometidas a las órdenes que daba el rey o el monarca, como enviado divino a través de la organización social que existió en esa época; o, en la época medieval en la que el señor feudal era el que daba las órdenes, establecía la posición social, lo cual provocaba una grave situación de desigualdad e implicaba la vulneración de sus derechos. El autor Bello (2003), manifiesta que, en aquella época el principio de igualdad, se refería a tratar por igual a los iguales y diferente a los diferentes, de manera que todas las personas, no poseían iguales derechos y oportunidades, pues, se basaban en un pensamiento teocentrista, sin embargo, el mismo hombre transforma esta forma de concebir el pensamiento e hizo un cambio radical en el año 1789 cuando inicia el proceso de la Revolución Francesa, en donde, se concretaron tres ideales en defensa de los derechos del hombre: “libertad, igualdad y fraternidad” (Colomo, 2011, p. 1), por lo que el hombre abandona el teocentrismo y se adentra en el antropocentrismo, es decir, pensar en el hombre mismo. El principal objetivo de este movimiento revolucionario fue comenzar abolir todas las formas de desigualdad, el absolutismo y los privilegios que tenían las clases sociales altas, conformadas por la nobleza y el clero.

Es así que, a partir de la culminación de la Revolución Francesa, en el año 1799, la connotación del principio de igualdad del hombre inicia su existencia y transformación de la situación social que marcó en la historia de la humanidad al dar paso a hechos más importantes, como la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, en el año 1789, documento en el cual se establece, en el artículo 1, que todos los hombres desde su nacimiento son titulares de libertad y de iguales derechos, y solo se podrá concurrir en alguna distinción social cuando exista una utilidad común (Declaración de los Derechos del Hombre

y del Ciudadano, 1789, art. 1); además reconoció expresamente la libertad e igualdad del hombre, sin condición alguna.

Tiempo después, se determina que otro propósito de estos acontecimientos es alcanzar la felicidad común, la cual es tipificada en el Acta Constitucional Francesa (1793), donde, se menciona que el Estado garantice el goce y ejercicio de los derechos del hombre para alcanzar el fin de la sociedad que es la felicidad común (Art. 1), tales derechos son “la igualdad, la libertad, la seguridad, la propiedad” (Ibídem, art. 2). Como se observa, otro de los principales objetivos, que se dieron a través de la promulgación de los documentos antes mencionados, es alcanzar la felicidad, tomando en cuenta que sea una felicidad para todos, ésta no tiene fines individuales sino sociales, por esta razón el Estado tiene la obligación de velar por su cumplimiento mediante la justicia y un buen gobierno.

El principio de igualdad ha evolucionado y jugado un papel fundamental en la vida de los seres humanos, pues, comienza a tener una regulación en el ámbito jurídico, y por tal razón surge un nuevo documento conocido como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, promulgado por la Asamblea de las Naciones Unidas (ONU) en el año 1948, textualmente menciona que: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros” (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, art. 1), con esta declaración definitivamente, se consagró la libertad e igualdad de los seres humanos, cambiando el término hombre por ser humano que es más amplio y abarca a toda la humanidad; además, se complementa con lo dispuesto en el artículo 2, establece que ninguna persona podrá ser víctima de algún tipo de discriminación. Como se entiende, esta Declaración protege a todos los seres humanos y garantiza que puedan gozar de iguales derechos, deberes y oportunidades a fin de lograr una convivencia pacífica y digna.

En 1919, se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo especializado de las Naciones Unidas, encargado de controlar y regular todos los asuntos relacionados al trabajo y las relaciones laborales. A través de este organismo, se promulgaron varios tratados internacionales vinculantes, entre los principales están: el Convenio número 100 sobre la

igualdad de remuneración entre hombres y mujeres bajo una consideración equitativa; el Convenio número 111 relativo a la eliminación de la discriminación de los trabajadores por siete circunstancias, “raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social” (Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), núm. 111, 1958, Art. 1, literal a).

Es un principio contenido en los convenios de la OIT cuyo propósito es el eliminar toda forma de discriminación en el sector laboral, ésta entidad adopta, en el año 1998, la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en el cual, se establece que los derechos laborales son universales y por lo tanto deben aplicarse a todas las personas, lo que obliga a los Estados miembros respetar, promover, cumplir y hacer realidad los principios y derechos fundamentales contemplados en cuatro categorías, sea que los Estados hayan ratificado o no tales Convenios. Las cuatro categorías son las siguientes: “libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación” (Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998, párr. 2).

Para Eguiguren (1997), en su artículo “Principio de igualdad y derecho a la no discriminación” considera que, el principio de igualdad desde la perspectiva constitucional es abordado a partir de dos enfoques: el primero, manifiesta que es catalogado como un principio básico que rige y controla todo ordenamiento jurídico dentro de un Estado de derechos y justicia, y por ende el Estado será el encargado de garantizar y velar su cumplimiento; el segundo, es desarrollado como un derecho constitucional subjetivo en el que cada persona reclama y exige un trato igualitario ante la ley y no ser susceptible de ningún acto discriminatorio. El tratadista Ronconi (2016), establece que el principio de igualdad implica la simple extinción de la discriminación y por tal razón toda norma que excluya o brinde un trato discriminatorio será inconstitucional. Los autores referidos nos permiten deducir que la igualdad, también se aplica al acceso al trabajo, a recibir una remuneración justa y a ser partícipes de ciertos beneficios que la ley otorga a los ciudadanos.

Con base en las consideraciones realizadas, el principio de igualdad y no discriminación es uno de los principios fundamentales de un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, en nuestro país, se encuentra garantizado en la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, donde el artículo 11 numeral 2, que trata de los principios para el ejercicio de los derechos, en su texto dispone:

Art. 11.- El ejercicio de los derechos, se regirá por los siguientes principios:

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 11 num. 2)

El principio constitucional enunciado abarca al ámbito laboral y todo lo que conlleva el mismo, lo cual, se refleja en el artículo 33 de la Norma Suprema ecuatoriana, donde, se reconoce el derecho al trabajo como un deber social garantizado por el Estado que asegurará su pleno cumplimiento en condiciones de igualdad, se complementa lo señalado con lo dispuesto en el artículo 326, numerales 2, 3 y 4, el derecho al trabajo, se sustenta en principios constitucionales como: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles”, “a igual trabajo igual remuneración” y el “Indubio pro-operario” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 326 num. 2,3,4).

Antes de la vigencia de la actual Constitución, la Asamblea Constituyente estableció otras disposiciones a nivel laboral, como fue el Mandato Constituyente N°8 promulgado con el propósito de eliminar “la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral y el sistema de contratación laboral por horas, que estaban reguladas por la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, del 23 de junio del 2006” (Rivas, 2008, p.2). Con este mandato, se buscó generar una equidad y estabilidad para el trabajador dentro la relación laboral, es decir, que la parte débil pueda alcanzar un nivel de vida satisfactorio y estable, una remuneración justa y digna, y sobre todo abolir todas las formas de relación laboral que permitían una fácil desvinculación del trabajador, se consideraba que aquello es una vulneración a los derechos de los trabajadores.

Es así que, dentro del Derecho Social, que es una de las tres ramas del derecho, para normar la relación obrero – patronal está principalmente el Código del Trabajo, el mismo que protege a todos los trabajadores y trabajadoras para que puedan desempeñar sus actividades laborales sin ningún tipo de exclusión o discriminación que pueda afectar sus intereses laborales, más cuando el artículo 79 contempla el principio de igualdad al disponer que toda persona que realice un trabajo tiene derecho a ser remunerada de acuerdo al tipo de trabajo que realice y no podrá ser privada de este derecho por razones de discriminación, favoritismos o privilegios.

Por otro lado, en el mismo ámbito del derecho social, está el sector artesanal, el cual tiene leyes especiales propias, como lo es la Ley de Fomento Artesanal y la Ley de Defensa del Artesano, textos legales que otorgan ciertos beneficios solamente a los artesanos como patronos de la relación laboral, quedan desprotegidos los operarios y aprendices al no gozar de los mismos derechos y beneficios que los trabajadores en general tienen a través del Código del Trabajo, lo que, se deduce que aparecen estas leyes especiales pero no guardan relación con el sentir del derecho social, existe una desigualdad al no considerar lo establecido en la Constitución y en la demás normativa internacional relacionada al ámbito laboral.

El tratadista Correa (2009), menciona que siempre han existido desigualdades, arbitrariedades y discriminaciones que, se desarrollan en torno a las relaciones laborales, por lo que, se adoptan medidas efectivas para que todos los trabajadores puedan tener un acceso igualitario

al mercado laboral, tomando en cuenta que el trabajo es un pilar fundamental en el desarrollo de los individuos y la sociedad. El autor Fernández (2013), establece que las relaciones laborales a pesar de estar protegidas por los Tratados Internacionales, Constitución y demás normativa laboral, tiene una serie de afectaciones que vulneran los derechos fundamentales y dentro de éstos están los derechos laborales de los trabajadores, por parte de los empleadores e inclusive el mismo Estado. Es por esta razón que la parte afectada del sector laboral ha tenido que recurrir a instancias superiores para reclamar sus derechos, principalmente a través de la garantía constitucional de la Acción de Protección o de la Acción Extraordinaria de Protección.

También es necesario señalar, una contribución muy importante que hace la autora Montalvo (2007), al mencionar que: “El derecho al trabajo busca alcanzar la igualdad entre los trabajadores en función del trato, las oportunidades y el pago por su trabajo subordinado” (p. 232), lo cual nos pone en conocimiento que, el principio de igualdad laboral busca equilibrar la relación empleador – trabajador, que para el presente trabajo son los operarios y aprendices de artesanía, quienes tienen los mismos derechos y deberes que tienen los trabajadores en general, de manera que no se vulneren sus derechos laborales y puedan satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia en igualdad de condiciones que los trabajadores en general.

En palabras de la Dra. Monesterolo (2014), respecto al principio de igualdad señala que, “este principio en el ámbito laboral, se resume en: a igual trabajo, igual remuneración” Un principio constitucional básico del ámbito laboral donde establece que a igual trabajo corresponde igual remuneración, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad o religión, aunque para el pago de la remuneración, se cuenta la especialización y la experiencia o práctica que valoran en la ejecución de un trabajo y se toman en cuenta para los efectos del estipendio, lo que no se concibe bajo el parámetro señalado es el pago de los beneficios adicionales como es: la décima tercera y décima cuarta remuneración, porcentaje de utilidades de haber y fondos de reserva, rubros que son pagados y entregados a los operarios y aprendices de artesanos para que puedan cubrir sus gastos en época escolar y navideña, además de recibir los beneficios de las ganancias de su trabajo y la capitalización del trabajo.

## 1.2. El trabajo artesanal en el Ecuador

El trabajo es considerado una de las formas más antiguas de supervivencia y desarrollo del ser humano, quien ha atravesado diferentes etapas, en las que ha existido una serie de violaciones a los derechos, las personas estaban sometidas a las órdenes de un superior que no les reconocía ni garantizaba ningún derecho. Evidentemente, se requería de una organización social del trabajo, sin embargo para que exista una organización, los trabajadores tuvieron que pasar por constantes luchas y enfrentamientos. El jurista De la Cueva (1984), menciona que, las primeras leyes que buscaban defender y proteger a los trabajadores aparecen en los siglos XIX y XX como consecuencia de varios movimientos, uno de los más principales, la Revolución Francesa con el objetivo alcanzar un mejor nivel de vida en los ámbitos social, laboral, económico y político. A partir de estos acontecimientos, se sumaron otros más, como la Declaración Derechos del Hombre y del Ciudadano, la Declaración de los Derechos Humanos y varios tratados de la Organización Internacional del Trabajo.

En Ecuador, la búsqueda de los derechos laborales sucedió a finales del siglo XIX e inicios del siglo XX, las luchas y manifestaciones empezaron a ser más constantes, debido a que los trabajadores reclamaban salarios dignos, regulación de jornadas laborales, erradicación de la discriminación laboral, es decir, que se respeten sus derechos laborales. Sin embargo hasta la promulgación de la primera Constitución del Ecuador en 1830 y finales del siglo XIX las cosas se mantenían igual, de acuerdo al pensamiento del autor Guerrón (2001), “las disposiciones constitucionales relativas al trabajo son sumamente escasas en los primeros años de la República y no mantienen su continuidad en el tiempo” (p. 17).

En un artículo publicado por el Semanario En Marcha (s.f.), Órgano oficial del Comité Central del Partido Comunista Marxista Leninista del Ecuador y en otro artículo escrito por el historiador Paz y Miño (2006), se concuerda que, el Primer Congreso Obrero Ecuatoriano fue impulsado por la Sociedad Artística Industrial de Pichincha en el año 1909, en conmemoración al centenario del Primer Grito de la Independencia del 10 de Agosto de 1809 a la que comparecieron varios movimientos y sociedades de trabajadores con la finalidad de hacer valer sus derechos laborales, como salarios justos, jornadas de trabajo accesibles,

seguros contra accidentes de trabajo, etc. Sin embargo este Congreso de trabajadores no llega a consolidarse, pero quedan secuelas para que en lo posterior, se dé la formación del movimiento Sindical que en aquella época estaba conformado, principalmente, por artesanos y maestros de pequeños talleres.

Las marchas por las reivindicaciones de obreros, se había extendido a todo el territorio ecuatoriano, con el mismo objetivo que iniciaron dichas protestas, pues aun no existía un marco jurídico que proteja y garantice los derechos de los trabajadores. A decir del Dr. Páez (2010) menciona, que un 15 de noviembre de 1922, se produce un hecho histórico que irrumpe la vida política del país, en esa fecha, se produce la matanza a cientos de obreros en la ciudad de Guayaquil; de este acontecimiento nace el libro “Las cruces sobre el agua”, escrito por Joaquín Gallegos Lara, texto literario, donde, se narra cómo se produjo la matanza de aquel 15 de noviembre en el que las organizaciones de obreros salieron a las calles a reclamar sus derechos, sin embargo una fuerte lucha terminó en la muerte de los mismos y sus cuerpos fueron lanzados al río Guayas.

El mismo Dr. Páez (2010), menciona que otro de los acontecimientos más relevantes, se produjo el 13 de Septiembre de 1923, en la Hacienda Leito, ubicada en la provincia de Tungurahua, donde varios peones reclamaban un ajuste de sueldo, horas de trabajo justo y un trato digno, lo que terminó en el destierro de la Hacienda y posteriormente en una masacre de cientos de indígenas. Todas estas manifestaciones sangrientas desembocaron a que en el año 1925 cuando inició la Revolución Juliana, se tenga las primeras formas de protección a los trabajadores a través de la creación del Ministerio de Previsión Social y Trabajo, cuya finalidad era “prevenir los problemas sociales y de trabajo en beneficio de la clase obrera” (Páez, 2010, p.9).

De acuerdo a un documento publicado por la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL) (1982), en el año 1938, durante el período presidencial del general Alberto Enríquez Gallo, se promulga el primer Código del Trabajo que recoge los principales derechos y garantías básicas de los trabajadores. Con el paso del tiempo, se demostraron importantes avances en materia de derechos laborales, así también, el movimiento sindical y

demás movimientos obreros, se fortalecieron al ser piezas clave en las constantes reivindicaciones y luchas para lograr una estabilidad laboral justa y digna.

En base a las consideraciones realizadas y como objeto de estudio de la presente investigación, es importante enfocarse en el sector artesanal, se parte de sus antecedentes históricos, que nos pone en conocimiento la existencia de dos grupos de artesanos: los artesanos rurales y los artesanos urbanos. En el Seminario “Políticas de Desarrollo, Promoción y Comercialización de las Artesanías y Artes Populares” organizado por la Subsecretaría de Artesanías del Ministerio de Industrias, Comercio, Integración y Pesca (MICIP), la escritora Cuvi (1985), explica que los primeros grupos de artesanos rurales, se formaron en las haciendas, obrajes y el campesinado donde las personas, se dedicaban a realizar tejidos finos para los incas. Por otro lado, los artesanos urbanos aparecen con la llegada de los artesanos españoles, quienes, se organizaron en pequeños talleres y posteriormente en gremios bajo el control y vigilancia de la Iglesia y el Cabildo, éstos artesanos, se dedicaban a la producción de artesanías para la nobleza de las diferentes ciudades de la Real Audiencia de Quito.

Con la separación del Ecuador de la Gran Colombia, la Iglesia y el Cabildo dejaron de ejercer poder sobre los gremios artesanales. Cuvi (1985), menciona que, “los artesanos de las ciudades comenzaron a fundar uniones y sociedades propias para defender sus intereses y mejorar su situación socioeconómica. A fines del siglo XIX habían consolidado su posición como clase” (p. 12); entendiéndose que, en aquella época, se comienza a manifestar las primeras formas de organización de artesanos que buscaban la defensa de sus intereses e incluso de la identidad y cultura que identificaba al país.

Otro de los rasgos característicos de aquella época es que las sociedades gremiales estaban conformadas por trabajadores que desempeñaban diferentes oficios, sean pequeños industriales, artistas, artesanos u operarios asalariados, en donde no establecían ningún tipo de diferencias o desigualdades entre todos los integrantes. En palabras de los autores Pita y Meier (1985), “tácitamente suponían la armonía de intereses entre socios” (Citado en Cuvi, 1985, p. 12). Sin embargo, las constantes huelgas y reivindicaciones trajeron como consecuencia la ruptura del principio de armonía de intereses entre todos los miembros del sector artesanal,

provocando una división entre el maestro artesano o patrón industrial y los operarios, oficiales o trabajadores asalariados.

Es así que, con la promulgación del Código del Trabajo en el año 1938, la división de empleados y empleadores del sector artesanal queda estrictamente diferenciada y con el pasar del tiempo la situación económica de los artesanos decrece. En el libro *Artesanías y Políticas Estatales*, emitido por el Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS) y el Consejo Nacional de Desarrollo (CONADE) (1983), se menciona que, al ver las circunstancias económicas y sociales por las que pasaban los artesanos en los años 40, el Parlamento Nacional propuso la creación de la primera Ley de Defensa del Artesano, la misma que no tuvo lugar, el Ejecutivo objetó esta ley al manifestar que no es un proyecto económicamente viable y además, implica un gasto considerable para el Estado ecuatoriano.

Posteriormente, en el año 1952, el Dr. José Antonio Baquero de la Calle, es nombrado Diputado por la provincia de Pichincha y observa ahí la oportunidad de impulsar un proyecto de ley que defendiera a los artesanos, pues él consideraba que este grupo de personas estaban olvidados y desprotegidos por el Estado ecuatoriano, a pesar de que generaban fuertes ingresos que ayudaban al fomento de la economía del país. Así las cosas, el Dr. José Antonio Baquero tuvo constantes reuniones a nivel nacional con representantes de varias sociedades artesanales, entre las más importantes: la Asociación de artesanos “Unión y Progreso” de Quito y la Sociedad de Vulcanos guayaquileños, con el objetivo de realizar y presentar el proyecto de ley. El autor Silva (2005), menciona que, este proyecto de ley comprendía tres partes:

- La defensa de los artesanos, toman en cuenta su estructura legal.
- La defensa de los artesanos concediéndoles beneficios tributarios por medio de la exoneración de los impuestos.
- La defensa de los artesanos a través de la afiliación al Seguro Social.

