UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

"VULNERACIÓN DEL DERECHO LABORAL DE LOS APRENDICES Y OPERARIOS A LA DECIMOTERCERA Y DECIMOCUARTA REMUNERACIÓN POR DISPOSICIÓN DEL ART. 115 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO"

Tesis previa a la obtención del título de Abogado.

AUTOR: **BAYRON IVÁN GÓMEZ PAREDES.**

DIRECTOR: **DR. IGOR EDUARDO VIVANCO MULLER MG. SC.**

LOJA – ECUADOR

2011

CERTIFICACIÓN

Dr. Igor Eduardo Vivanco Muller Mg. Sc. DOCENTE UNIVERSITARIO DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe de investigación intitulado **"VULNERACIÓN DEL DERECHO LABORAL DE LOS APRENDICES Y OPERARIOS A LA DECIMOTERCERA Y DECIMOCUARTA REMUNERACIÓN POR DISPOSICIÓN DEL ART. 115 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO"**, del postulante Bayron Iván Gómez Paredes mismo que, cumple con todos los requisitos de fondo y forma, ajustándose de esta manera a las normas establecidas por la Universidad Nacional de Loja. Por lo tanto, autorizo su presentación, disertación y defensa para los fines legales pertinentes.

Loja, enero de 2015

.....

Dr. Igor Eduardo Vivanco Muller Mg. Sc.

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Bayron Iván Gómez Paredes, declaro ser autor del presente trabajo de Tesis, y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes Jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

Firma:

Autor: Bayron Iván Gómez Paredes

Cédula: 2100213137

Fecha: Loja, enero de 2015

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, Bayron Iván Gómez Paredes, declaro ser autor(a) de la Tesis titulada: **"VULNERACIÓN DEL DERECHO LABORAL DE LOS APRENDICES Y OPERARIOS A LA DECIMOTERCERA Y DECIMOCUARTA REMUNERACIÓN POR DISPOSICIÓN DEL ART. 115 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO** "; Como requisito para optar al Grado de ABOGADO; autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero. Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 27 días del mes de enero del dos mil quince. Firma la autora.

FIRMA: _____

AUTOR: Bayron Iván Gómez Paredes

CÉDULA: 210021313-7

DIRECCIÓN: Sucumbíos- lago Agrio

CORREO ELECTRÓNICO: Bayron_gomez@yahoo.com

TELÉFONOS: 032300849 - 0999587507

DATOS COMPLEMENTARIOS:

DIRECTOR DE TESIS: Dr. Mg. Igor Eduardo Vivanco Muller.

DIRECTOR DE GRADO: Dr. Augusto Astudillo Ontaneda (PRESIDENTE)

Dr. Mg. Carlos Manuel Rodríguez.

Dr. Mg. Marcelo Armando Costa Cevallos

AGRADECIMIENTO.

Con especial aprecio y consideración, como autor de este trabajo investigativo, agradezco la colaboración de todos quienes aportaron con la información necesaria para la elaboración de esta Tesis de Investigación Jurídica, en especial al Dr. Ricardo Andrade Ureña Mg. Sc., Director de Tesis, por su valiosa y acertada dirección en la contribución al desarrollo de la misma, aportando con sus valiosas sugerencias para poder llevar adelante el trabajo de investigación.

Agradezco a todas las personas que hicieron posible que esta investigación se llevara a efecto, y en general a todos nuestros familiares y amigos que me ayudaron moral y espiritualmente.

A todos muchas gracias.

El Autor

DEDICATORIA.

El presente trabajo de tesis, lo dedico con cariño y respeto en especial a Dios, a mis queridos padres, a mi familia y a mis amistades por ser el apoyo para continuar luchando día a día en la vida.

A mis compañeros, y profesores de la Modalidad de Estudios a Distancia, de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja, prestigioso centro educativo, con la finalidad de que esta investigación sea una fuente de consulta, en el Derecho del Trabajo

El Autor

TABLA DE CONTENIDOS.

Portada

Certificación.

Autoría.

Carta de Autorización de Tesis

Agradecimiento.

Dedicatoria.

Tabla de Contenidos

1.- TÍTULO

2.- RESUMEN.

2.1. - ABSTRACT

3.- INTRODUCCIÓN.

