

Inaplicación del principio de igualdad en los derechos laborales de los operarios y aprendices de artesanos en relación a los trabajadores en general

Mentor Marcelo Meléndez Torres

mmelendez@pucesa.edu.ec

Dr.Mg, Docente de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato
Ambato - Ecuador

Jessica Viviana Carrasco Villalba

viivicarrasco97@gmail.com

Abogada, Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato
Ambato – Ecuador

RESUMEN

Este artículo analiza la inaplicación del principio constitucional de igualdad en los operarios y aprendices de artesanos en relación a los trabajadores en general del Ecuador, referente al cumplimiento de los derechos económicos establecidos en la ley. El Código del Trabajo y la Ley de Defensa del Artesano vigentes, excluyen directa o indirectamente a este grupo laboral de su derecho a recibir beneficios laborales, como: décima tercera y cuarta remuneración, porcentaje de utilidades anuales y fondos de reserva, provocando desigualdad y discriminación laboral. Se desarrolló bajo un paradigma crítico propositivo y se partió del análisis jurídico, doctrinal del principio de igualdad y no discriminación establecida en la Constitución de la República del Ecuador e Instrumentos Internacionales, se revisó antecedentes sociales, políticos, económicos y jurídicos del régimen artesanal, finalmente se realizó un contraste jurídico entre los derechos laborales de los operarios, aprendices y trabajadores en general. Por lo tanto, los derechos laborales de los operarios y aprendices de artesanos son vulnerados al no recibir los mismos beneficios laborales que los trabajadores en general, a pesar de que la relación laboral cumple los mismos parámetros del trabajador en general, es decir, no se aplica el principio de igualdad y genera discriminación.

Palabras clave: principio de igualdad; discriminación laboral; operarios; aprendices; trabajadores en general.

Non-application of the equality principle in the labor rights of workers and artisan trainees in relation to workers in general

ABSTRACT

This article analyzes the non-application of the constitutional equality principle on workers and artisan trainees in relation to workers in general in Ecuador, regarding the economic rights compliance established in the law. The current Labor code and the Artisan Defense Law, directly or indirectly exclude this labor group from its right to receive labor benefits such as the thirteenth and fourteenth salary, a percentage of the annual profits, and the reserve funds, causing inequality and labor discrimination. It was developed under a proactive critical paradigm and it was based on the legal doctrinal analysis from the equality and non-discrimination principle established in the Constitution of the Republic of Ecuador and International Instruments. The social, political, economic, and legal backgrounds of the artisans were revised. Finally, a legal contrast was carried out among the labor rights of operators, artisan trainees, and workers in general. Consequently, the operators' and artisan trainees' labor rights are violated since they do not get the same labor benefits as workers in general, although the labor relation meets the same parameters of workers in general, it means, the equality principle is not applied and it generates discrimination.

Keywords: equality principle; labor discrimination; operators; trainees; workers in general.

Artículo recibido: 10. Junio. 2021

Aceptado para publicación: 16. Julio. 2021

Correspondencia: mmelendez@pucesa.edu.ec

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

1. INTRODUCCIÓN

El 20 de octubre de 2008, en el Registro Oficial No. 449, se publica la nueva Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 11, numeral 2, hace referencia al principio de igualdad, no sólo como una garantía constitucional sino como un derecho humano, en su contexto, todas las personas deberán ser tratados sin ningún tipo de discriminación alguna, el ejercicio de una relación laboral aplica para ello, es decir, todas las personas que laboran como dependientes de un empleador u artesano llámense a estos, trabajadores, operarios y aprendices de artesanos, deberán ser tratados en igualdad de condiciones en sus derechos y obligaciones.

Para Gómez (2014) y Terrasa (2017), todas las personas que presten sus servicios lícitos y personales en relación de dependencia y en beneficio de su empleador, están protegidos en todos sus derechos por el principio universal de igualdad. 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. El autor Irigoyen (2016), menciona que en Ecuador, los operarios y aprendices de artesanos, 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 constitucional. Los autores Martínez (2014), Palate (2016) y Duran (2016), coinciden en 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, de aplicación con el propósito de evitar vulneración de derechos sin importar la categoría de estos por efectos de discriminación, incluye entonces, a los operarios y aprendices de artesanos, grupo humano discriminado en sus derechos económicos en comparación de los trabajadores en general.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) en su artículo 23 numeral 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 garantizan el trabajo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación. Para la Constitución de la República del Ecuador, artículos 33 y 325, el trabajo es un derecho y un deber social, en este contexto, el Estado es quien garantiza el cumplimiento de este derecho, basándose

en el principio de igualdad, sin discriminación alguna para todos los trabajadores y trabajadoras.