Este proyecto de Ley abarca tres partes y en ninguna de ellas trata sobre el trabajador artesano o del operario y aprendiz de artesano, que es la otra parte de la relación de trabajo en este sector productivo de la sociedad.

Una vez presentado el proyecto de ley, este tuvo fuertes debates en el Congreso, según manifiesta la autora Cuvi (1985), la Ley de Defensa del Artesano, se promulga el 5 de Noviembre de 1953 y por efecto, se crea la Junta Nacional de Defensa del Artesano como organismo encargado de hacer cumplir la ley antes mencionada, de igual manera tiene como principal atribución titular a los artesanos para que puedan acceder a los beneficios que la ley otorga, así también, es la encargada de reconocer y controlar las sociedades, gremios y asociaciones de artesanos, quienes participan en la elección de cuatro vocales para la conformación de la Junta Nacional según las disposiciones establecidas en el Reglamento de aplicación de la Ley de Defensa del Artesano.

El principal objetivo de la creación y vigencia de la Ley de Defensa del Artesano, que guarda cierta similitud hasta la actualidad, fue que los dueños o maestros de los talleres artesanales querían eximirse del cumplimiento de las disposiciones de ciertos artículos contenidos en el Código del Trabajo. En efecto, el CONADE y el ILDIS (1983), mencionan que:

Lo que se buscaba era que el maestro artesano no sea considerado como “patrono”, y consiguientemente que sus trabajadores no sean jerarquizados como asalariados normales, evadiendo de esta manera a una serie de beneficios sociales a los que tenían derecho los operarios y aprendices de las artesanías, e impidiendo tácitamente que éstos últimos, se aglutinen en sindicatos o comités de empresa. (p. 15)

Es evidente que, con la promulgación de la Ley de Defensa del Artesano, los dueños y maestros de taller no son considerados como patronos, lo que implica la evasión de ciertas disposiciones contenidas en el Código del Trabajo, para los empleadores en general, y en consecuencia, se podría dar la vulneración de los derechos laborales de los operarios y

aprendices de artesanos. La escritora Cuvi (1985), manifiesta que, “el requisito de calificación únicamente beneficia a los artesanos acomodados de las urbes y permite el ingreso de comerciantes contratistas” (p. 13). Mientras que, los artesanos, operarios y aprendices de bajos recursos económicos, especialmente de las zonas rurales, quedan al margen de estas circunstancias, al no estar afiliados a un gremio o sociedad ni tampoco contar con la calificación artesanal.

Estas consideraciones, se han mantenido hasta la actualidad, según estudios del autor Silva (2005), añade que el verdadero objetivo de la promulgación de la Ley de Defensa del Artesano fue abrir un mecanismo legal a través del cual los artesanos tengan ciertas exoneraciones económicas, tributarias y del seguro social respecto a los trabajadores, a diferencia de lo que establece el Código del Trabajo en relación a las obligaciones de los patronos con los trabajadores. En efecto, el Código del Trabajo actualizado (2018) menciona que: “Los artesanos calificados por la Junta Nacional de Defensa del Artesano no están sujetos a las obligaciones impuestas a los empleadores por este Código” (Art. 302).

En oposición a la Ley de Defensa del Artesano, en el año 1965, se expide la Ley de Fomento de la Artesanía y Pequeña Industria, que posteriormente, en el año 1973, se denominó Ley de Fomento de la Pequeña Industria y Artesanía, la cual tuvo como principal objetivo impulsar la producción de artículos artesanales de alta calidad, de manera que beneficie económicamente a los artesanos y al país, así también, generar fuentes de empleo, reducir gastos de capital y promover que la producción artesanal sobrepase las fronteras. El CONADE y el ILDIS (1983), manifiestan que, para cumplir con los objetivos planteados, el Estado implementó varios incentivos económicos a favor del sector artesanal, que en gran parte son beneficios tributarios, es decir exoneraciones de impuestos, además de tratamientos especiales para los operarios y aprendices en relación al pago de las remuneraciones.

Desde otro punto de vista, la Ley de Fomento de la Pequeña Industria y Artesanía, provocó grandes conflictos en el sector artesanal, y en esto concuerda la autora Cuvi (1985), en vez de eliminar las desigualdades existentes en este grupo de trabajadores generadas por la primera ley, aumentó los conflictos, ambigüedades y vacíos legales, de tal manera que las confusiones

con las leyes artesanales continuaron. Como se observa, el Estado tuvo grandes iniciativas para la protección de los artesanos, no obstante, la Ley de Defensa del Artesano y la Ley de la Pequeña Industria y Artesanía causaron serias contradicciones, a tal punto que la vulneración de los derechos de operarios y aprendices era cada vez más evidente.

Las fuertes contradicciones entre las leyes promulgadas en beneficio de los artesanos continuaron, de manera que, los gremios y sociedades de artesanos, se debilitaron cada vez más, debido a la ausencia de una política artesanal coherente y efectiva que elimine todo tipo de desigualdad dentro de este régimen. Cuvi (1985), menciona que, en el año 1986, se crea la Subsecretaría de Artesanía como principal organismo del Ministerio de Industrias, Comercio, Integración y Pesca, que tuvo como iniciativa la elaboración de un proyecto de Ley de Fomento Artesanal, la cual fue aprobada el 29 de Mayo de 1986. No obstante, la Ley de Defensa del Artesano continúa vigente, esta ley únicamente reforma a la Ley de Fomento de la Pequeña Industria y Artesanía.

De igual manera, el autor Narváez (2004), manifiesta que, la Ley de Fomento Artesanal, se crea debido a la diferencias ocasionadas por la Ley de Defensa del Artesano, entre las sociedades o gremios de artesanos, y su principal objetivo es proteger a los artesanos que no han recibido una educación formal y que han adquirido conocimientos sobre su oficio, ya sea por transmisión o herencia de sus padres o familiares, o en el caso de que hayan aprendido en otros talleres, para que posteriormente consigan abrir su propio taller. Actualmente, esta ley es controlada y administrada por el Ministerio de Industrias y Productividad (MIPRO), la misma que continúa con los beneficios o exoneraciones que favorecen a los artesanos y ninguna de ellas a los operarios y aprendices que laboran en los talleres de este gremio.

Entonces, tanto en las disposiciones contenidas en la Constitución de la República del Ecuador como en el Código del Trabajo vigente, se establece que toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, de manera que obtenga una ocupación productiva con la debida remuneración y le proporcione mantener una vida digna y decorosa, por lo menos para cubrir sus necesidades básicas. En el trabajo visto como un derecho fundamental, el trabajador recibe a cambio una remuneración que constituye su

sustento económico y el de su grupo familiar, por lo que, vale citar lo que al efecto Carballo (2006) considera sobre este particular:

El derecho del trabajo surge históricamente como respuesta a los desiguales poderes de negociación que ostentan el empleador y el negociador arquetípicos en la esfera de su interacción. El trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo, compromete con ello su vida, salud y dignidad pues, se somete a un estado de sujeción jurídica (subordinación o dependencia) en la esfera del proceso productivo organizado, dirigido y disciplinado por éste; resulta comprensible que el derecho del trabajo esté integrado, mayoritariamente, por normas emanadas del Estado, revestidas de orden público (por tanto, no susceptibles de ser relajadas por la voluntad de las partes que intervienen en la relación de trabajo) y con carácter tuitivo o protectorio a favor del trabajador como débil económico. (p. 35)

De igual manera, se hace alusión a Convenios Internacionales, sin dejar pasar por alto que la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana en la ciudad de Bogotá, Colombia, también reconoce el deber de trabajar de toda persona, dentro de sus capacidades y posibilidades, y al efecto dispone en el artículo 14 que: “Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia” (Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948, art. 14); disposición que no clasifica a los trabajadores sino que los considera iguales.

Asimismo, hay que hacer mención a lo establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) cuando en esa oportunidad, se proclamó el derecho del trabajo

relacionado con la dignidad humana de la persona y así, se ha sostenido en el tiempo; por lo que, vale la pena citar lo que fue establecido:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social e igualmente establece que toda persona tiene derecho al trabajo y a la protección contra el desempleo. (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, Art. 23, núm. 3)

De esta manera, se observa como a nivel internacional, se fomenta una política activa, destinada a promover el pleno empleo para el progreso de cualquier nación. Ecuador no escapa de tales postulados, pues el trabajo es considerado un derecho fundamental para garantizar los fines del Estado y también para el desarrollo de cualquier economía sana, sustentada básicamente en la producción y sobre todo en la familia.

Para tratar la situación actual del sector artesanal en el Ecuador, consideramos a los tratadistas Restrepo y Botero (2018), quienes manifiestan que, el sistema jurídico laboral tiene como principal objetivo la protección y tutela del ser humano, de tal manera que pueda vivir y desarrollarse a plenitud, siempre y cuando ejecute una actividad remunerada, ya sea de forma subordinada o dependiente, con la única finalidad de que, se convierta en una realidad el desempeño de sus labores, en un contexto que garantice el derecho a la vida, salud, educación, desarrollo físico emocional, descanso, recreación, el progreso y mejoramiento profesional, y el goce de beneficios económicos y sociales necesarios para lograr una vida decorosa.

En la actualidad, el problema no es el empleo, ni el pleno empleo, sino subempleo y el desempleo, visto como esa situación irregular en el que la persona está en plena capacidad, edad y deseos de trabajar, pero no consigue un trabajo adecuado a sus habilidades, o se queda sin él por ser objeto de un despido por parte del patrono. Debido a esas crisis social y

económica que afecta a cualquier país, es por lo que el legislador ecuatoriano ha pensado en el sector artesanal y por ello, ha creado un régimen especial jurídico para los artesanos, quienes contribuyen con el desarrollo económico del país, sin embargo dejan en plena desprotección a una parte de dicha relación laboral como lo es el trabajador u operario de artesanía y el aprendiz.

Así las cosas, el Código del Trabajo, cuyas reformas fueron publicadas en el Suplemento del Registro Oficial Suplemento 167 de fecha 16 de Diciembre de 2005 y modificado en fecha 06 de Abril del 2018, es el instrumento jurídico que, se encarga de desarrollar los preceptos constitucionales en cuanto al derecho al trabajo, tiene por objeto regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, acorde a lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador, donde dispone que el trabajo es un derecho y un deber social, además garantiza los derechos de los trabajadores, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos del proceso de producción para alcanzar los fines del Estado ecuatoriano, en la Norma Suprema ecuatoriana, no existe diferencia entre los trabajadores, por lo que, todos son iguales, en donde los principios del derecho laboral como los derechos fundamentales, están establecidos de una manera que demuestra igualdad ante la Ley.

El Capítulo III del mencionado Código, artículo 285, trata de las diversas modalidades del trabajo, donde, se encuentra todo lo referido a los artesanos autónomos, maestros de taller, operarios y aprendices, ésta disposición define al artesano de la siguiente manera:

Artículo 285.- (...) Se considera artesano al trabajador manual, maestro de taller o artesano autónomo que, debidamente registrado en el Ministerio de Trabajo y Empleo, hubiere invertido en su taller en implementos de trabajo, maquinarias o materias primas, una cantidad no mayor a la que señala la ley, y que tuviere bajo su dependencia no más de quince operarios y cinco aprendices; puede realizar la comercialización de los artículos que produce su taller. Igualmente, se considera como artesano al

trabajador manual aun cuando no hubiere invertido cantidad alguna en implementos de trabajo o no tuviere operarios. (Código del Trabajo, 2018)

En relación a lo dispuesto en la normativa transcrita, la Ley de Defensa del Artesano, publicada en el Registro Oficial 71 de fecha 23 de mayo de 1997, modificada el 14 de mayo de 2008, concuerda que, el artesano es aquel trabajador manual, maestro de taller o artesano autónomo que cuente con la calificación artesanal emitida por la Junta Nacional de Defensa del Artesano; y, esté debidamente inscrito en el Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos, a su vez, el artesano empleará maquinaria y materia prima que no exceda el 25% del capital fijado para la pequeña industria (Ley de Defensa del Artesano, 2008, art. 2, lit. b).

Hay que considerar que las referidas disposiciones normativas mencionan, por un lado, al artesano y por otro, al artesano autónomo, donde esta figura es definida como aquella persona que desempeña su trabajo de forma manual sin contar con el título de maestro ni tampoco tener un taller (Código del Trabajo, 2018, art. 287). A esto, se añade que, también es considerado como artesano, la persona que no ha invertido en maquinaria o materia prima y no cuenta con operarios (Ley de Defensa del Artesano, 2008, art. 2, lit. b).

El “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales” de Osorio (2006), manifiesta que según la Real Academia, el artesano es la persona que realiza o desempeña un arte u oficio exclusivamente mecánico. En la actualidad, se diferencia del obrero fabril, el artesano es aquella persona que hace por cuenta propia y, a través de un sello personal, objetos de uso doméstico. En ese sentido, Cabanellas hace énfasis en el Derecho del Trabajo, y aclara que, “el artesano, se distingue del obrero por la subordinación de este último con respecto a su patrono; mientras que aquél trabaja independientemente, no para un patrono determinado, sino para cualquier persona que le encomiende la realización de un trabajo” (citado en Osorio, 2006, p. 89).

Es evidente que, el artesano es la persona que maneja las herramientas y materiales para la elaboración de un producto, como lo señala el autor Salazar (2013), en la introducción del

libro titulado “Artesanía de excelencia. Un sello para la creación nacional”, al expresar que, el maestro artesano es un cultor experto que provisto de destreza, conocimiento y creatividad domina todas y cada una de las técnicas de una disciplina artesanal, hasta llegar a elaborar con virtuosismo objetos representativos de un medio cultural determinado. Estas personas son la expresión viviente del grado máximo de desarrollo de su oficio particular y cuya producción tiene un gran valor artístico, patrimonial, además de profundas raíces históricas.

Por otro lado, el Código del Trabajo (art. 288) y la Ley de Defensa del Artesano (Art. 2, literal d), coinciden al expresar que, operario es el obrero que trabaja en un taller artesanal, que sin tener un conocimiento teórico y práctico a cabalidad del oficio o arte, se guía por el maestro de taller, y además ha dejado de ser aprendiz. También, la Ley de Defensa del Artesano define al aprendiz como aquella persona que ingresa a un taller artesanal para adquirir conocimientos sobre una determinada actividad artesanal por un determinado tiempo y de conformidad con el Código del Trabajo (Ley de Defensa del Artesano, 2008, art. 2, lit. e), el mismo que menciona que los aprendices podrán convertirse, en cualquier tiempo, en operarios u obreros calificados (Código del Trabajo, 2018, art.167).

A su vez, en el Simposio “La Artesanía y el mercado internacional: comercio y codificación aduanera” organizado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (1997), se sostiene que, son considerados productos artesanales, aquellos elaborados manualmente por los artesanos o con la ayuda de herramientas o maquinaria, se tiene en cuenta que la mano de obra del artesano continúe como elemento fundamental en la elaboración y acabados del producto (Citado en UNESCO, s.f.). Es importante añadir que, los productos artesanales no tienen límites de producción pues, se basan en generar cantidad mediante el empleo de materias primas provenientes de recursos sostenibles, de esta manera, señala Vacheron (2013) que, estos productos contribuyen al desarrollo sostenible y están encaminados al desarrollo social, económico, progreso sociocultural y fomentar la interculturalidad.

El tratadista Sión (2012), hace una contribución muy importante en relación a los artesanos, en la revista País Productivo del Ministerio de Industrias y Productividad, en su artículo titulado

“Las manos artesanales aportan a la vitalidad de Mipymes”, donde señala que dentro de las pequeñas y medianas empresas, se destaca el sector dedicado a las artesanías, cuyo crecimiento, se da gracias a las políticas públicas fomentadas por los organismos estatales y, por supuesto, a los propios artesanos, quienes confieren calidad e innovación en sus productos, en miras de su comercialización. La artesanía ecuatoriana, se elabora con calidad, porque se hace según el sello de excelencia de la UNESCO, basado en seis puntuales principios, a saber: excelencia, autenticidad, innovación, ecológico, comerciabilidad y responsabilidad social.

La Ley de Defensa del Artesano (2008), en su artículo 16 y el Código del Trabajo (2018), en su artículo 302, disponen que los artesanos debidamente calificados por la Junta Nacional de Defensa del Artesano, no están sometidos a las disposiciones emitidas por la actual legislación laboral sobre las obligaciones que los patronos tienen con sus empleados. No obstante, los artesanos jefes de taller tienen la obligación de cumplir con sus operarios algunas obligaciones dispuestas como: salarios mínimos, remuneraciones básicas unificadas, vacaciones, indemnizaciones legales por despido intempestivo y jornada máxima de trabajo de conformidad con lo establecido en el Código del Trabajo; en cambio otras obligaciones como: décima tercera y décima cuarta remuneraciones, porcentaje de utilidades y pago de fondos de reserva no los obliga a cumplir.

La Legislación Artesanal además prevé, para los artesanos ciertos beneficios económicos, sociales, tributarios y bancarios, sin embargo, se evidencia que únicamente favorece a los artesanos, los operarios y aprendices no reciben estos beneficios; a continuación, se presenta una tabla con los beneficios atribuidos a los artesanos:

*Tabla 1. Beneficios de los artesanos*

<b>BENEFICIOS DEL EMPLEADOR ARTESANO</b>			
<b>LABORALES</b>	<b>SOCIALES</b>	<b>TRIBUTARIOS</b>	<b>BANCARIOS</b>
Exoneración del pago de la décima tercera y cuarta remuneración a los operarios y aprendices.	Afiliación para maestros de taller, operarios y aprendices al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social	No están obligados a llevar contabilidad.	Concesión de créditos a largo plazo y con intereses preferenciales mediante Banco Nacional de Fomento e instituciones bancarias privadas.
Exoneración del pago del porcentaje de utilidades a los operarios y aprendices.	Acceso a los beneficios del seguro social.	Facturación con el 0% del Impuesto al Valor Agregado (I.V.A.)	Créditos de acuerdo a la actividad artesanal que desempeña y el número de operarios con los que cuenta el taller.
Protección del trabajo que realizan los artesanos frente a los contratistas.	Extensión del seguro social a los miembros de la familia	Exoneración del pago del impuesto a la renta (I.R.)	
	No acumulación de fondos de reserva a los operarios y aprendices.	Declaración semestral del I.V.A.	
	Indemnizaciones por accidentes de trabajo y otras prestaciones.	Exoneración de impuestos a los activos totales.	
		Exoneración de impuestos a la exportación de productos artesanales.	
		Exoneración de impuestos y contribuciones para obtener patentes municipales y los respectivos permisos de funcionamiento.	
		Exoneración de impuestos fiscales, provinciales y municipales a la transferencia de dominio de inmuebles para los talleres, centros y almacenes artesanales.	