4. REVISIÓN DE LITERATURA.

4.1 MARCO CONCEPTUAL.

4.1.1. Derecho Laboral, Evolución Histórica.

4.1.1.1. El Trabajo, Generalidades.

4.1.1.2. El Contrato de Trabajo.

4.1.1.3. Elementos del Contrato de Trabajo.

4.1.1.4. La Remuneración, Clases.

4.1.2. El Trabajo Artesanal, Generalidades.

4.1.2.1. El Trabajo Artesanal en el Ecuador.

4.2 MARCO DOCTRINARIO.

4.2.1. La Relación Laboral.

4.2.2.- EL Trabajo por cuenta propia.

4.2.3.-El Trabajo Artesanal, evolución histórica.

4.2.3.1.-Contratos en la Actividad Artesanal.

4.2.3.1.1.-Contrato de Obra Cierta.

4.2.3.1.2 Contrato de Trabajo con Operarios y Aprendices.

4.3. MARCO JURÍDICO.

4.3.1. Protección del Trabajo y los Derechos del Trabajador en Constitución de la República.

4.3.2. Regulación de las relaciones laborales de los operarios y aprendices con el artesano.

4.3.2.1. Regulación de las remuneraciones en el Código del Trabajo.

4.3.2.2. Análisis jurídico, del salario digno, dispuesto en el Código Orgánico de la Producción Comercio e Inversión.

4.3.3. Análisis Jurídico de los Contratos Artesanales y la necesidad de implementar en el Código del Trabajo el Derecho de los Operarios y aprendices de Artesano a la decimotercera y Decimocuarta Remuneración.

4.3.4. Análisis de la Legislación Comparada.

5.- MATERIALES Y MÉTODOS.

5.1.- Materiales Utilizados.

5.2. Métodos.

5.3. Procedimientos y Técnicas.

5.4. Fases.

5.5. Técnicas.

6.- RESULTADOS.

6.1. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.

6.1.2. ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA.

7.- DISCUSIÓN.

7.1.- VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS.

7.2.- CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS.

7.3.- FUNDAMENTOS JURÍDICOS, DOCTRINARIOS QUE SUSTENTAN LA REFORMA.

8. CONCLUSIONES.

9. RECOMENDACIONES

9.1- PROPUESTA DE REFORMA.

10.- BIBLIOGRAFÍA.

11. ANEXOS

ÍNDICE

1.- TÍTULO:

“VULNERACIÓN DEL DERECHO LABORAL DE LOS APRENDICES Y OPERARIOS A LA DECIMOTERCERA Y DECIMOCUARTA REMUNERACIÓN POR DISPOSICIÓN DEL ART. 115 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO”

2.- RESUMEN.

En nuestro Código del Trabajo se encuentra establecida y normada la actividad artesanal, de igual manera se encuentra regulada los contratos que pueden celebrase tanto con un contratista, que es la persona que encarga la ejecución de una obra determinada a un artesano, como también los contratos de operarios y aprendices con el artesano, que son fundamentalmente contratos laborales.

De lo que podemos determinar nace una relación laboral, que trae algunas consecuencias u obligaciones para cada una de las partes contractuales, como por ejemplo, el trabajador tiene la obligación de prestar sus servicios lícitos y personales, y el empleador la obligación de pagar la remuneración pactada en el contrato que no puede ser inferior a la básica establecida, también tiene la obligación de pagar las remuneraciones adicionales establecidas en el Código del Trabajo.

Las remuneraciones adicionales a las que me refiero son la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, que son de pago obligatorio del empleador al trabajador, sin embargo en el artículo 115 del Código del Trabajo, se encuentra establecida la exclusión al pago de estas remuneraciones adicionales a los aprendices y operarios de artesano, quienes por su condición de trabajadores, y de acuerdo a los principios constitucionales que establecen la protección del salario digno para los trabajadores y que a igual

trabajo le corresponde igual remuneración, no deberían ser discriminados por la misma Ley de esta manera.

De acuerdo a estas disposiciones constitucionales, que amparan el trabajo, el salario digno que cubra las necesidades del trabajador y las de su familia, es necesario e imprescindible realizar una reforma legal al Código del Trabajo, tendiente a incluir en el derecho a percibir las remuneraciones adicionales a los aprendices y operarios de artesano.