El Código del Trabajo y la Ley de Defensa del Artesano, normas secundarias vigentes, excluyen a los operarios y aprendices de artesanos de su derecho a recibir los beneficios laborales complementarios, esto es: décima tercera y cuarta remuneración, porcentaje de utilidades y fondos de reserva, evidenciando falta de coherencia con lo dispuesto por la Constitución de la República en relación a la aplicación del principio de igualdad.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 El principio constitucional de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral

El principio de igualdad del hombre inicia su existencia y transformación social en el año 1789 con la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, en su artículo 1 se establece, 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, además reconoció expresamente la libertad e igualdad del hombre, sin condición alguna.

En la década de los 50 el principio de igualdad tiene una importancia fundamental en la vida de los seres humanos, se invoca 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), es decir, se declara a la libertad e igualdad como principios básicos de convivencia, ya no solo para el hombre, sino para toda la humanidad, lo establecido se complementa con lo dispuesto en el artículo 2, que prohíbe la discriminación en cualquiera de sus formas o sistema de vida.

La Organización Internacional del Trabajo, establece que, los derechos laborales son universales y por lo tanto deben aplicarse a todas las personas que tienen una relación laboral, obliga a los Estados miembros a 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. Una de las categorías más importante y que es objeto de estudio, es la siguiente: “(...) 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).

Dentro del ámbito del derecho social, el Código del Trabajo, regula las relaciones

jurídicas empleador trabajador, el artículo 79 determina que, para la garantía de sus derechos laborales no debe existir discriminación de ninguna índole, entregándole un campo amplio de interpretación en favor de los operarios y aprendices de artesanos privados respecto de sus derechos económicos. La Ley de Fomento Artesanal y la Ley de Defensa del Artesano, cuerpos legales que en su estructura interna protegen a los artesanos otorgándoles ciertos beneficios económicos como parte del desarrollo de sus actividades económicas, pero soslayando los derechos laborales y económicos de los operarios y aprendices de artesanos, lo que se deduce que, estas leyes específicas no guardan relación ni coherencia con lo dispuesto por la Constitución de la República y la demás normativa internacional relacionada al ámbito laboral.

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 dentro este ámbito, no requiere ni siquiera de una interpretación amplia ni extensiva para entender que esta igualdad constitucional, ampara a los operarios y aprendices de artesanos en todos sus derechos laborales, siendo la remuneración el elemento sustancial y contradictorio de toda relación de trabajo, éste, no solo está determinado por el pago de un salario mensual, sino también, por otras remuneraciones adicionales establecidas por la ley laboral, como es: la décima tercera y décima cuarta remuneración, incluye también el porcentaje anual de utilidades si los hubiera y el pago de los respectivos fondos de reserva en consideración a lo que dispone la ley.

2.2 El trabajo artesanal en el Ecuador

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, 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 (Cuvi, 1985).

Es así que, con la promulgación de la Ley de Defensa del Artesano, los dueños y maestros de taller no son considerados como patronos, esta consideración de carácter patronal, permite que interpretativamente se evada ciertas disposiciones contenidas en el Código

del Trabajo para los empleadores en general, y como consecuencia se produce la vulneración de los derechos laborales de los operarios y aprendices de artesanos. El mismo Código del Trabajo (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). Disposición que permite que se abran mecanismos políticos para privilegiar a los artesanos a través de ciertas exoneraciones económicas, tributarias y con absoluto irrespeto a los derechos laborales y económicos de los operarios y aprendices de artesanos, por lo tanto, esta disposición legal de incumplimiento de obligaciones laborales por parte de los artesanos calificados, es taxativa de acuerdo a lo que dispone el Código de Trabajo en su artículo pertinente.

Para los tratadistas Restrepo y Botero (2018), 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.

El Código del Trabajo, instrumento jurídico encargado de desarrollar los preceptos constitucionales en cuanto al derecho al trabajo y de regular las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores, en coherencia a lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador, 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, es así que, en la Norma Suprema ecuatoriana no existe diferencia entre los trabajadores, los principios del derecho laboral como los derechos fundamentales establecidos en ella, invocan igualdad sin discriminación.

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, esta 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; 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).

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).