**Elaborado por:** Viviana Carrasco.

**Fuente:** Ley de Defensa del Artesano (2008) y Ley de Fomento Artesanal (2003).

### **1.3. Beneficios que no reciben los operarios y aprendices de artesanos según el Código del Trabajo**

Como se ha señalado, el Código del Trabajo es la norma encargada de regular la relación laboral entre los empleadores y trabajadores en las diferentes modalidades de trabajo, y una de ellas es el trabajo artesanal, por lo tanto el capítulo III de la mencionada norma, establece una serie de obligaciones y situaciones que los artesanos cumplan con los operarios y aprendices, es decir, los casos en los que, se sujetarán a los artículos contemplados en el Código del Trabajo y por otro lado, los casos en los que, se sujetarán a la propia Ley de Defensa del Artesano. Se presenta una ambigüedad en el momento de la aplicación de estas leyes, cada una presenta sus particularidades respecto al régimen artesanal.

Así las cosas, el artículo 302 del Código del Trabajo menciona que, los artesanos calificados por la Junta Nacional de Defensa del Artesano no están obligados a cumplir con las disposiciones establecidas en el Código del Trabajo respecto a las obligaciones que los empleadores tienen con sus trabajadores (Código del Trabajo, 2018, art.302, inc. 1). De igual manera, como se ha mencionado en párrafos anteriores, el artículo 115 excluye a los operarios y aprendices de recibir décima tercera y cuarta remuneración (Ibídem, art.115). El artículo 101 exonera el pago de utilidades a los artesanos respecto de sus operarios y aprendices (Ibídem, art.101), y por último, también quedan excluidos del pago de fondos de reserva; por lo que, son tres beneficios que no son obligación del empleador artesano cumplir con sus trabajadores. A continuación, se hace un análisis de cada uno de los beneficios a los cuales no tienen derecho los operarios y aprendices de artesanos:

#### **a. Décima tercera remuneración**

La décima tercera remuneración es aquella compensación económica conocida como bono navideño y considerado como un derecho fundamental para todo trabajador. El autor Vásquez (2013) menciona que, esta remuneración fue creada por, “el presidente Carlos Julio Arosemena Monroy, mediante Decreto de 23 de Noviembre de 1962” (p. 123), a esto añade la doctora Monesterolo (2014), que el documento fue publicado en el Registro Oficial número

316 de fecha 26 de Noviembre del mismo año, en donde, se establece que, únicamente acceden a la décima tercera remuneración los trabajadores afiliados al IESS y los servidores públicos, sin embargo, en la actualidad constituye un derecho que reciben casi todos los trabajadores, incluyéndose los jubilados y pensionistas, pues ayuda a solventar los gastos por las fiestas navideñas, fin de año e inicio de año y también, atender los egresos económicos, que se han generado durante el año.

El pago de este beneficio ha sufrido modificaciones, el Código del Trabajo (2018), en el artículo 111 manifiesta que, los trabajadores tienen derecho a exigir que sus empleadores les cancelen mensualmente el valor de la doceava parte de todo lo recibido durante todo el año o fracción del mismo y, a petición escrita del trabajador podrá recibir esta remuneración acumulada hasta el 24 de Diciembre (Art. 111, inc. 1,2). En ese sentido, a través del Acuerdo Ministerial 87, se expide la “Norma para el pago de la decimotercera y decimocuarta remuneración” (2015) fija que, el período de cálculo para recibir la décima tercera remuneración comprende desde el 1 de Diciembre del año anterior hasta el 30 de Noviembre del año en curso en el cual, se efectúa el pago (Art. 5, lit. a). Antes de la reforma señalada, la décima tercera remuneración no era de forma mensual, sino que todos recibían hasta el 24 de Diciembre; con la nueva reforma publicada en el R.O. N° 483-35, se da la opción de recibir, sea mensualmente o de la forma tradicional.

En efecto, para el cálculo del bono navideño, se toma en cuenta todos los componentes de la remuneración, es decir, lo que el trabajador recibe por sueldo o salario, horas extraordinarias, suplementarias, comisiones y otras retribuciones consideradas normales. Una vez identificados los ingresos que tiene el trabajador por concepto de su remuneración, se suman todos los rubros obtenidos durante el año, se divide para doce y se obtiene como resultado el valor de la décima tercera remuneración que le corresponde al trabajador; en cambio, si el trabajador no ha laborado todo el año, el cálculo se lo realiza en proporción al tiempo que trabajó, es decir, la suma total de los ingresos de ese periodo, se divide para doce y se multiplica por los meses que trabajó (CEOSL, 1989).

### **b. Décima cuarta remuneración**

Otro de los ingresos adicionales a que tienen derecho la mayoría de los trabajadores, incluido jubilados y pensionistas, es la décima cuarta remuneración, también llamada bono escolar, creada para solventar los gastos de escolaridad, como uniformes, lista de útiles y matrículas. La autora Monesterolo (2014) añade que, esta remuneración fue creada en el año 1968 y publicada en el Registro Oficial número 41 de fecha 29 de Octubre del mismo año.

Para el respectivo pago, como el caso de la décima tercera remuneración, existe dos formas: la primera es, cuando se recibe el beneficio económico mensual de la doceava parte de una remuneración básica del trabajador en general, y la otra forma es solicitar la acumulación económica para recibir un pago único hasta el 15 de Marzo en las regiones Costa y Galápagos y, hasta el 15 de Agosto en las regiones Sierra y Amazonía (Código del Trabajo, 2018, art. 113, inc. 1,2). Como se observa, se aplican las fechas antes mencionadas como límite para el pago de la remuneración, debido a que el régimen escolar varía de acuerdo a la circunscripción territorial. Es importante recalcar que, antes de las reformas el pago de este beneficio era único, sin embargo, con la nueva reforma al Código del Trabajo publicado en el R.O. N° 483-35 de fecha 20 de Abril de 2015, se crea las dos formas de pago antes mencionadas.

### **c. Utilidades**

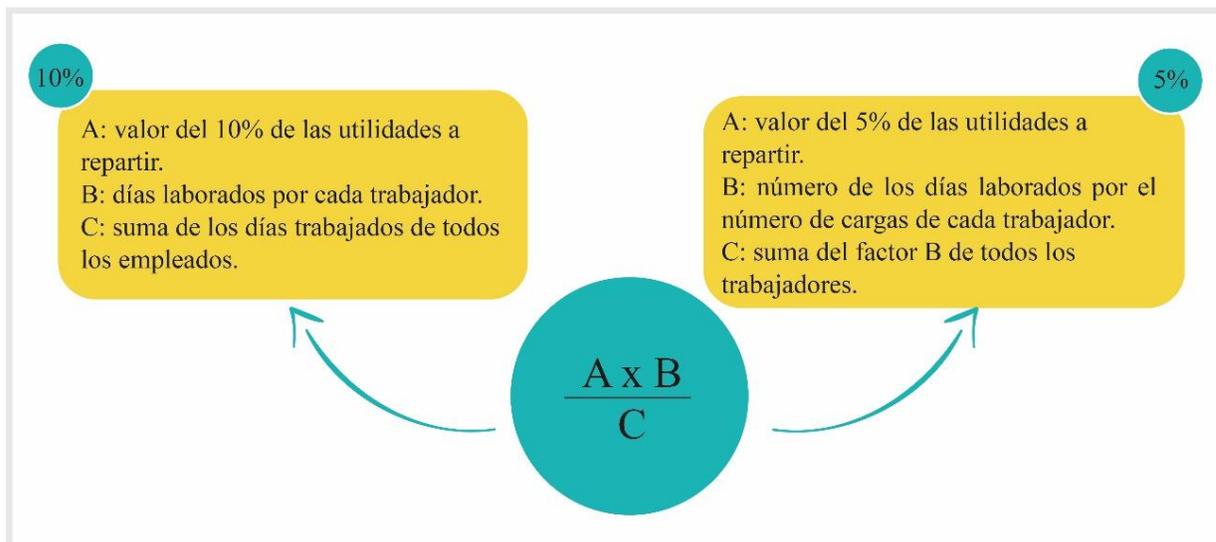
La participación en las utilidades constituye un derecho de la mayoría de trabajadores a recibir una parte de las ganancias líquidas que genera el empleador en el ejercicio económico anual. Según Silva (2017), el reparto de las utilidades, se lo realiza a través de un mecanismo adecuado de distribución que permita a los trabajadores gozar de los beneficios económicos de una determinada empresa, es decir, ser beneficiarios de las ganancias generadas por su esfuerzo y trabajo. Por esta razón, el derecho a la participación en las utilidades de una empresa, se encuentra regulado en la Norma Suprema ecuatoriana, donde, se manifiesta que: “Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 328, inc. 6).

De igual manera el artículo 97 del Código del Trabajo (2018), garantiza la participación de los trabajadores en el 15% de las utilidades líquidas de una empresa, este porcentaje, se lo reparte de la siguiente manera:

- El diez por ciento (10%), se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador.
- El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad. (Código del Trabajo, 2018, art. 97, inc. 2, 3)

La mencionada ley establece que, el plazo para el pago de utilidades será dentro de 15 días contados a partir de la fecha de la liquidación de utilidades, la misma que, se hace hasta el 31 de Marzo (Ibídem, art. 105, inc. 1), de esta manera, se tiene como fecha límite de pago hasta el 15 de Abril. Es importante tener en cuenta que, el valor de las utilidades a repartir, se realiza en base a la declaración del impuesto a la renta del año económico anterior y, sobre este valor, se aplica la siguiente fórmula:

Gráfico 1. Fórmula para el cálculo de utilidades.



**Elaborado por:** Viviana Carrasco.

**Fuente:** Instructivo para el pago de la participación de utilidades (2017).

En relación a las utilidades no cobradas, el Código del Trabajo (2018), en su artículo 106, manifiesta que, el empleador está en la obligación de cancelar las utilidades, sin embargo, si el trabajador o ex trabajador no ha cobrado el valor que le corresponde por concepto de las utilidades, el empleador deposita en una cuenta del Sistema Financiero Nacional, en un plazo máximo de 30 días con la finalidad de que estos valores puedan ser cobrados por los beneficiarios en el transcurso de un año, vencido este plazo el monto de las utilidades no cobradas pasa al Régimen Solidario de Seguridad Social (Art. 106, inc. 1, 2).

Como se ha desarrollado, la participación en el reparto de utilidades constituye un beneficio para los trabajadores e incluso ex trabajadores, no obstante, existen ciertas irregularidades como la declaración falsa de utilidades. En este caso, el Ministerio de Trabajo y Empleo sanciona con una multa de diez a veinte salarios mínimos vitales, de acuerdo a los ingresos económicos de la empresa, siempre y cuando, se realice la respectiva fiscalización con el Servicio de Rentas Internas a través de la cual, se compruebe la existencia de la falsedad imputable o dolo en las cifras correspondientes a las utilidades o también, el uso de procedimientos irregulares con el objeto de evitar o disminuir el pago de esta compensación económica (Ibídem, art. 107).

Por otro lado, no tienen derecho a participar en el reparto de utilidades:

- “Los trabajadores que percibieren sobresueldos o gratificaciones cuyo monto fuere igual o excediere al porcentaje que se fija, no tendrán derecho a participar en el reparto individual de las utilidades” (Ibídem, art. 98), en caso de ser un monto menor, el trabajador tendrá derecho a la diferencia.
- Los operarios y aprendices de artesanos (Ibídem, art. 101).
- “Cuando una persona tenga poder general para representar y obligar a la empresa, será mandatario y no empleado, y sus relaciones con el mandante, se reglarán por el derecho común” (Ibídem, art. 308, inc. 1). No obstante, si el mandatario, se ocupa únicamente del régimen interno de la empresa, será considerado como empleado.

#### **d. Fondo de reserva**

El fondo de reserva, constituye una forma de trabajo capitalizado o ahorro obligatorio al cual tienen derecho los trabajadores una vez que han cumplido un año de servicio con el mismo empleador de forma ininterrumpida, con el objetivo de proporcionar un patrimonio económico que solvete cualquier necesidad u emergencia dentro de la vida laboral o al momento del cese de actividades de estas personas. El autor Egas (2009) indica que, esta figura fue incorporada desde el año 1938 considerado como única en la normativa americana y que hasta la actualidad sigue vigente, el Código del Trabajo (2018) menciona que: “Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios” (Art. 196, inc. 1).

Adicional a lo regulado por el Código del Trabajo, existe la “Ley para el pago mensual del Fondo de Reserva y régimen de solidario de Cesantía” publicada el 29 de Julio de 2009 en el R.O. N° 664 y su respectivo reglamento, en donde, se establece que el empleado que haya trabajado por más de un año, tendrá derecho a recibir por parte del empleador el 8,33% de la remuneración ya sea de forma mensual o anual (Reglamento para el pago o devolución de los

Fondos de Reserva, 2010, art. 1, inc.1), estos valores son depositados mensualmente por el empleador en el IESS, se refleja en la planilla de aportes y en consecuencia, los rubros son acumulados en la cuenta del afiliado para que posteriormente sean devueltos. En el caso de que los valores no sean depositados luego de 15 días posteriores al mes que corresponde, el empleador será sancionado con multas y recargos (Ibídem, art. 2).

Por otro lado, si el trabajador no es afiliado a IESS, este recibirá el valor que le corresponde por concepto de fondos de reserva directamente del empleador de forma mensual o al momento que deje de prestar sus servicios a la empresa. Hay que recalcar, que mientras la ley disponga el sistema obligatorio de afiliación al IESS tanto para los trabajadores en general como los agrícolas, los empleadores continuarán con el pago del valor que le corresponda por concepto de fondos de reserva según dispone la ley para esta clase de trabajadores (Código del Trabajo, 2018, art. 202, inc. 1, 2), como ejemplo: un trabajador agrícola que labora en una hacienda de forma permanente y recibe su pago mensualmente, gana un salario de \$400, de este valor el empleador le descuenta el porcentaje del 9.45% de aporte personal al IESS, que corresponde a la cantidad de \$37.80, recibe un valor mensual neto por remuneración de \$362.20; si el empleador le paga el fondo de reserva, junto con la remuneración, el valor a recibir mensualmente del trabajador será de \$395.53.

Sin embargo, los trabajadores operarios y aprendices de artesanos no están comprendidos en esta disposición. Es importante mencionar que, el trabajador que decida no ahorrar en el IESS recibirá el porcentaje correspondiente a fondos de reserva conjuntamente con su remuneración siempre y cuando no haya notificado ni realizado ningún trámite para su acumulación en el IESS, caso contrario el empleador deposita de forma mensual en la cuenta particular del trabajador en el IESS y conjuntamente, se entrega la planilla de pagos.

Según la Ley de Seguridad Social (2014), los trabajadores que deseen retirar sus fondos de reserva tendrán 36 aportaciones mensuales o más y de esta manera podrán solicitar al IESS, la devolución total o parcial de sus valores acumulados, esta disposición, se dio con la nueva reforma a partir de Agosto del 2011. Así también, el trabajador accede a este derecho más los intereses capitalizados cuando ha cumplido con la edad mínima para la jubilación sin importar

el número de aportaciones que tenga. De igual manera, la ley menciona que los deudos del trabajador afiliado tienen derecho a recibir inmediatamente el valor total correspondiente a los fondos de reserva, más los intereses capitalizados, sin tomar en cuenta las aportaciones que tenga (Art. 280, inc. 1, 3, 4).

Este derecho cumple con ciertas regulaciones, según manifiesta la doctora Monesterolo (2014), el trabajador conserva el derecho a recibir los fondos de reserva aún si la empresa cambia de propietario, si deja de prestar sus servicios durante un periodo de tiempo y, si se retoman las actividades laborales con el mismo empleador, es decir, si el empleado abandona su trabajo antes de cumplir un año, no tiene acceso a este derecho pero, si ha transcurrido un año, abandona su trabajo y decide nuevamente incorporarse en él, el cómputo, se toma en cuenta las aportaciones hechas anteriormente, siempre y cuando la relación laboral sea con el mismo empleador.

#### **1.4. Beneficios que reciben los operarios y aprendices de artesanos según el Código del Trabajo**

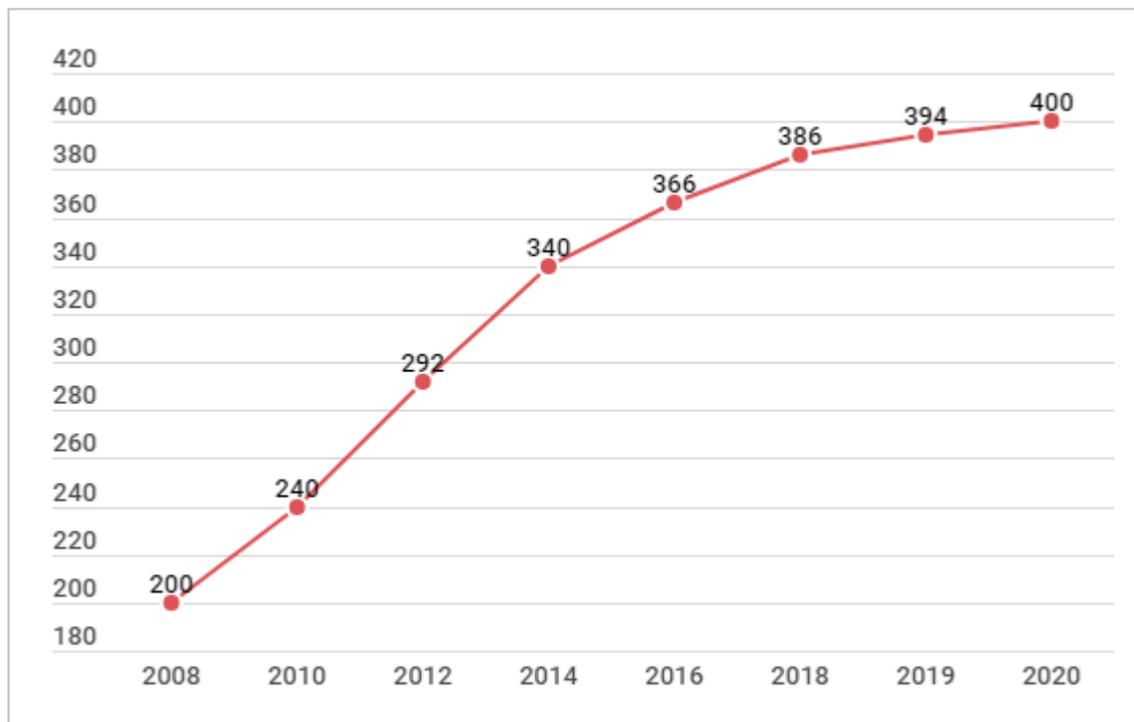
Hechas las consideraciones de los beneficios que no perciben los operarios y aprendices de artesanos, es importante reconocer que las obligaciones de los artesanos guardan cierta similitud con las obligaciones impuestas a los empleadores en general, en el artículo 42 del Código del Trabajo, en concordancia con el artículo 302, incisos segundo y tercero, establecen que los artesanos jefes o maestros de taller están obligados a cumplir con sus operarios, todo lo relacionado con salarios, sueldos y remuneraciones básicas mínimas unificadas, jornada máxima de trabajo, indemnizaciones por despido intempestivo, vacaciones (Ibídem, art.302, inc. 2,3), y afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a través del cual tendrán acceso a las indemnizaciones legales por accidentes de trabajo (Ibídem, art. 303). A continuación, se analiza cada uno de los beneficios que reciben los operarios y aprendices de artesanos:

### **a. Remuneración**

Todo trabajador, tiene derecho a recibir un sueldo, salario o remuneración por el trabajo realizado, dentro del marco legal establecido, para ello, se entiende a ésta como “la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración” (Ibídem, art. 81, inc. 2). Como se observa, esta compensación económica constituye un derecho para el trabajador y una obligación para el empleador, la misma que, se encuentra tipificada en el artículo 42 numeral 1 del Código del Trabajo donde, se manifiesta que el empleador pagará las cantidades que le corresponda al trabajador de acuerdo a lo pactado en el contrato de trabajo y la presente norma (Ibídem, art. 42, núm. 1). Es importante considerar que esta retribución económica la fija el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios o en caso de no existir acuerdo lo fija el Ministerio de Relaciones Laborales con la finalidad de satisfacer las necesidades básicas de vida del trabajador, considerado como jefe de familia.