La reforma está encaminada a que los artesanos reconozcan la labor ejecutada por los operarios y aprendices remunerándolos de una manera digna, que su salario cubra las necesidades básicas de estos trabajadores, ya que tienen iguales derechos que los otros trabajadores conforme lo determina la Constitución: la igualdad de derechos y oportunidades para todos los ciudadanos ecuatorianos.

2.1. - ABSTRACT.

In our Code of the Work it is established and normed the artisan activity, in a same way is regulated the contracts that can takes place so much with a contractor that is the person that takes charge the execution from a certain work to an artisan, as well as the contracts of operatives and apprentices with the artisan that you/they are fundamentally labor contracts.

Of what we can determine that a labor relationship is born that brings some consequences or obligations for each one of the contractual parts, for example, the worker has the obligation of lending his licit and personal services, and the employer the obligation of paying the remuneration accorded in the contract that cannot be inferior to the basic one established, he also has the obligation of paying the additional remunerations settled down in the Code of the Work.

The additional remunerations to those that we refer are however the thirteenth and fourteenth remunerations that are of obligatory payment from the employer to the worker, in the article 115 of the Code of the Work, it is established the exclusion to the payment of these additional remunerations to the apprentices and artisan's operatives who for their condition of workers, and according to the constitutional principles that establish the protection of the worthy wage for the workers and that to equal work it corresponds him same remuneration, they should not be discriminated against by the same Law this way.

According to these constitutional dispositions that aid the work, the worthy wage that covers the worker's necessities and those of their family, it is necessary and indispensable to carry out a legal reformation to the Code of the Work, pretending to include in the right to perceive the additional remunerations to the apprentices and artisan's operatives.

The reformation is guided to that the artisans recognize the work executed by the operatives and apprentices remunerating them in a worthy way that its wage covers the basic necessities of these workers, since they have right equal that the other workers conform it determines the Constitution: the equality of rights and opportunities for all the Ecuadorian citizens.

3.- INTRODUCCIÓN.

La presente Investigación Jurídica, titulada: “VULNERACIÓN DEL DERECHO LABORAL DE LOS APRENDICES Y OPERARIOS A LA DECIMOTERCERA Y DECIMOCUARTA REMUNERACIÓN POR DISPOSICIÓN DEL ART. 115 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO ”, misma que se reviste de importancia y trascendencia, temática que es de relevancia por tratarse de los derechos y garantías de los trabajadores en especial de los operarios y aprendices de artesano en el Ecuador, porque de conformidad a la normativa existente, los derechos de los trabajadores son intangibles e irrenunciables, que en el marco jurídico deberían tener pleno respeto sobre todo en lo que tiene que ver al pago de una remuneración justa que satisfaga las necesidades del trabajador como de su familia.

Los operarios y aprendices de artesano, tienen los mismos derechos que cualquier trabajador de otra modalidad de trabajo, por lo que debería incluírseles en la normativa legal para percibir las remuneraciones adicionales.

El presente trabajo de investigación, de carácter jurídico, precisa fundamentalmente un esquema informativo sobre la temática y el problema expuesto, analizado y sintetizado en el desarrollo de la investigación, la Primera Sección, se encuentra compuesta por la revisión de Literatura,

delimitado el estudio por: MARCO CONCEPTUAL, que contiene: Derecho Laboral, Evolución Histórica; El trabajo, Generalidades; El Contrato de Trabajo; Elementos del Contrato de Trabajo. La Remuneración, clases. El trabajo artesanal, Generalidades El Trabajo Artesanal en el Ecuador.

Un MARCO DOCTRINARIO que comprende: La relación Laboral; Trabajo por Cuenta Propia; El Trabajo Artesanal; Contratos en la Actividad Artesanal; Contrato de Obra Cierta; Contrato de Trabajo con Operarios y Aprendices; Contrato de aprendizaje.

Un MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO, que contiene: Protección del Trabajo y los Derechos del Trabajador en Constitución de la República; Regulación de las Relaciones Obrero- Artesano en el Código del Trabajo; Regulación de las Remuneraciones según el Código del Trabajo; Análisis Jurídico del Salario según lo dispuesto en el Código Orgánico de la Producción Comercio e Inversión; Los contratos entre operario, aprendiz y artesano en la Legislación Comparada.