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 menciona que los aprendices podrán convertirse, en cualquier tiempo, en operarios u obreros calificados (Código del Trabajo, 2018, art. 167).

En este sentido, 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.

2.3 Beneficios que no reciben los operarios y aprendices de artesanos según el Código del Trabajo

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, 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:

2.3.1 Décima tercera remuneración

La décima tercera remuneración es aquella compensación económica conocida como bono navideño y considerado como un derecho fundamental para todo trabajador. De conformidad con el Código del Trabajo (2018), artículo 111, 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). Para el cálculo de este beneficio, 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.

2.3.2 Décima cuarta remuneración

También llamada como bono escolar, creada para solventar los gastos de escolaridad, como uniformes, lista de útiles y matrículas. 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), debido a que el régimen escolar varía de acuerdo a la circunscripción territorial.

2.3.3 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, teniendo un plazo 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), porcentaje que 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)

No obstante, el artículo 101 de la mencionada norma, excluye a los operarios y aprendices de artesanos de ser partícipes de un porcentaje de utilidades que la empresa genera cada año, lo que resulta incoherente que no reciban este beneficio, ya que ellos son los que más aportan con su trabajo, esfuerzo y dedicación.

2.3.4 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 solviente cualquier necesidad u emergencia dentro de la vida laboral o al momento del cese de actividades de estas personas.

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), esto es el 8,33% de la remuneración que puede ser de forma mensual o anual, así lo establece el Reglamento para el pago o devolución de los Fondos de Reserva. Sin embargo, los operarios y aprendices de artesanos no están comprendidos en esta disposición.

2.4 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 (Código del Trabajo, 2018, 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:

2.4.1 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).

La Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo, establecen que, 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 los rubros que no forman parte de la remuneración son restringidos para este grupo de trabajadores.

2.4.2 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. 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).

2.4.3 Labores fuera del horario normal de trabajo

El trabajo que los operarios y aprendices de artesanos realicen fuera de su horario de trabajo establecido, comprende las denominadas 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).

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).

2.4.4 Descansos obligatorios

El régimen artesanal también tiene derecho a gozar de los descansos obligatorios que la ley dispone para todos los trabajadores, 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: Vacaciones de quince días ininterrumpidos de descanso, incluidos los días no laborables y feriados (Código del Trabajo, 2018, art. 69)

De igual manera, el Código del Trabajo (2018), 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).

2.4.5 Indemnizaciones

Otro beneficio laboral importante, 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, como se detalla 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)

2.4.6 Seguridad Social

El artículo 42 numeral 3 del Código del Trabajo establece que los empleadores tienen la obligación de indemnizar a sus trabajadores por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Ibídem, art. 42, núm. 3), además los trabajadores del gremio artesanal son beneficiarios del seguro de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y muerte que establece la Ley de Defensa del Artesano en su artículo 19, es decir, los artesanos, operarios y aprendices, son beneficiarios de las indemnizaciones y demás prestaciones que brinda el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), siempre y cuando se encuentren afiliados a la mencionada institución. 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).

Para ser beneficiario de todas las prestaciones que brinda el IESS, los trabajadores y empleadores deben cumplir con ciertos aportes económicos, los mismos que varían en el sector público o privado, así, 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).

Cabe recalcar que, las obligaciones del empleador en general y por consiguiente del artesano son varias, en el artículo 42 del Código del Trabajo, encontramos 36 obligaciones que deben ser cumplidas a cabalidad, el Estado tiene la obligación de ayudar a los operarios y aprendices de artesanos para que puedan acceder a los mismos beneficios que los trabajadores en general, caso contrario, la misma norma es la encargada de buscar medidas correctivas para el o los empleadores infractores.

3. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS Y MÉTODOS

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.

Se empleó un enfoque cualitativo y se recolectó información relacionada con la problemática planteada a través de un cuestionario estructurado, aplicado mediante 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.

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.

4. 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 debe existir 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.

5. CONCLUSIÓN O CONSIDERACIONES FINALES

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.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 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
- Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005. Última modificación 06 de Abril del 2018.
- Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial N°449 del 20 de Octubre del 2008.
- 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.
- 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>
- 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/>
- 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/iurisdiction/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 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>

- 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>
- Monesterolo, G. (2014). *Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano*. (1ª ed.). Loja: Dykinson, S.L.
- 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 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>
- 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>
- Restrepo, J. y Botero, J. (2018). El principio de oralidad en los procesos laborales colombo-venezolano 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>
- 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>
- 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