A partir del 01 de Enero del año 2019, el Gobierno Nacional fijó el salario básico para los trabajadores en la cantidad de USD 394, cantidad que, se determinó de acuerdo a los índices económicos del país con la finalidad de precautelar los derechos e intereses de los trabajadores y empleadores. Para fijar el salario básico del año 2020, se reunieron empleadores, trabajadores, Ministro de Trabajo y el seno del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, los mismos que no llegaron a un acuerdo y el salario lo fijó el Ministro de Trabajo a través del análisis de un informe emitido por el Banco Central del Ecuador, en donde, se hace una proyección de los niveles de inflación del 0,84% y del crecimiento del PIB del 0,57% esperados para este año (Banco Central del Ecuador, 2019), cifra que representa el 1,52% de incremento, es decir, el aumento del salario básico para el 2020 es de USD 6, lo que asciende a un valor total de USD 400 (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-394), este incremento salarial, se aplicará también a las demás tablas sectoriales de las diferentes actividades productivas. A continuación, se presenta una tabla de la evolución del Salario Básico Unificado (SBU):

*Gráfico 2. Evolución del SBU en Ecuador*



**Fuente:** Ministerio del Trabajo y Diario El Comercio (2019).

Según la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo, la remuneración comprende todo lo que el trabajador reciba en dinero, servicios o especies, comisiones o participaciones en beneficios, trabajo por horas extras y suplementarias y cualquier retribución que tenga carácter normal; por otro lado, no constituye remuneración los rubros que el trabajador percibe por viáticos, utilidades, remuneraciones adicionales, fondos de reserva y compensación económica para el salario digno (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 328 y Código del Trabajo, 2018, art. 95). Entonces, un operario y aprendiz de artesanía accede a una remuneración, y a ciertos rubros que no forman parte de la remuneración, algunos son restringidos para este grupo de trabajadores. Por último es necesario añadir la contribución de la autora Chávez (1990), al mencionar que: “La remuneración y todo aquello a que el trabajador tiene derecho como consecuencia de la relación laboral constituye un bien jurídico especialmente protegido por la ley” (p. 74).

## **b. Jornada laboral**

La jornada de trabajo comprende el tiempo que el trabajador labora durante el día, la semana y el mes, y como consecuencia, está bajo órdenes y disposiciones del empleador. Este tiempo de trabajo tiene un límite y, de acuerdo al autor Aguilar (2011), la jornada máxima de trabajo fue definida en el Tratado de Versalles en ocho horas diarias, la misma que fue aceptada en la Conferencia de Washington en el año 1919 por varios Estados y la integraron en sus legislaciones, de esta manera el Código del Trabajo establece que la jornada máxima de trabajo para los artesanos, operarios, aprendices y en general todo trabajador “será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales” (Código del Trabajo, 2018, art. 47).

## **c. Labores fuera del horario normal de trabajo**

De igual manera, los operarios y aprendices de artesanos tienen derecho a la compensación de su trabajo por horas suplementarias y extraordinarias, entendiéndose por horas suplementarias aquellas que, se trabajan fuera de la jornada ordinaria, es decir, fuera de las ocho horas diarias de trabajo y que son de vital importancia para una obra que no se podría suspender. “Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana” (Ibídem, art. 55, núm. 1). Si las mencionadas horas son realizadas durante el día o hasta las 24h00 serán remuneradas con el 50% de recargo, y si son realizadas a partir de las 24h00 hasta las 06h00 tendrán el recargo del 100% (Ibídem, art. 55, núm. 2). Este tipo de jornada de trabajo será válida siempre y cuando cuente con el acuerdo de voluntades y la autorización por parte de la Inspectoría del Trabajo.

Por otro lado, la doctora Monesterolo (2014) menciona que, las horas extraordinarias son aquellas que, se realizan en “sábados, domingos o días de descanso forzoso u obligatorio, siempre que no se hubiera fijado otro período igual para el descanso semanal, y que no se tratare de trabajadores contratados bajo el régimen de contratación parcial” (p. 157). Esta jornada de trabajo será remunerada con el 100% de recargo (Código del Trabajo, 2018, art. 55, núm. 4). Además el empleador designará al trabajador cualquier tipo de trabajo diferente para

el que fue contratado sin que éste pueda excusarse, tampoco, se requiere de la autorización de la Inspectoría del Trabajo.

#### **d. Descansos obligatorios**

Es importante agregar que, el régimen artesanal también cubre todo lo relacionado con los descansos, en palabras de la doctora Monesterolo (2014), los descansos, se clasifican de la siguiente manera:

- **Diario:** Tiempo fuera de la jornada ordinaria, es decir, culminadas las ocho horas de trabajo.
- **Forzoso:** Los días sábados y domingos o los días señalados a cambio.
- **Obligatorio:** Fiestas cívicas y religiosas nacionales y locales de acuerdo al calendario nacional.
- **Anual:** También conocido como vacaciones.

Concuerda con el Código del Trabajo (2018), esta ley dispone que los días de descanso obligatorio son los sábados, domingos u otros designados para el efecto siempre que abarque 48 horas continuas, fiestas cívicas y religiosas de acuerdo a lo establecido en el calendario nacional y según la circunscripción territorial donde se encuentre (Art. 65). Hay que tomar en cuenta, que a partir de la publicación en el R.O. N° 906 de la “Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo” (2016), se reformó el artículo 65 del Código del Trabajo al establecer que los días feriados nacionales o locales que correspondan a los días martes, se trasladarán al lunes anterior, y cuando corresponda a los días miércoles y jueves, el descanso pasará al día viernes siguiente, de igual manera sucede con los feriados que recaigan en los días sábados y domingos, se trasladan al viernes anterior o lunes posterior respectivamente; se establece como excepción los días de descanso obligatorio del 25 de Diciembre, 1 de Enero y lunes y martes de carnaval (Art. 3).

### **e. Vacaciones**

En relación a las vacaciones, son aquellos días de descanso considerados como un derecho irrenunciable, donde el trabajador podrá gozar cada año de quince días ininterrumpidos de descanso, incluidos los días no laborables y feriados; para los trabajadores menores de dieciséis años la ley dispone que, gozarán de veinte días de vacaciones y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho tendrán dieciocho días de descanso anual, incluido el beneficio de ser acreedores por adelantado a la remuneración correspondiente a los quince días de vacaciones (Código del Trabajo, 2018, art. 69, inc. 1,2,3).

Cuando el trabajador ha laborado en una empresa o para un mismo empleador por más de cinco años, tendrá derecho a un día más por cada año excedente o en caso de no aceptar un día de adición a cambio recibirá la bonificación de los días excedentes respectivamente (Ibídem, art. 69, inc. 1). Así también, el trabajador podrá acumular sus vacaciones hasta por tres años con el fin de gozarlas en el cuarto año (Ibídem, art. 75). Por lo tanto, para ser acreedor de este derecho, se notifica al empleador con tres meses de anticipación, únicamente en caso que no se haya pactado en el contrato (Ibídem, art. 73). La autora Monesterolo (2014) añade que, si por alguna circunstancia el trabajador, que en nuestro caso, se refiere al operario o aprendiz de artesanía, no llegue a gozar de las vacaciones, tendrá derecho a ser retribuido con la veinticuatroava parte de su remuneración recibida durante todo el año por cada periodo no gozado, así establece el artículo 71 de la normativa laboral referente a la liquidación de vacaciones.

Finalmente, el empleador negará las vacaciones al trabajador durante un año a fin de acumularlas en el siguiente año, únicamente, si se trata de un trabajo, en el que necesariamente, está aquel trabajador y por tal razón, no sería posible su reemplazo. De esta manera, si el trabajador no fuere beneficiario de las vacaciones a causa del empleador, será remunerado con el valor correspondiente a las vacaciones no gozadas más el 100% de recargo, como lo dispone el artículo 74 de la norma laboral ecuatoriana.

## **f. Indemnizaciones**

Otro beneficio laboral a destacar, es la obligación que tienen los artesanos con sus operarios, relacionadas con el cumplimiento de las disposiciones sobre las indemnizaciones por despido intempestivo, la misma que, se produce cuando el patrono o empleador da por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con el operario o trabajador y como consecuencia, se sujeta al pago de ciertas compensaciones económicas establecidas en el Código del Trabajo. Santacruz (2008), añade que el despido intempestivo es la terminación del contrato de trabajo unilateralmente por cuenta del empleador en donde el trabajador es cesado de sus labores sin desahucio o un motivo razonable, es decir no cuenta con el visto bueno otorgado por la autoridad competente.

Así las cosas, el Código del Trabajo (2018) en su artículo 188 dispone que, el empleador que despida intempestivamente al trabajador, lo indemniza de acuerdo al tiempo de trabajo y en base a la escala que, se muestra a continuación:

- Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y,
- De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. (Código del Trabajo, 2018, art. 188, inc. 2,3)

Para la fijación de las indemnizaciones, se considerará la fracción de un año, como año completo y el cálculo, se realizará tomando en cuenta, la remuneración completa que el trabajador percibió al momento del despido; en cambio, si el trabajo es a destajo, la remuneración mensual será fijada en base al promedio del estipendio percibido en el año anterior al despido o en caso de no haber completado un año, se tomará en cuenta el tiempo que el trabajador ha prestado sus servicios (Ibídem, art. 188, inc. 4,5,6).

Estas indemnizaciones podrán ser acordadas mutuamente entre las partes, no obstante, cuando el empleador deja constancia a través de un escrito la terminación unilateral del contrato, la autoridad del trabajo dispone que el empleador comparezca, y se ratifique en base a los hechos y en el tiempo de 48 horas pagará el valor de la indemnización al trabajador; por otro lado si el empleador no llegare a ratificarse sobre la pertinencia y autoría del escrito acerca del despido, éste reintegrará de inmediato al trabajador a sus labores (Ibídem, art. 188, inc. 8,9,10).

Por otro lado, el artículo 184 de la norma laboral menciona que, la parte trabajadora da por terminado el contrato de trabajo a través de una notificación por escrito al empleador con 15 días de anticipación. Para este caso y cuando la relación laboral, se termine por acuerdo entre las partes, el empleador artesano tiene la obligación de bonificar al trabajador, es decir, al operario y aprendiz con el 25% del valor equivalente a la última remuneración mensual por cada año que ha laborado en la misma empresa o con el mismo empleador, de manera que el empleador tiene un plazo de 15 días a partir del aviso del desahucio para liquidar todos los valores por concepto de bonificaciones y demás derechos que le correspondan a la parte trabajadora, de acuerdo a lo establecido en la ley (Ibídem, art. 185).

#### **g. Seguridad Social**

El artículo 42 numeral 3 establece que los empleadores tienen la obligación de indemnizar a sus trabajadores por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Ibídem, art. 42, núm. 3), es decir, los artesanos, operarios y aprendices, son beneficiarios de las indemnizaciones y demás prestaciones que brinda el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). La doctora Chávez (1990), manifiesta que: “El Seguro Social, en buena medida, constituye una fuente de seguridad y de tranquilidad para el trabajador y su familia frente a la enfermedad, a los riesgos, a la vejez, a la muerte” (p. 102). Es así que, para que la persona pueda acceder a las prestaciones del Seguro Social, tanto empleador como el trabajador, cumplen con ciertas obligaciones que la ley impone. En lo principal los trabajadores cubren el aporte individual, mientras que los empleadores, incluidos artesanos y maestros de taller, de conformidad con el artículo 42 numeral 31 del Código del Trabajo, inscriben en el IESS a los trabajadores, es decir, operarios y aprendices desde el primer día en que ingresan a trabajar, en efecto, tendrán

15 días para notificar el ingreso del trabajador, las salidas, las modificaciones sobre sueldos y salarios, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y demás obligaciones del Seguro Social, así como pagar el aporte patronal que le corresponde (Código del Trabajo, 2018, art. 42, núm. 31).

Al respecto, la mencionada norma establece que el IESS, será responsable de cubrir todas las indemnizaciones por accidentes laborales y demás prestaciones a las que tienen derecho los operarios, a través los fondos tipificados en la ley de Defensa del Artesano (Ibídem, art. 303). De esta manera, los artesanos tienen la obligación de afiliarse y afiliar a sus operarios y aprendices al IESS para que éstos sean beneficiarios de las siguientes prestaciones:

- a) El Seguro de Enfermedad y Maternidad;
- b) El Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte; y,
- c) El Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que protegerá a artesanos y a sus operarios y aprendices (Ley de Defensa del Artesano, 2008, art.19).

Los fondos señalados para el Seguro de los artesanos son los siguientes:

- a) El aporte personal del ocho por ciento de la renta líquida de cada artesano.
- b) El aporte estatal del trece por ciento de la renta líquida del artesano, que se computará y pagará anualmente con cargo a la partida del Presupuesto del Estado, que se creará para el efecto; y,
- d) Las primas del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que serán pagadas por el Estado y que se fijarán por el IESS (Ley de Defensa del Artesano, 2008, art.21)

De esta manera, el Estado tiene la obligación de ayudar a este grupo de trabajadores de manera que puedan acceder a los mismos beneficios que los trabajadores en general en relación a la

Seguridad Social. Sin embargo, es importante conocer que el aporte personal y patronal varía en el sector público o privado. En el sector público tanto el aporte personal como el aporte patronal es de 9,45% mientras que en el sector privado el aporte patronal es de 11,15% y el aporte personal es de 9,45% y los afiliados voluntarios pagan el valor total del 20,60% (Ley de Seguridad Social, 2014, Disposición Transitoria Decimosexta).

En determinadas ocasiones y no muy lejos de la realidad, los empleadores evaden esta obligación fundamental para los trabajadores, la autora Chávez (1990) manifiesta que, el incumplimiento de los empleadores respecto de las obligaciones relacionadas con el Seguro Social, sumado a la escasa eficiencia del IESS trae como consecuencia un número muy reducido de toda la población ecuatoriana que accede a los beneficios que brinda el IESS. Esto sucede a pesar de que la ley faculta acción popular para que exista un efectivo cumplimiento de las obligaciones de seguridad social y de esta manera los trabajadores puedan denunciar tal incumplimiento en el momento que ellos crean conveniente. Asimismo, la Inspectoría del Trabajo conjuntamente con los Inspectores del IESS están obligados a velar por el cumplimiento de estas obligaciones, caso contrario tienen la facultad de sancionar a los empleadores por tales incumplimientos (Código del Trabajo, 2018, art. 42, núm. 42, inc. 2).

#### **h. Otras obligaciones laborales**

Las obligaciones del empleador en general y por consiguiente del artesano son varias, puesto que el Código del Trabajo (2018) en el artículo 42 enumera 36 obligaciones de las cuales, ya se desarrollaron anteriormente algunas, a continuación, se mencionan otras obligaciones principales que los empleadores cumplen:

- Llevar un registro con los datos personales de los trabajadores para facilitar su ubicación (núm. 7).
- Proporcionar los materiales necesarios para la ejecución del trabajo (núm. 8).
- Respetar las asociaciones de trabajadores (núm. 10).
- Cumplir con el reglamento interno del taller, fábrica o empresa (núm. 12).

- Tratar debidamente a los trabajadores, con respeto y consideración, sin inducir ningún tipo de maltrato (núm. 13).
- Atender todos los reclamos que los trabajadores hagan (núm. 15).
- Facilitar a las autoridades del trabajo la inspección y vigilancia del lugar del trabajo (núm. 17).
- Pagar la remuneración que corresponda al trabajador cuando éste no haya realizado su trabajo por culpa del empleador (núm. 18).
- Proveer por lo menos una vez al año, la ropa adecuada para el trabajo (núm. 29).
- Facilitar la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, de acuerdo a las disposiciones de la Ley de Discapacidades y las normas INEN (núm. 35).
- Implementar programas de capacitación y políticas que ayuden a determinar las diferentes formas de acoso laboral con la finalidad de prevenir todas las formas de discriminación, hostigamiento e intimidación que se suscitan en la relación empleador trabajador y viceversa (núm. 36).

### **1.5. El contrato de trabajo entre el artesano, operario y aprendiz**

El inicio de la relación laboral entre el empleador y el trabajador, en este caso, el artesano maestro de taller con el operario y aprendiz, se da por el acuerdo entre las partes, y se formaliza a través del denominado contrato de trabajo, que para el presente tema de investigación es siempre escrito, el cual constituye el nexo impuesto por la ley a todo empleador y trabajador para garantizar los derechos de los mismos. El Código del Trabajo (2018), en el artículo 8 establece que el contrato individual de trabajo es, “el convenio en virtud del cual una persona, se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”.

El contrato de trabajo posee como antecedente histórico, según lo explica el autor Petit (1980), que, la incorporación de la prestación de servicios como una figura jurídica tiene sus precedentes en el Derecho Romano en donde, se muestran dos tipos de contratos referentes al

trabajo: la *locatio operarum* y la *locatio operis*, a esto añade Cabanellas (1963), al mencionar que:

Los códigos civiles del siglo XX, inspirados casi sin excepción en el Código de Napoleón, englobaron dentro de los llamados contratos de obra, arrendamientos de obras y servicios o locación de obras y servicios de las dos formas de prestación de servicios conocidos por los romanos: La *locatio conductio operarum* y la *locatio conductio operis* (...). (Citado en Bustamante, 2013, p. 8, 9)

La *locatio conductio operarum*, también conocido como contrato de arrendamiento de servicios, que se refiere al contrato consensual a través del cual una persona, se obliga a prestar un servicio y la otra parte cancela el valor correspondiente al trabajo realizado; por otro lado, la *locatio conductio operis*, llamada también locación de obras, es un contrato consensual en el que una persona obliga a otra a realizar una obra determinada y a cambio de ésta recibe una remuneración, es decir, el trabajador recibe una compensación económica por la obra realizada (Quisbert, 2010). Este último es uno de los contratos esenciales para el presente estudio, tiene sus antecedentes en el trabajo artesanal mediante el cual, se encomendaba a los trabajadores de artesanía que realicen una determinada obra u objeto.

En efecto, la prestación de servicios ha evolucionado a través de la historia, Bustamante (2013) menciona que, esta institución estaba regulada por el Derecho Civil y después de varios años nace el contrato de trabajo como una figura jurídica regulada por el Código del Trabajo con características propias y una personalidad protectora. De esta manera, gran parte de países incorporaron en sus legislaciones el contrato de trabajo inspirados en los principios del Código de Napoleón, con la finalidad de establecer un régimen jurídico que proteja la relación laboral entre el empleador y el trabajador.