Para continuar con los Resultados de la Investigación de Campo, contenida en el Análisis de los Resultados de las Encuestas como de las Entrevistas; y como ultimo la Discusión que contiene la Verificación de los Objetivos, Contrastación de la Hipótesis; y, la Fundamentación Jurídica de la Propuesta.

La Segunda Sección; titulada como Síntesis, en el cual se arriba a las Conclusiones, Recomendaciones y Presento la propuesta de reforma al Código del Trabajo.

El presente trabajo de investigación, se ubica dentro del ámbito conceptual, jurídico, doctrinario, y normativo, expresando ideas y criterios del análisis de la problemática en que se encuentran los operarios y aprendices de artesano que no se respeta su derecho a percibir un salario digno, justo que les permita solventar sus necesidades, como un derecho constitucional, social y ante todo laboral; en el que todos debemos aunar criterios para que se garantice los derechos a estos trabajadores.

La presente tesis de investigación jurídica, la pongo a consideración del Honorable Tribunal de Grado, y de las personas que deseen tomar como base para futuras investigaciones.

4. REVISIÓN DE LITERATURA.

4.1 MARCO CONCEPTUAL.

4.1.1. Derecho Laboral, Evolución Histórica.

Al hablar de derecho laboral nos referimos a las normas jurídicas que regulan las relaciones laborales entre empleador y trabajador, es una rama del derecho social, que tiende a proteger al trabajador en su relación con el empleador.

Es necesario anotar algunas definiciones que se han dado al derecho Laboral.

Según el objeto, Rafael Caldera nos habla de *"conjunto de normas jurídicas que se aplican, al hecho social del trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen, en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales."*[1]

Néstor de Buen nos habla *"de un conjunto de normas que directa o indirectamente, derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social*[2]

Como podemos apreciar de los conceptos dados el derecho del trabajo tiene la característica especial de tutelar al trabajador, y también de mejorar sus

---

[1] CALDERA Rafael, **DERECHO DEL TRABAJO**, Editorial Puerto Cabello, Caracas, 1939, Pág. 45.

[2] DE BUEN Néstor, **DERECHO DEL TRABAJO**, Editorial Porrúa, 5ta Edición, México, 1974, Pág. 22.

condiciones frente al empleador en lo que tiene que ver a salarios y más derechos del trabajador.

Evolución Histórica.-El Derecho del Trabajo, en nuestro país como rama autónoma del Derecho Público, es una formulación propia de los tiempos modernos, del presente siglo y del mundo occidental. Tras la ruptura que produjo el avance tecnológico que desencadenó, al comienzo del siglo pasado, la “revolución industrial”, acompañado del desenvolvimiento de la doctrina liberal y la consiguiente aparición del proletariado urbano, las luchas obreras determinantes para generar, en el campo del Derecho, una rama nueva del mismo.

Si consideramos que este derecho es el conjunto de normas y principios que regulan la vida social y concretamente norma el hecho social del trabajo y las relaciones entre productores y la sociedad en general, podemos hablar de “Derecho de Trabajo” desde tiempos antiguos.

Su evolución está íntimamente ligada a la organización de los trabajadores y al referirnos al desarrollo del Derecho del Trabajo nos referirnos al movimiento de los trabajadores a través de la historia.

El desenvolvimiento de las diversas formas organizativas de los trabajadores dependientes de las formas que adopta el trabajo en las distintas épocas, por ello es necesario considerarlo desde sus inicios.

El sindicalismo moderno fenómeno propio de la era de la máquina y del proletariado tiene sus precedentes en otras épocas, en nuestros países latinoamericanos están íntimamente vinculadas al origen del movimiento de nuestros trabajadores.

El Derecho del Trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades.

No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros la interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Humarabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

Las Leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo

de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra, esto implica de un recuento formal debe empezar de la Roma antigua o Roma Clásica, no hay necesidad de empezar desde Grecia porque toda la concesión de Grecia la vamos a tener en Roma.

En la Roma Clásica se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo. El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo. No existía en Roma el Derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por la tanto no era regulado, no había Derecho del Trabajo.

Los romanos se preocupaban por desarrollar el Derecho Civil pero no la de las demás ramas del Derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etc.) pero en muchos casos las personas que

desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podía ser sujetos a una relación de trabajo además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor Ad-Litem, con una carta Ad honorem y lógicamente la expresión honorario.