El autor Aguilar (2011), define al Contrato de Trabajo como, una institución jurídica central del Derecho del Trabajo, mediante el cual, se establece una relación jurídica entre el trabajador

que presta sus servicios lícitos y personales al empleador a cambio de una remuneración; dentro del contrato constan cláusulas referentes al lugar, tiempo, jornada, modalidad de trabajo, remuneración, clasificación profesional, seguridad, sanciones, derechos y obligaciones. Es así que, la figura legal del contrato establece un acuerdo conmutativo de prestaciones recíprocas entre las partes y obliga tanto al empleador como al trabajador a cumplir con lo estipulado en él.

Es pertinente considerar que, el artículo 1454 del Código Civil ecuatoriano define al contrato o convención como “un acto por el cual una parte, se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas” (Código Civil, 2016). El autor Duque (2008) menciona que, el contrato tiene como elemento fundamental el consentimiento como un reflejo del acuerdo de voluntades de los participantes, y de esta manera, se presente como un instrumento adecuado y eficaz para el desarrollo de los derechos de consumidor convirtiéndose en una herramienta de armonía social.

En la legislación ecuatoriana, para que un contrato sea válido, contará con elementos esenciales, los cuales están enunciados en el artículo 1461 del Código Civil, éstos son:

- Que sea legalmente capaz;
- Que consienta en dicho acto o declaración, y su consentimiento no adolezca de vicio;
- Que recaiga sobre un objeto lícito; y,
- Que tenga una causa lícita (Código Civil, 2016, art. 1461).

La falta uno de estos elementos es un tema muy controvertido, varios tratadistas discuten si se produce la nulidad o inexistencia del contrato, al respecto el Código Civil en el Libro IV Título XX establece las reglas sobre la nulidad de los contratos y obligaciones en general; situación semejante sucede en materia laboral, donde existen dos teorías: la primera es la teoría de la nulidad, de conformidad con el artículo 40 del Código del Trabajo, la misma que necesariamente es alegada por el trabajador y declarada por el juez competente, caso contrario el contrato sigue válido para las dos partes; en cambio, si la segunda teoría que es de la

inexistencia del contrato de trabajo es aceptada el trabajador queda en gran desventaja frente al empleador (Monesterolo, 2014).

Al respecto, Bustamante (2013) y el mismo Código del Trabajo (2018) clasifican al contrato de trabajo en dos tipos: el Contrato Individual de Trabajo y el Contrato Colectivo. En relación al contrato individual de trabajo, la Confederación de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL (1986) lo define como una relación jurídica personalizada, es decir, individual entre una persona que presta sus servicios a otra u otras personas con el fin de recibir una determinada compensación económica, de igual manera, la norma laboral, en su artículo 8, define a este tipo de contrato como “el convenio en virtud del cual una persona, se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre” (Código del Trabajo, 2018). En lo que concierne al contrato colectivo, el artículo 220 de la referida norma, lo define como:

El convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.

El contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados. (Ibídem, art. 220)

Del contenido del artículo 8, se desprende que, el contrato de trabajo presenta cuatro elementos esenciales que son: acuerdo de voluntades, prestación de servicios lícitos y personales, dependencia o subordinación y remuneración, de manera que si falta alguno de estos elementos, no existe un contrato laboral, sino un contrato de otra naturaleza. Es así que, en el contrato de trabajo es fundamental determinar la existencia de la relación laboral, la

misma que, se realiza en base el principio de supremacía de la realidad, el cual, se refiere a que prevalece la realidad fáctica o de hecho sobre la jurídica, además, se toma en cuenta que, el contrato no es ley para las partes; en cambio en materia civil el contrato es ley para las partes.

Por lo tanto, la principal diferencia entre un contrato laboral y un contrato civil es que, el primero está regulado por el Código del Trabajo y cuenta con los elementos esenciales mencionados anteriormente, los mismos que prueban la existencia de la relación laboral; mientras que, el contrato por servicios profesionales, similar al contrato laboral, está regulado por el Código Civil, sin embargo, la doctora Monesterolo (2014) menciona que, muchos empleadores aplican la normativa civil en las relaciones con sus trabajadores a fin de evadir las múltiples obligaciones que regula la normativa laboral.

- **Contrato de trabajo artesanal**

La relación laboral del artesano con el contratista, se formaliza a través del contrato de trabajo artesanal, para ello hay que tener en cuenta que, el Código del Trabajo y la Ley de Defensa del Artesano definen al maestro de taller, operario, aprendiz y artesano autónomo respectivamente.

Se considera artesano al trabajador manual, maestro de taller o artesano autónomo que, hubiere invertido en su taller en implementos de trabajo, maquinarias o materias primas, una cantidad no mayor a la que señala la ley, y que tuviere bajo su dependencia no más de quince operarios y cinco aprendices; pudiendo realizar la comercialización de los artículos que produce su taller. Igualmente, se considera como artesano al trabajador manual aun cuando no hubiere invertido cantidad alguna en implementos de trabajo o no tuviere operarios. (Código del Trabajo, 2018, art. 285, inc. 2)

Se suma a lo señalado que, de conformidad con el artículo 294 del Código del Trabajo (2018), el contrato de trabajo artesanal para el empleador artesanal con el cliente de su labor o también llamado contratista, es “aquel por el cual un artesano, se compromete a ejecutar una obra cierta, sea que el artesano ponga los materiales o los suministre total o parcialmente el contratista”. Por tal razón, el artesano es responsable de la ejecución y entrega de la obra, caso contrario el contratista tiene derecho a reclamar la rebaja del 1% del valor estipulado por cada día de retraso hasta el día de entrega de la obra, además el valor total de la rebaja no excede del monto pactado de la obra (Ibídem, art. 295). Según Bustamante (2013), el contrato de trabajo artesanal contiene las siguientes cláusulas:

1. Lugar, fecha y comparecientes
2. Objeto del contrato
3. Responsabilidad del artesano
4. Responsabilidad de las partes
5. Derecho laboral aplicado a las partes
6. Suministro de materiales
7. Precio de la obra
8. Domicilio y acción legal
9. Ratificación y suscripción de las partes y el inspector de trabajo.

- **Contrato de trabajo para el operario de artesanías**

La situación jurídica del operario de artesanías está normada en el artículo 2, literal d, de la Ley de Defensa del Artesano (2008) en concordancia con el artículo 288 del Código del Trabajo (2018), donde definen al operario como aquel trabajador que ha dejado de ser aprendiz y con sus conocimientos contribuye en la elaboración de artesanías o presta sus servicios dentro de un taller, bajo la dirección y dependencia de un artesano maestro de taller. El autor Bustamante (2013), menciona las siguientes cláusulas que contiene un contrato de trabajo de un operario:

1. Lugar, fecha y comparecientes
2. Clase de trabajo
3. Jornada de labor y horario
4. Duración del contrato
5. Derecho laboral aplicado a las partes
6. Suministro de materiales
7. Remuneración y forma de pago
8. Domicilio y acción legal
9. Ratificación y suscripción de las partes.

- **Contrato de trabajo para el aprendiz de artesanías**

El aprendiz es aquella persona que acude a un taller artesanal, con la finalidad de adquirir conocimientos acerca de un determinado oficio o rama artesanal, en donde presta sus servicios lícitos y personales por un determinado tiempo, de conformidad con las reglas dispuestas en el Capítulo VIII del Código del Trabajo. De ahí que, los aprendices formalizan la relación laboral a través del contrato laboral escrito de aprendizaje, el mismo que, se define en el artículo 157 del Código del Trabajo:

Contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una persona, se compromete a prestar a otra, por tiempo determinado, el que no podrá exceder de un año, sus servicios personales, percibiendo, a cambio, la enseñanza de un arte, oficio, o cualquier forma de trabajo manual y el salario convenido.

El contrato de aprendizaje de los adolescentes, no durará más de dos años en el caso del trabajo artesanal y, seis meses en el trabajo industrial u otro tipo de trabajo.

En ningún caso la remuneración del adolescente aprendiz será inferior al 80% de la remuneración que corresponde al adulto para este tipo de trabajo, arte u oficio. (Código del Trabajo, 2018, art. 157)

Para el autor Vásquez (2013) y el Código del Trabajo (2018), el contrato escrito para los aprendices de artesanías contiene los siguientes requisitos:

1. Lugar, fecha y comparecientes.
2. El objeto del contrato, donde, se estipule el oficio o forma de trabajo que va a realizar el aprendiz.
3. Las obligaciones y los mecanismos a través de los cuales, se va a transmitir los conocimientos al aprendiz.
4. La remuneración que va a percibir el aprendiz.
5. La duración del contrato.
6. Lugar y horario de trabajo
7. Declaración del empleador que el aprendiz ha cumplido 15 años, se adjunta la copia de la cédula o partida de nacimiento.
8. Normas de control y disciplina.
9. Domicilio y firma de las partes.

Es importante señalar, que los talleres artesanales cuentan con un máximo de 5 aprendices, así también, el Código del Trabajo dispone que toda empresa de manufactura, fabril o textil tiene al menos el 5% de aprendices sobre el total de trabajadores y, en el caso de que sean 20 trabajadores se admite por lo menos un aprendiz. La legislación ecuatoriana establece este régimen de los aprendices con la finalidad de que puedan adquirir conocimientos sobre una determinada rama artesanal y una vez cumplido el tiempo límite fijado en la ley, puedan ser contratados en el mismo taller en calidad de operarios o emprendan su propio taller artesanal, y de esta manera mejore el sector productivo y económico del país.

## **CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO**

### **2.1. Metodología de la Investigación**

La presente investigación, se desarrolló bajo un paradigma crítico propositivo, se partió del análisis jurídico y doctrinal del principio de igualdad y no discriminación establecido en la Constitución de la República del Ecuador, artículo 11, numeral 2 y los diferentes Instrumentos Internacionales, se llevó este análisis al ámbito laboral en donde, se revisó los antecedentes sociales, políticos, económicos y jurídicos del régimen artesanal y posteriormente, se realizó un contraste de los derechos laborales de los operarios y aprendices de artesanos con los derechos de los trabajadores en general, lo que conlleva a reflexionar sobre la aplicación del principio constitucional de igualdad y no discriminación a este grupo vulnerable de trabajadores.

Es un tipo de investigación descriptiva, puesto que, se investigó criterios de diferentes autores, normativa nacional e internacional sobre el principio de igualdad y no discriminación en el sector laboral, todo esto, enfocado a determinar si existe o no vulneración de los derechos laborales de los operarios y aprendices de artesanos, y de esta manera proponer criterios para una mejor adecuación y aplicación de este principio constitucional a fin de garantizar los derechos laborales de los trabajadores del sector artesanal en igualdad de condiciones que los trabajadores en general.

Dentro de la investigación, se empleó un enfoque cualitativo, se recolectó información relacionada con la problemática planteada a través de la aplicación de entrevistas a abogados especialistas en materia laboral, presidente de la Junta Provincial de Defensa del Artesano de Tungurahua, experto jurídico de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ambato y técnico de la Unidad de Mipymes y artesanías de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Industrias y Productividad, con el objetivo de determinar si los operarios y aprendices de artesanos tendrían los mismos derechos que los trabajadores en general bajo el principio constitucional de igualdad y no discriminación.

Se aplicó el método teórico deductivo, puesto que, se partió del análisis de la idea o premisa mayor que es el principio de igualdad y no discriminación, al profundizar su incidencia en el ámbito laboral, hasta llegar a establecer conclusiones válidas sobre su aplicación en los derechos laborales de los operarios y aprendices de artesanos en relación a los trabajadores en general. Por otro lado, se utilizó como método práctico el dogmático, se realizó un análisis crítico del ordenamiento jurídico vigente en nuestro país respecto a la consideración del pago de las remuneraciones adicionales (décima tercera y décima cuarta remuneración), porcentaje de utilidades y fondos de reserva a los operarios y aprendices del sector artesanal.

## **2.2. Técnicas e Instrumentos de recolección de la información**

El presente trabajo de investigación, empleó una modalidad bibliográfica mediante la cual, se realizó un estudio dogmático de los diferentes conceptos, fundamentos legales y teóricos que ayudó a indagar sobre los beneficios legales de los operarios y aprendices de artesanos en consideración a aquellos beneficios de los trabajadores en general, se utilizó fuentes primarias como libros físicos y digitales, normativa nacional e internacional, y fuentes secundarias como enciclopedias jurídicas, tesis de postgrados y artículos científicos de revistas. De igual manera, se empleó la modalidad de campo a través de la aplicación de entrevistas a diferentes profesionales que manejan la problemática planteada.

La técnica empleada para la recolección de información fue la entrevista, a través de un cuestionario estructurado de cinco preguntas, aplicado de manera directa a especialistas en materia laboral, presidente de la Junta Provincial de Defensa del Artesano de Tungurahua, técnico de la Unidad de Mipymes y artesanías de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Industrias y Productividad, y experto jurídico de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ambato, quienes a través de sus conocimientos brindaron información necesaria sobre este grupo de trabajadores del sector artesanal.

Es importante mencionar que, al personal de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Industrias y Productividad, y de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ambato, se envió dos oficios respectivamente, con el fin de solicitar la autorización para

aplicar las entrevistas. De igual manera, se realizó una entrevista piloto a fin de determinar la pertinencia y eficacia de las preguntas planteadas, sin embargo, se efectuaron pequeñas modificaciones a las preguntas con la finalidad de cumplir el objeto de la investigación.

### 2.3. Población y muestra

Para la ejecución de la investigación planteada, se utilizó la técnica de la entrevista a dos especialistas en materia laboral, presidente de la Junta Provincial de Defensa del Artesano de Tungurahua, técnico de la Unidad de Mipymes y artesanías de la Coordinación Zonal 3 Ministerio de Industrias y Productividad, y experto jurídico de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ambato, a través de la aplicación de un cuestionario estructurado respectivamente, sin necesidad de aplicar ninguna fórmula estadística.

*Tabla 2. Población y muestra*

<b>Especialistas en Derecho Laboral</b>	<b>N° de participantes</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dr. Diego Armas</li> <li>• Ab. David Narváez Montenegro, Mg.</li> </ul>	2
<b>Junta Provincial de Defensa del Artesano de Tungurahua</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sr. Carlos Herrera Jordán</li> </ul>	1
<b>Coordinación Zonal 3 Ministerio de Industrias y Productividad</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ing. Eloísa Valladolid Irigoyen Mariño</li> </ul>	1
<b>Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ambato</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ab. Marco Antonio Guevara Bermúdez</li> </ul>	1
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>

**Elaborado por:** Viviana Carrasco.

**Fuente:** Elaboración propia, a partir de la información obtenida de los diversos profesionales en cada área.

En el desarrollo de la presente investigación, se alcanzó cada uno de los objetivos planteados. El primer objetivo, se basó en fundamentar doctrinaria y jurídicamente el principio de igualdad constitucional en el ámbito laboral del estado ecuatoriano, para esto, se realizó una búsqueda minuciosa de libros de varios autores entre clásicos y actuales, doctrina y normativa nacional e internacional, que suministraron información precisa y veraz sobre el principio de igualdad y no discriminación y su incidencia en el área laboral. Para el segundo objetivo, contrastar el estado actual de los derechos laborales tanto de los operarios y aprendices de artesanos como de los trabajadores en general, se revisó la normativa laboral vigente a través de la cual, se analizó la gran disparidad que existe entre los derechos y beneficios legales que tienen los trabajadores en general en relación a los artesanos respecto de los operarios y aprendices.

De igual manera, gracias al aporte de las entrevistas realizadas, se constató que los artesanos cuentan con ciertas exoneraciones que les benefician en el desarrollo de su taller artesanal, sin embargo, los operarios y aprendices no reciben beneficios adicionales como: décima tercera y décima cuarta remuneración, porcentaje de utilidades y fondos de reserva, como los trabajadores en general; hay que tener en cuenta que el sector artesanal cumple con ciertos parámetros para no convertirse en una microempresa lo que implicaría, que se sujetarán a todas las disposiciones que tienen los empleadores con sus trabajadores, más no a lo que dispone la normativa ecuatoriana respecto al sector artesanal.

Este objetivo, se complementa con el último, que fue planteado con la finalidad de proponer criterios jurídicos para la correcta aplicación del principio de igualdad constitucional en los derechos laborales de los operarios y aprendices de artesanos, en este caso, se determinó que, indudablemente, existe una vulneración de los derechos laborales de este grupo de trabajadores, al no aplicar el principio de igualdad y no discriminación tipificado en la Constitución de la República del Ecuador, artículo 11, numeral 2 y en los diferentes Instrumentos Internacionales, por tal razón, debe existir una regulación que conceda el beneficio de las remuneraciones adicionales, porcentaje de utilidades y fondos de reserva al igual que los trabajadores en general, además, se tomaría en cuenta que estos beneficios tienen que basarse de acuerdo al trabajo e ingresos que genere el taller artesanal. Sin embargo, los

organismos que amparan al sector artesanal concuerdan que no existe vulneración de derechos laborales, se les paga un salario digno y, se cumple con lo establecido en las diferentes normas ecuatorianas.

## **CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1. Presentación de Resultados**

La presente investigación, se realizó desde un enfoque cualitativo, a través del cual, se aplicaron entrevistas directas a expertos en materia laboral, presidente de la Junta Provincial de Defensa del Artesano de Tungurahua, experto jurídico de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ambato y técnico de la Unidad de Mipymes y artesanías de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Industrias y Productividad, con el objetivo de recolectar y validar la información brindada, y de esta manera dar un mejor sustento a la investigación planteada.

*Tabla 3. Entrevista a especialistas en Derecho Laboral*

Preguntas	Dr. Diego Armas	Ab. David Narváez, Mg.	Análisis
<p><b>En relación al bloque constitucional, ¿considera pertinente aplicar el Código del Trabajo como norma ordinaria y no la Constitución de la República del Ecuador como norma Suprema respecto al principio de igualdad y no discriminación en el sector artesanal?</b></p>	<p>En primer lugar, se aplicaría el principio de la jerarquía normativa, esto es la pirámide de Kelsen, en donde, se determina, cómo se aplica y cuál es el rango que cada cuerpo legal tiene, así tenemos: la Constitución de Ecuador como norma suprema, Tratados Internacionales, leyes, decretos, reglamentos, entre otros. Por lo tanto, si tenemos una norma superior que establece un principio, en este caso garantiza la igualdad de la aplicación de los derechos laborales, entonces estamos obligados, efectivamente, a aplicar este principio para evitar la discriminación que existe a este grupo de trabajadores.</p>	<p>Indudablemente, la aplicación del Código del Trabajo por sobre lo que establece la Constitución de la República, no es pertinente y adecuado, como sabemos por norma elemental la Constitución prevalece sobre cualquier cuerpo jurídico, recordemos también los derechos de los trabajadores están ubicados en los derechos humanos de segunda generación dentro del bloque de los llamados derechos económicos y sociales, por lo tanto, no hay ningún tipo ni siquiera de duda respecto de lo que establece la Constitución de la República en cuanto al principio de igualdad y no discriminación, prevalece el elemento de que los artesanos tengan que pagar utilidades, decimos y demás beneficios a sus operarios, se toma en cuenta que todos los trabajadores gozan de estos derechos, entonces al privarles a los operarios y aprendices de este tipo de derechos, se les vulnera el principio de igualdad y no discriminación.</p>	<p>Los expertos concuerdan que existe una jerarquía normativa y al estar la Constitución de la República del Ecuador por sobre todas las normas, ésta prevalece en todo caso, y más aún, si se trata de derechos de los operarios y aprendices, por lo tanto, el principio de igualdad y no discriminación al estar contemplado en los diferentes Tratados Internacionales y la Constitución de la República tendría que aplicarse en todo su sentido, caso contrario, se vulnera los derechos laborales de este grupo de trabajadores.</p>
<p><b>¿Bajo qué parámetros jurídicos considera que los operarios y aprendices de artesanos no tienen los mismos derechos que los trabajadores en general?</b></p>	<p>Los artesanos cuentan con una Ley propia en donde, se establece ciertas exenciones, sin embargo los trabajadores, que en esta investigación son los operarios y aprendices quedan desamparados,</p>	<p>Respecto a esta pregunta, se supone que los artesanos no tienen los suficientes ingresos de económicos que le permitan hacer frente al pago de estas remuneraciones adicionales, utilidades y fondos de reserva. Sin</p>	<p>En la antigüedad, los artesanos eran considerados un sinónimo de pobreza y no generaban suficientes ingresos como para cubrir gastos de remuneraciones adicionales, utilidades y fondos de reserva. Sin</p>

	<p>porque no reciben décimos, fondos de reserva ni utilidades, a pesar de que en ciertos casos realizan actividades de mayor esfuerzo físico e intelectual, entonces no existiría ninguna razón por la que este grupo de trabajadores no tenga los mismos derechos que los trabajadores en general.</p>	<p>embargo, con el tiempo hemos visto que esto no es así, un artesano no es sinónimo de ser un empleador pobre, en la actualidad, hay muchos artesanos que ganan mucho más que un profesional, es decir, artesanos que están en la condición económica de pagar utilidades, décimos. Por lo tanto, ya no hay esa razón que habría motivado en un principio de exonerar a los artesanos el pago de estos beneficios legales, los ingresos de los artesanos, en la actualidad y muchos casos, superan los ingresos de un trabajador profesional.</p>	<p>embargo, en la actualidad, los artesanos forman parte fundamental en la economía del país, su producción es muy comercializada y por ende, están en la capacidad de cumplir con las obligaciones impuestas para todos los empleadores.</p>
<p><b>¿Usted cree que existe vulneración de los derechos laborales de los operarios y aprendices de artesanos al no gozar los mismos beneficios legales que los trabajadores en general?</b></p>	<p>Se considera que, se trata de trabajadores que tienen los mismos elementos de una relación laboral que cualquier otra persona, no existirían elementos que discriminen el goce de sus derechos, si bien existen elementos bajo los cuales inicialmente, se instauraron para incentivar el trabajo de artesanos y que no sea costoso para éstas personas que emplean operarios y aprendices, esto efectivamente, si genera una desigualdad de derechos y lo más viable es que sí gozarían de los mismos beneficios que el trabajador en general.</p>	<p>Si existe vulneración de los derechos de los trabajadores de artesanos llamados operarios y aprendices, si no se les paga decimos, ni utilidades y el otro trabajador si cuenta con estos beneficios, a mí como operario u aprendiz me priva de un derecho sin ninguna razón jurídica. Al ser una clara vulneración de derechos, desde el gobierno anterior ya existido la intención de impulsar una reforma a la normativa jurídica laboral.</p>	<p>En relación a la pregunta planteada, se determina que los operarios y aprendices cuentan con los mismos elementos de la relación laboral que los trabajadores en general, y al no tener los mismos derechos laborales que el resto trabajadores, se vulneran los derechos laborales de los operarios y aprendices y por ende, no se respeta lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador respecto del principio de igualdad y no discriminación.</p>
<p><b>¿Considera usted que es viable seguir aplicando lo establecido en el artículo 115 del Código del Trabajo, el mismo que manifiesta que los operarios y aprendices quedan excluidos de recibir la</b></p>	<p>No, porque la normativa constitucional, los derechos, principios y garantías contempladas en ella aplica, en términos generales para todos los trabajadores y los ciudadanos en general sin</p>	<p>No es viable, porque la exoneración del pago de utilidades, remuneraciones adicionales incluso fondos de reserva a los operarios y aprendices vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación.</p>	<p>Respecto a esta pregunta, los expertos concuerdan que no es viable, pues, se tomaría en cuenta el principio de igualdad y no discriminación contemplado en la Constitución de la República y, al ser</p>

<p><b>décima tercera y cuarta remuneración?</b></p>	<p>discriminación alguna.</p>		<p>una norma suprema aplica para todos los ciudadanos. Por lo tanto, si los operarios y aprendices no reciben remuneraciones adicionales, se vulneraría sus derechos laborales, no existe razón alguna para excluirlos de recibir estos beneficios económicos.</p>
<p><b>De acuerdo a lo prescrito en el artículo 115 y 302 del Código del Trabajo, ¿considera que debe existir una mejor regulación de los derechos laborales para los operarios y aprendices de artesanos bajo el principio de igualdad?</b></p>	<p>Sí, y para esto existen dos vías: la primera es plantear una reforma al Código del Trabajo a través de un proyecto de ley que se presentará a la Asamblea Nacional, y la segunda es, presentar una acción constitucional por medio de la cual, se declare la inconstitucionalidad del artículo 115 del Código del Trabajo.</p>	<p>Yo considero que si se tomaría en cuenta que los operarios y aprendices de artesanos se les deba reconocer el derecho a recibir utilidades y remuneraciones adicionales. Sin embargo, se tomaría en cuenta, que esta regulación sea para los talleres que generen suficientes ingresos y que están en posibilidades de cubrir el pago de remuneraciones adicionales y utilidades.</p>	<p>En referencia a esta pregunta, ambos concuerdan que si debería existir una regulación de los derechos laborales para los operarios y aprendices de artesanos, con la finalidad de que éstos sean tomados en cuenta para el pago de las remuneraciones adicionales, utilidades y fondo de reserva. El Dr. Armas menciona que, esta regulación, se podría realizar a través de dos vías: la primera, a través de un proyecto de reforma de ley interpuesto a la Asamblea Nacional, y la segunda, mediante una acción Constitucional para declarar la inconstitucionalidad de los artículos que excluyen a este grupo de trabajadores a recibir ciertos beneficios económicos.</p>

**Elaborado por:** Viviana Carrasco.

**Fuente:** Recopilación de información a especialistas en Derecho Laboral.

### **3.1.1. Análisis de las entrevistas realizadas a especialistas en Derecho Laboral.**

En base al razonamiento jurídico de los especialistas en materia laboral, se analiza que la Ley de Defensa del Artesano, Ley de Fomento Artesanal e incluso el Código del Trabajo y demás normativa referente al trabajo artesanal, únicamente favorece a los artesanos, ellos son los que, se benefician con las exoneraciones que el Estado les ha otorgado. Sin embargo, los operarios y aprendices son los más perjudicados, puesto que, no reciben décima tercera y cuarta remuneración, utilidades ni tampoco acumulan fondos de reserva, esto significa que sus derechos laborales son vulnerados, no tienen los mismos derechos que los trabajadores en general, a pesar de que subsisten los cuatro elementos de la relación laboral, que son: el acuerdo de voluntades, prestación de servicios lícitos y personales, subordinación o dependencia y remuneración, por tal razón deben ser considerados para el pago de ciertos beneficios económicos.

En efecto, debe existir una regulación para que los operarios y aprendices puedan gozar plenamente de sus derechos laborales al igual que los trabajadores en general. Esta regulación, se realiza a través de un proyecto de reforma de ley presentado ante la Asamblea Nacional para sujetarse a un estudio por parte de los legisladores, o mediante una acción constitucional debidamente fundamentada, para declarar la inconstitucionalidad de ciertos artículos que excluyen a los operarios y aprendices de recibir los beneficios económicos.

*Tabla 4. Entrevista al presidente de la Junta Provincial de Defensa del Artesano de Tungurahua*

Preguntas	Sr. Carlos Herrera Jordán	Análisis
<p><b>En relación al bloque constitucional, ¿considera pertinente aplicar el Código del Trabajo como norma ordinaria y no la Constitución de la República del Ecuador como norma Suprema respecto al principio de igualdad y no discriminación en el sector artesanal?</b></p>	<p>El Código del Trabajo ha sido creado de conformidad con la Constitución, en el capítulo III está contemplado todas las disposiciones a cerca de los artesanos y, especialmente en el artículo 302, se establece que los artesanos están obligados a pagar vacaciones, seguro social y remuneraciones básicas. De igual manera la Ley de Defensa del Artesano, no se maneja sola, puesto que, se encuentra relacionada con la Ley de Seguro Social, Ley de Régimen Tributario Interno y el Cootad, es decir, todas estas leyes están directamente relacionas entre sí, a tal punto que los artesanos no nos regimos a una sola ley, sino que contamos con varias leyes que defienden nuestros derechos.</p>	<p>De acuerdo a la información proporcionada por Carlos Herrera presidente de la Junta Provincial de Defensa del Artesano de Tungurahua, no existe inconstitucionalidad, puesto que la Ley de Defensa del Artesano está directamente relacionada el resto de normativa vigente en nuestro país, de manera que los artesanos, se encuentran protegidos no sólo por una ley, sino por varias. De igual manera, el Código del Trabajo establece un capítulo referente a la rama artesanal en el que los artesanos tienen ciertas obligaciones para con los operarios y aprendices.</p>
<p><b>¿Bajo qué parámetros jurídicos considera que los operarios y aprendices de artesanos no tienen los mismos derechos que los trabajadores en general?</b></p>	<p>Existe igualdad, porque cada taller es una escuela de enseñanza gratuita, donde los artesanos empleamos tiempo, dinero y materiales, que incluso durante el período de aprendizaje, los operarios y aprendices los dañan y, a pesar de esto, nosotros les pagamos una remuneración, no realizan ningún trabajo gratuito.</p>	<p>Los operarios y aprendices, se sirven de la enseñanza que les dan los artesanos o maestros de talleres, quienes corren el riesgo de que una vez que aprendan del oficio abandonen el taller y, se genere más competencia, además, hay que tener en cuenta que, durante el período de trabajo, se perdió tiempo, dinero y materiales. A pesar de esto, el maestro de taller cumple con sus obligaciones y paga las remuneraciones básicas a sus operarios y aprendices.</p>
<p><b>¿Usted cree que existe vulneración de los derechos laborales de los operarios y aprendices de artesanos al no gozar los mismos beneficios legales que los trabajadores en general</b></p>	<p>No existe discriminación, porque como maestros de talleres brindamos enseñanza gratuita a los operarios y aprendices y en base a toda la ayuda que brindamos, el Gobierno nos recompensa con las exoneraciones.</p>	<p>Los derechos laborales de los operarios y aprendices no son vulnerados, realizan su trabajo a cambio de recibir una remuneración que es pagada por los artesanos, quienes han impartido sus conocimientos para el fomento de la producción artesanal que de alguna manera contribuye a la</p>

		economía del país y por esta razón el Estado otorga ciertas exoneraciones a los artesanos.
<b>¿Considera usted que es viable seguir aplicando lo establecido en el artículo 115 del Código del Trabajo, el mismo que manifiesta que los operarios y aprendices quedan excluidos de recibir la décima tercera y cuarta remuneración?</b>	Estamos de acuerdo que, se mantenga lo que ya está establecido en las normas, porque nosotros invertimos para enseñar a los operarios y aprendices quienes, se desempeñan dentro del taller y en base a eso reciben su remuneración.	Es recomendable aplicar lo dispuesto en la normativa laboral vigente, los operarios y aprendices no realizan ningún trabajo gratuito, sino más bien, se les paga por el trabajo que realizan dentro del taller artesanal.
<b>De acuerdo a lo prescrito en el artículo 115 y 302 del Código del Trabajo, ¿considera que debe existir una mejor regulación de los derechos laborales para los operarios y aprendices de artesanos bajo el principio de igualdad?</b>	No, porque el Estado nos ha otorgado los beneficios contemplados en las diferentes leyes, al considerarnos un sector vulnerable que no contamos con una estabilidad laboral y por tal razón, en cualquier podemos quebrar.	Para la elaboración de la Ley de Defensa del Artesano y otras normativas que protegen a los artesanos, los legisladores determinaron que los artesanos son un sector vulnerable, que no cuenta con los suficientes recursos como en las grandes empresas, y se detectó muchas necesidades, por esta razón el Estado brinda una serie de beneficios económicos a este grupo de trabajadores, siempre y cuando cuenten con la Calificación Artesanal.

**Elaborado por:** Viviana Carrasco.

**Fuente:** Recopilación de información al presidente de la Junta de Defensa del Artesano de Tungurahua.

### **3.1.2. Análisis de la entrevista realizada al presidente de la Junta Provincial de Defensa del Artesano de Tungurahua**

La información brindada por el Sr. Carlos Herrera Jordán, presidente de la Junta Provincial de Defensa del Artesano de Tungurahua, es muy relevante, puesto que, se analiza una perspectiva diferente de la rama artesanal. En primer lugar, los artesanos cuentan con una ley propia, como es la Ley de Defensa del Artesano, la cual está relacionada con la Ley de Seguridad Social, Ley de Régimen Tributario Interno, Ley de Fomento Artesanal e incluso el mismo Código del Trabajo que desarrolla un amplio capítulo en pro de los artesanos, con la finalidad de impulsar la producción económica y cultural del país.

Respecto a los operarios y aprendices, no se habla de una vulneración de sus derechos laborales, los artesanos emplean su tiempo, dinero y recursos para que éstos puedan desempeñar sus actividades dentro del taller artesanal, sin embargo los artesanos corren el riesgo de que los operarios y aprendices, una vez que han adquirido los conocimientos suficientes sobre el oficio, abandonen el taller e impulsen su propio negocio de manera que, se genera más competencia en el mercado laboral. A pesar de todo esto, los artesanos cumplen con las obligaciones y reconocen los derechos de los operarios y aprendices, a través del pago de remuneraciones básicas, vacaciones, afiliación al seguro social, indemnizaciones y otros.

Los artesanos también son considerados un grupo vulnerable que no cuentan con una estabilidad laboral y por esta razón, su economía desciende en cualquier momento. Al tomar en cuenta estas consideraciones, el Estado les otorga ciertos beneficios económicos a fin de que muchas personas de bajos recursos e incluso que no cuenten con un título profesional puedan dedicarse a la actividad artesanal y de esta manera, se generen más fuentes de empleo.

Tabla 5. Entrevista a la Unidad de Mipymes y artesanías del MIPRO

Preguntas	Ing. Eloísa Valladolid Irigoyen Mariño	Análisis
<p><b>En relación al bloque constitucional, ¿considera pertinente aplicar el Código del Trabajo como norma ordinaria y no la Constitución de la República del Ecuador como norma Suprema respecto al principio de igualdad y no discriminación en el sector artesanal?</b></p>	<p>Estas normas, se encuentran directamente relacionadas y por esta razón el Gobierno Nacional brinda ciertos beneficios a los artesanos con el objetivo que las personas que no tienen experiencia en el arte y el oficio puedan aprender y capacitarse a través de los conocimientos del maestro de taller, el cual da la posibilidad de generar más fuentes de trabajo.</p>	<p>De acuerdo a la información brindada por la Ing. Irigoyen, técnico de la Unidad de Mipymes y artesanías del MIRPO, todas las normas son creadas de conformidad con la Constitución de la República del Ecuador y guardan armonía entre ellas, por esta razón el Estado brinda protección y ciertos beneficios a los artesanos a cambio de la enseñanza y capacitación que brindan a los operarios y aprendices, y en consecuencia, se generan más fuentes de trabajo.</p>
<p><b>¿Bajo qué parámetros jurídicos considera que los operarios y aprendices de artesanos no tienen los mismos derechos que los trabajadores en general?</b></p>	<p>Las leyes de los artesanos, se crean con una visión de orientación y de dar un beneficio extra al maestro de taller, el mismo que acoge a sus operarios y aprendices y por lo tanto, tiene la obligación de enseñarles el oficio. Una vez que el maestro artesano enseña el oficio, de primera hay muchas pérdidas y también ganancias, sin embargo, al ser una persona que transmite los conocimientos sobre el arte y el oficio, para suplir esa necesidad, esas posibles pérdidas y garantizar el aprendizaje de la persona que recibe la capacitación <i>In situ</i>, el Gobierno Nacional ha previsto implementar estas leyes para que el artesano maestro de taller, dueño de la inversión, del saber, del arte y del oficio pueda tener un beneficio adicional y por otro lado, el operario y aprendiz, una vez que ha adquirido los conocimientos necesarios y, se siente totalmente capacitado, pueda tener acceso al campo laboral con el arte o el oficio que aprendió de su maestro artesano.</p>	<p>Los artesanos reciben los beneficios de exoneración del pago de décimo tercer y cuarto sueldo, utilidades y fondos de reserva, debido a que tienen como principal obligación y función impartir sus conocimientos del arte u oficio que desempeñan, a sus operarios y aprendices, esto genera como resultado pérdidas y a la vez ganancias. El Estado crea estas normas con la finalidad de que el artesano pueda de alguna manera recuperar las pérdidas que ha tenido al enseñar a otras personas sobre su oficio, y por otro lado, los operarios y aprendices sean beneficiarios de esos conocimientos de manera puedan independizarse o tener mejores oportunidades de trabajo.</p>
<p><b>¿Usted cree que existe vulneración de los derechos laborales de los operarios y aprendices de artesanos al no gozar los</b></p>	<p>No considero que exista vulneración, porque tanto el artesano como el operario y aprendiz tienen, en diferentes circunstancias, beneficios adicionales que les</p>	<p>De conformidad con la información brindada por la entrevistada, no existe vulneración de derechos, el artesano tiene los beneficios legales, pero el</p>

<p><b>mismos beneficios legales que los trabajadores en general?</b></p>	<p>permiten desempeñar sus actividades en el campo laboral.</p>	<p>operario y aprendiz también es beneficiario del aprendizaje y capacitación del oficio, es decir, maestro el artesano tiene beneficios económicos mientras que el operario y aprendiz recibe beneficios intelectuales que le ayudan a crecer en el ámbito laboral.</p>
<p><b>¿Considera usted que es viable seguir aplicando lo establecido en el artículo 115 del Código del Trabajo, el mismo que manifiesta que los operarios y aprendices quedan excluidos de recibir la décima tercera y cuarta remuneración?</b></p>	<p>En este caso, las autoridades deben hacer un análisis para que, efectivamente, el beneficio vaya al artesano que forma, capacita y enseña de su arte y oficio al operario y aprendiz, y después de un tiempo demostrar que estas personas que recibieron la capacitación están preparados insertarse en cualquier campo laboral.</p>	<p>El MIPRO es una institución que tiene la obligación de velar por el bienestar de todo el sector artesanal y por esta razón, es consciente al manifestar que, se analizaría de mejor manera los beneficios legales que reciben los artesanos, de manera que los operarios y aprendices puedan ser beneficiarios de la décima tercera y cuarta remuneración, siempre y cuando el artesano maestro de taller y el operario y aprendiz han demostrado un trabajo conjunto.</p>
<p><b>De acuerdo a lo prescrito en el artículo 115 y 302 del Código del Trabajo, ¿considera que debe existir una mejor regulación de los derechos laborales para los operarios y aprendices de artesanos bajo el principio de igualdad?</b></p>	<p>Debería existir una norma en donde, se establezca que cuando un maestro de taller supere un límite de ventas y un número de obreros, esté controlado y obligado a pagar los beneficios de la décima tercera y cuarta remuneración y porcentaje de utilidades, una cosa es recibir estos beneficios a cambio de la enseñanza y capacitación al resto de personas y otra es que las personas, muchas de las veces, captan mano de obra calificada y, se benefician adicionalmente de eso. Por lo tanto, considero que, se regule de mejor manera la situación dentro del ámbito artesanal, debido a que todas las personas necesitamos de esos recursos, y en muchas ocasiones, se observa que grandes empresas están calificadas como artesanos, no por el MIRPO pero si por la Junta de Defensa del Artesano.</p>	<p>Este criterio es un aporte fundamental, se considera que exista una mejor regulación de los beneficios legales que reciben los artesanos a través de una ley, en donde, se analice las ventas y el número de obreros que cada maestro de taller tenga, es decir, cuando el artesano exceda el porcentaje de ventas establecido en la ley, al igual que los trabajadores, éste cumplirá con todas las obligaciones que el Código del Trabajo dispone para los trabajadores en general. Es importante recalcar que, éstos recursos económicos son de vital ayuda para todas las personas, no obstante, se observa que existen grandes empresas que generan activos muy altos y son calificadas dentro de la rama artesanal para beneficiarse injustamente de las exoneraciones que la ley establece para este grupo de empleadores, por esta razón si debe existir un mayor control y regulación al sector artesanal.</p>

**Elaborado por:** Viviana Carrasco.

**Fuente:** Recopilación de información al técnico de la Unidad de Mipymes y artesanías del MIPRO.

### **3.1.3. Análisis de la entrevista realizada a la Unidad de Mipymes y artesanías del MIPRO**

La Ing. Eloísa Irigoyen, técnico de la Unidad de Mipymes y artesanías del MIPRO, brinda información muy amplia sobre el presente tema de estudio al mencionar que el MIPRO es una institución que tiene como principal función fomentar la industria, el comercio y las inversiones a nivel nacional para conseguir un país más competitivo y productivo; dentro del área artesanal, ésta entidad administra la Ley de Fomento Artesanal que trabaja conjuntamente con la Ley de Defensa del Artesano administrada por la Junta de Defensa del Artesano, por esta razón las leyes de los artesanos están directamente relacionadas con las demás normas laborales y especialmente, con la Constitución de la República del Ecuador.

Las leyes de los artesanos son creadas, con el objetivo principal de amparar y brindar ayuda a las personas que, se dedican a esta actividad, por este motivo el Gobierno Nacional exonera a los artesanos maestros de taller, del pago de la décima tercera y cuarta remuneración, porcentaje de utilidades y fondos de reserva, beneficios legales que son entregados con la finalidad de que el artesano tenga una ayuda adicional y además, recupere las pérdidas que genera al enseñar y capacitar al operario y aprendiz. Una vez que el operario y aprendiz, se encuentre totalmente capacitado, sobre el arte u oficio que aprendió de su maestro artesano, tiene la posibilidad de independizarse e incluso mejores ofertas laborales.

Así también, manifiesta que exista una mejor regulación dentro del ámbito artesanal a través de una norma que establezca que, en el caso de que un artesano supere el límite de ventas y el número de trabajadores que la ley disponga para el efecto, éste deba cancelar todos los beneficios legales a los operarios y aprendices, de manera que exista un control más riguroso y las exoneraciones sean para el artesano que verdaderamente trasmite sus conocimientos sobre su arte y oficio a los operarios y aprendices, más no al artesano calificado que tiene una gran empresa y, se aprovecha de las circunstancias para beneficiarse de lo que la ley dispone para este grupo de personas.

*Tabla 6. Entrevista al experto jurídico de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ambato*

<b>Preguntas</b>	<b>Ab. Marco Antonio Guevara</b>	<b>Análisis</b>
<p><b>En relación al bloque constitucional, ¿considera pertinente aplicar el Código del Trabajo como norma ordinaria y no la Constitución de la República del Ecuador como norma Suprema respecto al principio de igualdad y no discriminación en el sector artesanal?</b></p>	<p>Dentro de la Constitución de la República del Ecuador, los artículos 424 y 425 establecen la jerarquía de las normas, entonces obligatoriamente aplicamos lo que establece la Constitución al ser considerada una norma suprema y, a partir de ésta, se aplican el resto de leyes que regulan las diferentes áreas del Derecho. Hay que reconocer que toda norma o ley ha sido creada en armonía con la Constitución y los Tratados Internacionales con la finalidad de garantizar los derechos a todos los ciudadanos.</p>	<p>El asesor legal de Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ambato manifiesta que en cualquier circunstancia, se sigue el orden jerárquico de las normas según los establece la Constitución del Ecuador y en base a ésta aplicar las diferentes normas y leyes para cada caso. Por lo tanto, el principio de igualdad es un principio universal que guarda armonía con todas las leyes.</p>
<p><b>¿Bajo qué parámetros jurídicos considera que los operarios y aprendices de artesanos no tienen los mismos derechos que los trabajadores en general?</b></p>	<p>La ley dispone que los artesanos no paguen ciertos beneficios legales a los operarios y aprendices bajo el criterio de que, en teoría, el sector artesanal es un grupo vulnerable que requiere mayor atención, contribuye en gran medida a la economía del país. Por esta razón existe la Ley de Defensa del Artesano que, se ocupa de regular al régimen artesanal.</p>	<p>El abogado da a entender que, la ley ampara al sector artesanal por ser considerado un grupo vulnerable de trabajadores emprendedores que buscan alcanzar un modelo económico estable, sin embargo, en la práctica los talleres artesanales son los que más ingresos generan, incluso mayores que cualquier otra empresa.</p>
<p><b>¿Usted cree que existe vulneración de los derechos laborales de los operarios y aprendices de artesanos al no gozar los mismos beneficios legales que los trabajadores en general?</b></p>	<p>No existe vulneración de derechos porque todo lo que comprende al sector artesanal, se encuentra establecido en la ley. No obstante, según mi criterio jurídico, no es justo que los artesanos no paguen décimos, utilidades y fondos de reserva a los operarios y aprendices debido a que éstos trabajadores son quienes producen y realizan la mayor labor dentro del taller, por lo tanto, si debería existir una reforma en donde, se garantice una igualdad de derechos para todos los trabajadores.</p>	<p>El criterio que emite el entrevistado es contradictorio, manifiesta que mientras la ley disponga que, no se cancele ciertos beneficios legales no existe vulneración de derechos, sin embargo, no es justo que los operarios y aprendices de artesanía no reciban estos beneficios, son quienes realizan la mayor parte de la producción dentro de la empresa.</p>

<p><b>¿Considera usted que es viable seguir aplicando lo establecido en el artículo 115 del Código del Trabajo, el mismo que manifiesta que los operarios y aprendices quedan excluidos de recibir la décima tercera y cuarta remuneración?</b></p>	<p>Tenemos un Código del Trabajo del año 1938, es decir, muy antiguo que, ya no se ajusta a las necesidades actuales de la sociedad, por lo tanto, debería existir una reforma global del Código del Trabajo, por cuanto dentro de esta norma, se establece como norma supletoria al COGEP en donde ciertos artículos que no guardan armonía con el Código del Trabajo.</p>	<p>El Abogado manifiesta que, el Código del Trabajo al ser una norma muy antigua requiere de una reforma, que se ajuste a los actuales requerimientos laborales, guarde armonía y, se relacione con el resto de normas para que no existan ningún tipo de vulneración de derechos.</p>
<p><b>De acuerdo a lo prescrito en el artículo 115 y 302 del Código del Trabajo, ¿considera que debe existir una mejor regulación de los derechos laborales para los operarios y aprendices de artesanos bajo el principio de igualdad?</b></p>	<p>Sí debería existir una reforma al Código del Trabajo, en la actualidad existen empresas que, se benefician de las exoneraciones que tienen los artesanos, a través de acciones aparentemente legales, por ejemplo, en una empresa de textiles el esposo tiene un RUC y la esposa tiene otro RUC de esta manera cada uno tiene 15 operarios y 5 aprendices; en consecuencia la empresa tiene alrededor de 40 trabajadores, personal que, a nuestro punto de vista, supera lo establecido en el Código del Trabajo respecto a los artesanos y la Ley de Defensa del Artesano.</p>	<p>En base a esta pregunta, el entrevistado menciona que exista una mejor regulación de los derechos de los operarios y aprendices de artesanos, en la actualidad existen muchas personas que injustamente, se benefician de las exoneraciones que tiene el sector artesanal. Con una reforma al Código del Trabajo, se evitará que exista discriminación a este grupo de trabajadores y puedan acceder a los mismos beneficios legales que los trabajadores en general.</p>

**Elaborado por:** Viviana Carrasco.

**Fuente:** Recopilación de información al experto jurídico de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ambato.

### **3.1.4. Análisis de la entrevista realizada al experto jurídico de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ambato**

El abogado Marco Antonio Guevara Bermúdez, experto jurídico de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ambato, hace un análisis muy importante en relación a la rama artesanal, donde manifiesta que, obligatoriamente, se aplica la Constitución de la República del Ecuador, el artículo 424 y 425 establece la jerarquía de las normas, en consecuencia, primero está la Constitución del Ecuador y posteriormente el resto de normas, por lo que el principio constitucional de igualdad y no discriminación rige en todas sus formas y manifestaciones.

También profundiza en el sector artesanal, al mencionar que los artesanos tienen ciertos beneficios legales debido a que en teoría, se los considera un grupo vulnerable que busca alcanzar una estabilidad económica, no obstante en la actualidad, son quienes generan mayores ingresos que cualquier otra empresa, lo que, se concluye que, efectivamente, existe vulneración de los derechos laborales de los operarios y aprendices, este grupo de trabajadores realizan el mayor esfuerzo físico y labor dentro del taller artesanal, de manera que no tienen un reconocimiento económico adicional por su trabajo.

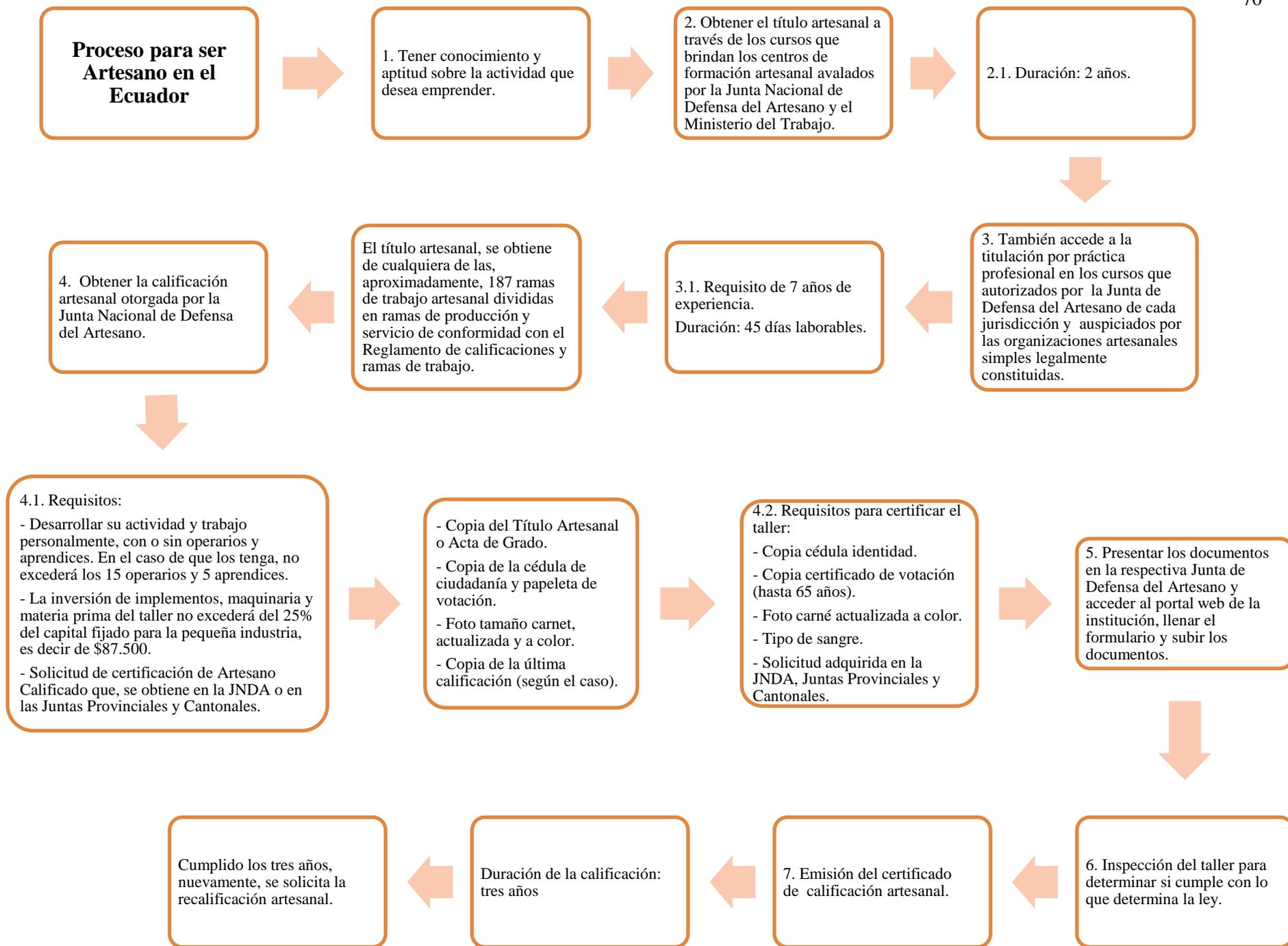
En efecto, se realizaría una reforma al Código del Trabajo, es una norma muy antigua que data aproximadamente del año 1938; en la actualidad, se requiere que esta ley, se ajuste a los nuevos requerimientos de todos los trabajadores, al igual que guarde concordancia con el resto de normas de manera que, se garantice los mismos derechos a todos los trabajadores incluidos los operarios y aprendices de artesanos bajo el principio de igualdad y no discriminación establecido en el artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador y los diferentes Tratados Internacionales.

### 3.2. Análisis general de resultados

Por medio de la aplicación de entrevistas, se obtuvo diferentes criterios que contribuyeron de manera esencial a la fundamentación del objeto de estudio. En primer lugar, el presidente de la Junta Provincial de Defensa del Artesano menciona que el objetivo principal de esta institución es generar políticas públicas para el desarrollo y emprendimiento de los artesanos, así como también, velar por los derechos de los mismos, debido a que son considerados un grupo vulnerable de empleadores que no siempre tienen una estabilidad laboral, y por esta razón el Estado les otorgó ciertos beneficios y exoneraciones de las cuales, se valen, siempre y cuando tengan la calificación artesanal.

De igual manera, los artesanos tienen ciertas obligaciones como empleadores con los operarios y aprendices, como enseñarles las actividades que van a ejecutar dentro del taller artesanal, pagarles remuneraciones básicas, afiliarles al seguro social, gozar de vacaciones y recibir indemnizaciones. En efecto, para la Junta de Defensa del Artesano, no existe ningún tipo de vulneración de derechos laborales hacia los operarios y aprendices, porque cuentan con los beneficios que la ley les otorga.

Por otro lado, los especialistas en derecho laboral conjuntamente con el experto jurídico de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ambato y la Ingeniera técnico de la Unidad de Mipymes y artesanías del MIPRO contribuyen que, exista una regulación de las disposiciones que exoneran el pago de remuneraciones adicionales, utilidades y acumulación de fondos de reserva, a través de una reforma de ley o una acción de constitucionalidad debidamente fundamentada, teniendo en cuenta que, los operarios y aprendices tienen los mismos elementos de la relación laboral que los trabajadores en general, los cuales si gozan de estos beneficios, sin embargo, los operarios y aprendices no acceden a estos beneficios económicos, y por lo tanto, se les vulnera los derechos laborales, además de la inaplicabilidad del principio constitucional de igualdad y no discriminación que tanto pregonan la Carta Suprema ecuatoriana.



Elaborado por: Viviana Carrasco.

Fuente: Portal web de la Junta Nacional de Defensa del Artesano.

## CRITERIOS JURÍDICOS

- Una vez analizado el principio de igualdad en los derechos laborales de los operarios y aprendices de artesanos en relación a los trabajadores en general, el propósito es lograr que el principio de igualdad y no discriminación contemplado en el artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador y los diferentes Tratados Internacionales (Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Convenio número 100 de la OIT sobre la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres bajo una condición equitativa, Convenio número 101 de la OIT relativo a la eliminación de discriminación de los trabajadores, Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo) sea efectivo y, con mayor fuerza en el sector laboral en general y específicamente en el régimen artesanal, de manera que el empleador artesano suministre los recursos económicos necesarios para cancelar todos los beneficios laborales a los que tienen derecho los operarios y aprendices, con la finalidad de evitar la vulneración de sus derechos laborales y haya una igualdad formal y material entre todos los trabajadores.
- Con la fundamentación doctrinaria y jurídica del principio de igualdad constitucional en el ámbito laboral, se establece que este principio ha evolucionado con el tiempo y en gran medida busca que todos los seres humanos sean considerados iguales y no exista discriminación, por esta razón, en el sector laboral este principio, se resume en “a igual trabajo igual remuneración” lo que significa que todo trabajador es remunerado a cambio de su esfuerzo y trabajo, además de participar de ciertos beneficios que la ley brinda como son: décima tercera y cuarta remuneración, utilidades y fondo de reserva, en este caso que los operarios y aprendices gocen de los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores en general.
- El contraste del estado actual entre los derechos laborales tanto de los operarios y aprendices de artesanos y de los trabajadores en general, se determina que la participación en el reparto de utilidades, en caso de que hubiere, constituye un derecho

fundamental de todo trabajador de recibir los beneficios de las ganancias líquidas generadas por el empleador durante el año fiscal a cambio del esfuerzo físico y labor del trabajador, por tal razón es imprescindible que los operarios y aprendices también gocen de este beneficio, son quienes realizan el mayor trabajo y esfuerzo dentro del taller artesanal, de esta manera, se garantiza los principios constitucionales y derechos laborales contemplados para todos los trabajadores, sin discriminación alguna.

- Concluido el desarrollo de la presente investigación, se proponen los criterios jurídicos antes mencionados, los mismos que respaldan los parámetros y la metodología que exige la estructura de la investigación, es decir cada criterio jurídico responde a cada uno de los objetivos planteados, con la finalidad de dar un mejor sustento al trabajo investigativo y brindar un aporte significativo a la sociedad.

## CONCLUSIONES

- Finalizado el análisis del presente tema de estudio, se ha concluido que al ser Ecuador un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, implica que prevalece el principio de igualdad y no discriminación, de manera que los operarios y aprendices de artesanos reciban el valor económico correspondiente a la décima tercera y cuarta remuneración, porcentaje de utilidades y fondos de reserva, y en efecto, no exista una contradicción con lo establecido en el Código del Trabajo, el mismo que excluye a este grupo de trabajadores de recibir los beneficios antes mencionados.
- El principio de igualdad y no discriminación es un principio universal que, se encuentra contemplado en los diferentes Tratados Internacionales y en la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 11, numeral 2, tiene como principal objetivo eliminar todas las desigualdades existentes entre los ciudadanos y en efecto, que ninguna persona pueda ser víctima de alguna forma de discriminación. En el ámbito laboral, este principio significa “a igual trabajo, igual remuneración” es decir, se busca alcanzar un equilibrio en la relación laboral empleador – trabajador de manera que todos los trabajadores tengan los mismos deberes, derechos y oportunidades. Los operarios y aprendices de artesanos, se encuentran en una situación de vulnerabilidad de sus derechos laborales, no tienen los mismos beneficios económicos que los trabajadores en general, sin embargo hay que tener en cuenta que, tanto los operarios y aprendices de artesanos como los trabajadores en general cuentan con los mismos elementos de la relación laboral, que son: el acuerdo de voluntades, prestación de servicios lícitos y personales, subordinación o dependencia y remuneración, elementos que son esenciales para que los trabajadores puedan gozar de todos los derechos y beneficios que la ley les brinda.
- Se han propuesto diferentes criterios jurídicos contrastantes, los mismos que, se fundamentan en que las leyes que regulan el sector artesanal son muy antiguas y ya no conservan el mismo objetivo y espíritu para el que fueron creadas, por tal razón, se implementaría una reforma a la normativa artesanal, la misma, que se ajuste a los

actuales requerimientos sociales para las personas, que se dedican a esta actividad, en especial en el cumplimiento de los principios y garantías constitucionales, de manera que los operarios y aprendices de artesanos puedan acceder a los mismos beneficios laborales que los trabajadores en general en el Ecuador.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda la capacitación a los operarios y aprendices de artesanos para que tengan mayor conocimiento de cuáles son sus derechos y la forma en que hacen efectivos los mismos, y de esta manera, no se encuentren en una relación de inferioridad respecto a los trabajadores en general.
- Se recomienda la generación un proyecto de reforma de Ley o a su vez, una acción constitucional, como la Acción Extraordinaria de Protección, en pro de los operarios y aprendices que garantice el cumplimiento de los principios constitucionales, de tal manera que los trabajadores de artesanos puedan acceder al pago de las remuneraciones adicionales, porcentaje de utilidades y fondos de reserva que la ley otorga a los trabajadores en general.
- Se recomienda el análisis y la evaluación de la situación económica de cada taller artesanal, y de esta manera determinar si están en las condiciones de cubrir todo lo que se refiere a pagos de décima tercera, cuarta remuneración, utilidades y fondos de reserva, para que los operarios y aprendices puedan tener una estabilidad laboral en equidad con los trabajadores en general.
- La Inspectoría del Trabajo realice continuas inspecciones a los talleres artesanales con el fin de identificar las irregularidades, que se suscitan en el sector artesanal y de esta manera tomar medidas efectivas para evitar la vulneración de los derechos laborales de los operarios y aprendices de artesanos.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, L. (2011). *Derecho Laboral. Teórico y práctico. Jurisprudencia. Práctica forense del juicio laboral oral*. (1ª Ed.). Cuenca: Editorial Jurídica L y L.
- Asamblea Nacional Constituyente Francesa. (1789). *Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano*. Recuperado de [https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank\\_mm/espagnol/es\\_ddhc.pdf](https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/espagnol/es_ddhc.pdf)
- Asamblea Nacional Constituyente Francesa. (1793). *Acta Constitucional*. Recuperado de [http://www.javiercolomo.com/index\\_archivos/Const/Const\\_1793.pdf](http://www.javiercolomo.com/index_archivos/Const/Const_1793.pdf)
- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). *Mandato Constituyente N° 8*. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Mandato-Constituyente-No.-8.pdf>
- Banco Central del Ecuador. (2019). Información económica. Recuperado de <https://www.bce.fin.ec/index.php/informacioneconomica/>
- Bello, I. (2003). *Propuesta de reforma al Artículo 31 fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos por ausencia de algunos principios de justicia tributaria*. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Nuevo León. Recuperado de <http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020150693/1020150693.html>
- Bustamante, C. (2013). *Manual de derecho laboral: el contrato individual de trabajo*. (5ª ed.). Quito, Ecuador: Jurídica del Ecuador.

Carballo, C. (2006). *El Régimen del Salario en la Constitución de la República. Libro homenaje a Fernando Parra Aranguren*. Venezuela: Universidad Central de Venezuela.

Código Civil del Ecuador. Registro Oficial Suplemento 46 de 24 de Junio del 2005. Última modificación: 22 de Mayo del 2016. Recuperado de [http://www.gadmriobamba.gob.ec/phocadownload/lotaip2016/mayo/CODIGO\\_CIVIL.pdf](http://www.gadmriobamba.gob.ec/phocadownload/lotaip2016/mayo/CODIGO_CIVIL.pdf)

Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005. Última modificación 06 de Abril del 2018.

Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL. (1982). *Legislación laboral ecuatoriana vista por los trabajadores*. Recuperado el 18 de Mayo del 2019, de [https://www.fes-ecuador.org/fileadmin/user\\_upload/pdf/257%20LEGLAB1982\\_0019.pdf](https://www.fes-ecuador.org/fileadmin/user_upload/pdf/257%20LEGLAB1982_0019.pdf)

Confederación de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL. (1986). *El Contrato Individual de Trabajo*. Recuperado de [https://www.fes-ecuador.org/fileadmin/user\\_upload/pdf/LFLACSO-INEL\\_0069\\_master.pdf](https://www.fes-ecuador.org/fileadmin/user_upload/pdf/LFLACSO-INEL_0069_master.pdf)

Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL. (1989). *Los salarios del trabajador y sus derechos en el Seguro Social*. Recuperado de [https://www.fes-ecuador.org/fileadmin/user\\_upload/pdf/LFLACSO-INEL\\_0172.pdf](https://www.fes-ecuador.org/fileadmin/user_upload/pdf/LFLACSO-INEL_0172.pdf)

Conferencia Internacional Americana. (1948). *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*. Recuperado de

[https://www.oas.org/dil/esp/Declaraci%C3%B3n\\_Americana\\_de\\_los\\_Derechos\\_y\\_Debres\\_del\\_Hombre\\_1948.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/Declaraci%C3%B3n_Americana_de_los_Derechos_y_Debres_del_Hombre_1948.pdf)

Colomo, J. (2011). *La conquista de la fraternidad universal*. Recuperado el 01 de abril de 2019, de [http://www.javiercolomo.com/index\\_archivos/Fraternidad.pdf](http://www.javiercolomo.com/index_archivos/Fraternidad.pdf)

Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial N°449 del 20 de Octubre del 2008.

Correa, M. (2009). Mercado de Trabajo y Principio de Igualdad. *Revista Trabajo*, (20), p. 71 – 96. Recuperado de <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2529/B15209994.pdf?sequence=1>

Cuvi, M. (1985). *Foro Políticas de fomento artesanal en el Ecuador*. Recuperado de <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/56196.pdf>

Chávez, N. (1990). *Manual de Derecho Laboral para trabajadores sociales*. (2ª Ed.). Quito: Editorial Universitaria.

Checa, N. y Herrera, S. (2013). *Vocación artesanal trasciende en la Administración Zonal La Delicia*. Recuperado el 02 de Junio del 2019, de <file:///C:/Users/owner/Downloads/Dialnet-VocacionArtesanalTrasciendeEnLaAdministracionZonal-4687632.pdf>

De la Cueva, M. (1984). *El nuevo derecho Mexicano del Trabajo*. México: Porrúa.

Duran, E. (2016). *La igualdad en relación a los derechos de los operarios y aprendices en el código de trabajo del ecuador*. Recuperado de

<http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/16350/1/Eduardo%20Alfonso%20Duran%20Garc%C3%ADa...pdf>

Duque, A. (2008). Una revisión del concepto clásico de contrato. Aproximación al contrato de consumo. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 38 (108), p. 453 – 479. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1514/151412826007.pdf>

Egas, J. (2009). El Fondo de Reserva o Trabajo Capitalizado. *Revista Jurídica Universidad Católica Santiago de Guayaquil*, 26, p. 481 – 483.

Eguiguren, F. (1997). Principio de igualdad y derecho a la no discriminación. *Revista Ius Et Veritas*. (15), p. 63 – 72. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15730/16166>

Fernández, E. (2013). El derecho fundamental a la igualdad laboral. Jurisprudencia constitucional. *Revista Forum*, (4), p. 37 – 58. Recuperado de <file:///C:/Users/owner/Downloads/43741-204061-1-PB.pdf>

Gómez, D. (2014). Principios y derechos fundamentales de los trabajadores en Colombia, inclusión en tratados de libre comercio y breve comparación con los de otros países iberoamericanos. *IUS Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla México*, (33), p. 90-180. Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/2932/293231720006/>

Guerrón, S. (2001). *Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral en el Ecuador*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, Quito. Recuperado de

<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2746/1/T0133-MDE-Guerr%C3%B3n-Principios.pdf>

Hernández, D., Pineda D. y Andrade, M. (2011). Las mipymes artesanales como un medio de desarrollo para los grupos rurales en México. *Revista Universidad & Empresa*, 13 (21), p. 65-92. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187222420004.pdf>

Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales y Consejo Nacional de Desarrollo (1983). *Artesanía y Políticas Estatales*. Recuperado de [https://www.fes-ecuador.org/fileadmin/user\\_upload/pdf/indice\\_libros-artesania-y-politicas-0044.pdf](https://www.fes-ecuador.org/fileadmin/user_upload/pdf/indice_libros-artesania-y-politicas-0044.pdf)

Irigoyen, J. (2016). El trabajo autónomo en el Ecuador, ¿está protegido? *Revista de Derecho Iuris Dictio*, 15 (17), p. 163-183. Recuperado de <http://revistas.usfq.edu.ec/index.php/iurisdictio/article/view/741/1032>

Ley de Defensa del Artesano. Registro Oficial N° 71 de 23 de Mayo de 1997. Última modificación: 14 de Mayo del 2008.

Ley de Fomento Artesanal. Registro Oficial N° 446 de 29 de Mayo de 1986. Última modificación: 06 de Octubre de 2003.

Ley de Seguridad Social. Registro Oficial Suplemento 465 del 30 de Noviembre de 2001. Última modificación: 10 de Febrero de 2014. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/11/LEY-DE-SEGURIDAD-SOCIAL.pdf>

Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo.

Registro Oficial N° 906 del 20 de Diciembre del 2016. Recuperado de <https://www.eluniverso.com/sites/default/files/archivos/2017/05/ro-sup-906-ref-serv-pub-cod-tra-20-12-2016.pdf>

Lugo, M. (2016). El derecho al trabajo. Sus alcances jurídicos e interpretación judicial. *Revista de Derecho UNED*, (19). Recuperado de <file:///C:/Users/owner/Downloads/18475-35007-1-PB.pdf>

Martínez, O. (2014). *El principio de igualdad y los derechos del trabajador frente a las remuneraciones de los operarios y aprendices de artesanos*. Recuperado de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/2753/1/TUAAB001-2014.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2019). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-394. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/12/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.MDT-2019-394.pdf>

Monesterolo, G. (2014). *Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano*. (1ª ed.). Loja: Dykinson, S.L.

Montalvo, J. (2007). Igualdad laboral y no discriminación en el contexto mexicano. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, p. 229 - 242. Recuperado de <file:///C:/Users/owner/Downloads/Dialnet-IgualdadLaboralYNoDiscriminacionEnElContextoMexica-2267925.pdf>

Narváez, E. (2014). *El sector artesanal, estrategias de comercialización en el mercado internacional*. (Tesis de maestría). Instituto de Altos Estudios Nacionales. Recuperado de <http://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/24000/276/1/IAEN-019-2004.pdf>

Norma para el pago de la decimotercera y decimocuarta remuneración. Registro Oficial Suplemento 494 de 06 de Mayo del 2015. Última modificación: 14 de Mayo del 2015. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/07/A.M.-097-CONSOLIDADO-NORMA-PARA-EL-PAGO-DE-LA-XIII-Y-XIV.pdf>

Ocampo, J. y Garzón, M. (2016). El sistema de riesgos laborales frente al trabajador del sector informal. *Revista Opinión Jurídica Universidad de Medellín*, 15 (30), p. 183-204. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v15n30/1692-2530-ojum-15-30-00183.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Recuperado de <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (1951). *C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración*, (núm. 100). Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)

Organización Internacional del Trabajo. (1958). *C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, (núm. 111). Recuperado de

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C111:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C111:NO)

Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Recuperado de <http://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2015/06/Declaracion-DDHH1.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (s.f.). *Artesanía y Diseño*. Recuperado de <http://www.unesco.org/new/es/culture/themes/creativity/creative-industries/crafts-and-design/#topPage>

Orozco, M. (2019, 27 de Diciembre). Alza del salario básico será de USD 6 en el 2020; el SBU pasa a USD 400. *El Comercio*. Recuperado el 02 de Enero del 2019, de <https://www.elcomercio.com/actualidad/incremento-salario-basico-2020-400.html>

Osorio, M. (2006). *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Argentina: Editorial Heliasta.

Páez, A. (2010). *El procedimiento oral en los juicios de trabajo*. (1ª ed.). Quito: Editorial CEP.

Palate, W. (2016). *Análisis crítico jurídico del estatus legal de los operarios artesanales en el derecho laboral ecuatoriano, para garantizar el derecho a la igualdad material, igualdad formal y no discriminación*. Recuperado de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/5343/1/PIUAMCO028-2016.pdf>

Paz y Miño, J. (2006). *Primer congreso obrero en Quito*. Recuperado el 18 de Mayo del 2019, de [the.pazymino.com/EC-Primer%20congreso%20obrero%20en%20Quito.docx](http://the.pazymino.com/EC-Primer%20congreso%20obrero%20en%20Quito.docx)

Petit, E. (1980). *Tratado elemental de Derecho Romano*. (9ª ed.). Buenos Aires: Albatros.

Quisbert, E. (2010). *Locatio Conductio*. Recuperado de <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/lc.pdf>

Reglamento para el pago o devolución de los Fondos de Reserva. Registro Oficial 201 del 27 de Mayo del 2010. Recuperado de <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/C.D.%20316.pdf>

Restrepo, J. y Botero, J. (2018). El principio de oralidad en los procesos laborales colombiano en relación con la humanización y el derecho a la tutela judicial efectiva. *Revista de la facultad de derecho y ciencias políticas – UPB*, 48(129), p. 613 – 626. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfdcp/v48n129/0120-3886-rfdcp-48-129-613.pdf>

Rivas, P. (2008). La estabilidad laboral que todos dicen defender. En Bonilla, A., *Boletín de Políticas Públicas* (p. 1-16). Ecuador. Recuperado de [http://www.flacso.org.ec/docs/boletinpp\\_1\\_2.pdf](http://www.flacso.org.ec/docs/boletinpp_1_2.pdf)

Ronconi, L. (2016). Igualdad real de oportunidades y autonomía universitaria. ¿Tensiones? *Bordes Revista de Política, Derecho y Sociedad*, p. 63 – 68. Recuperado de <file:///C:/Users/owner/Downloads/389-Texto%20del%20art%C3%ADculo-693-1-10-20181212.pdf>

- Salazar, T. (2013). Introducción. En Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, (1ª Ed.), *Artesanía de excelencia. Un sello para la creación Nacional* (p. 16-21). Chile: Quad Graphics Ltda.
- Santacruz, E. (2008). *La terminación del contrato individual de trabajo en el ordenamiento jurídico ecuatoriano vigente*. (Tesis de postgrado). Universidad Técnica Particular de Loja. Recuperado de <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/10238/1/Tesis%20Esteban%20Santacruz.pdf>
- Semanario En Marcha (s.f.). *Inicios de la organización obrera: Primer Congreso Obrero*. Recuperado el 18 de Mayo del 2019, de <http://pcml.org/EM/spip.php?article4612>
- Silva, E. (2017). *Inconstitucionalidad de reformas legales sobre las utilidades laborales en el Ecuador*. (Tesis de postgrado). Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador. Quito. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5525/1/T2211-MDEM-Silva-Inconstitucionalidad.pdf>
- Silva, O. (2005). *Un modelo de comercialización de las artesanías ecuatorianas*. (Tesis de maestría). Instituto de Altos Estudios Nacionales. Recuperado de <http://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/24000/363/1/IAEN-055-2005.pdf>
- Sión, V. (2012). *Las manos artesanales aportan a la vitalidad de Mipymes*. Revista País Productivo del Ministerio de Industrias y Productividad. (3). Ecuador: Editogran.

Solís, M. y Ávalos, M. (2017). Construyendo ciudadanía laboral en la frontera norte de México. *Revista Trabajo y sociedad*, (29), p. 287-305. Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/pdf/tys/n29/n29a15.pdf>

Terrasa, L. (2017). Los derechos fundamentales en las relaciones laborales privadas de Argentina. *Revista latinoamericana de derecho social*, (25), p. 157-180. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702017000200157](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702017000200157)

Vacheron, F. (2013). Prólogo. En Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, (1<sup>a</sup> Ed.), *Artesanía de excelencia. Un sello para la creación Nacional* (p. 12-15). Chile: Quad Graphics Ltda.

Vásquez, J. (2013). *Derecho Laboral Práctico*. Quito: Cevallos editora jurídica.

## ANEXOS



### TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA

Señor (a)/Doctor (a) con la finalidad de ejecutar el Proyecto de Titulación con el tema: **“EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LOS DERECHOS LABORALES DE LOS OPERARIOS Y APRENDICES DE ARTESANOS EN RELACIÓN A LOS TRABAJADORES EN GENERAL”**, previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados del Ecuador, sírvase en responder las siguientes preguntas:

1. En relación al bloque constitucional, ¿considera pertinente aplicar el Código del Trabajo como norma ordinaria y no la Constitución de la República del Ecuador como norma Suprema respecto al principio de igualdad y no discriminación en el sector artesanal?
2. ¿Bajo qué parámetros jurídicos considera que los operarios y aprendices de artesanos no tienen los mismos derechos que los trabajadores en general?
3. ¿Usted cree que existe vulneración de los derechos laborales de los operarios y aprendices de artesanos al no gozar los mismos beneficios legales que los trabajadores en general?
4. ¿Considera usted que es viable seguir aplicando lo establecido en el artículo 115 del Código del Trabajo, el mismo que manifiesta que los operarios y aprendices quedan excluidos de recibir la décima tercera y cuarta remuneración?
5. De acuerdo a lo prescrito en el artículo 115 y 302 del Código del Trabajo, ¿considera que debe existir una mejor regulación de los derechos laborales para los operarios y aprendices de artesanos bajo el principio de igualdad?

### Especialistas en Derecho Laboral

Dr. Diego Armas



Ab. David Narváez Montenegro, Mg.



### Junta Provincial de Defensa del Artesano de Tungurahua

Sr. Carlos Herrera Jordán



**Coordinación Zonal 3 Ministerio de Industrias y Productividad**

Ing. Eloísa Valladolid Irigoyen Mariño



**Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ambato**

Ab. Marco Antonio Guevara Bermúdez