En la Edad Media efectivamente comienza con la caída del Imperio Romano con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses "El ocio es el enemigo del alma", es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma.

Surge una idea muy interesante que todos debemos trabajar en la medida de las posibilidades, esto es el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

Primeramente el acaparamiento de tierras y propiedades por parte del señor feudal, a pesar de esta forma económico social también existían otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder porque eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario que debían crear organismo de defensa contra el poder omnipotente de los Señores Feudales y de la Iglesia, así surge las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral lo que hace que los Señores Feudales le reconozcan su existencia y le den valor. Lo importante de estas corporaciones en su estructura jerárquica pero no escrita eran la siguiente: **Maestro, Oficiales y ayudantes**. (Asistente del maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban)

El maestro no era superior en cuanto al desarrollo de la actividad pudiéndose comparar con los aprendices, el maestro era un patrono que en sentido etimológico significaba padre del oficio que desarrollaba pero había concepción del jefe y subordinado tal como lo conocemos hoy.

Como vemos en este momento histórico aparece la modalidad de trabajo artesanal, que actualmente ha evolucionado, pero que aún se mantiene con ciertas características de sus inicios tales como: el maestro es quien conoce el arte u oficio, y a su vez lo enseña al aprendiz, quien es una especie de ayudante al igual que el operario.

Al final de la Edad Media un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el

atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas) ya que lo más sencillo de acceder era esto. Lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo. Hoy en día hay la necesidad de producir más de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la Revolución Industrial.

En la Edad Moderna el descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de nuestro continente para ser transportados a Europa lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero cambia, la concepción moral del trabajo (que en la edad media estaba representada por corporaciones)

Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir.

Así en Francia en 1791 se da la llamada "Le Chatelier" que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede

reunirse ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político.

En la Edad Contemporánea se inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII y las consecuencias más importante es la concesión política, surge el concepto de Estado organizado; en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la Iglesia Católica.

En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del Derecho del Trabajo como programa autónomo y principios propios habían nacidos normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del Derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el Derecho al Trabajo.

Con la Industrialización y Capitalismo, para el principio de los años 1900 la legislación americana se dibuja con mayor avance con respecto a la europea, en cuanto se refiere al trabajo y a los empleados. Las leyes europeas estaban dirigidas hasta entonces a la protección del trabajo manual, predominante en las grandes industrias de la época. Puede decirse, que la legislación tutelar del trabajo en América se adelanta a los países de Europa cuando extiende sus reglas a los empleados de las empresas particulares.

El trabajo desde sus inicios existió una modalidad artesanal, sin más limitaciones que los usos y costumbres sociales, con la evolución de la historia la cultura y sobre todo por la lucha incansable de los trabajadores que a través de su movimiento han logrado que se reconozca sus derechos se configura lo que hoy conocemos como derecho del trabajo.

Evolución histórica en Ecuador.

En nuestro país con el devenir histórico de los tiempos ha venido configurándose lo que hoy llamamos Derecho del Trabajo, vamos a empezar haciendo una revisión del trabajo en los distintos momentos históricos que ha pasado nuestro País.

Comunismo incaico.- Durante el incario imperaba un imperio que tenía varios elementos comunistas, pues el Estado, estaba representado por el Inca, era el dueño absoluto de la tierra y de los medios de producción. La producción era recolectada en un solo depósito, y luego se distribuía a la población. El trabajo era obligatorio y el ocio era castigado severamente como un delito.

La Colonización Española.- con la llegada de los españoles a América, se estableció un régimen de servidumbre, que estaba caracterizada por algunos tipos de explotación entre ellos tenemos las *encomiendas*, que se trataba de una extensión determinada de tierra que era entregada a cada conquistador, junto a la tierra todos los indios que habitaban en ella, que quedaban sometidos al colonizador. *Las mitas*, era otra forma cruel de explotación que

consistía en trabajos crueles que los indios debían prestar periódicamente a los españoles.

Los obrajes, que consistía en una especie de fábrica de telas que era utilizado el trabajo de los indios en condiciones inhumanas. El trabajo en las minas, era otra forma de sometimiento del indio al español, aquí por sus condiciones el trabajo era agotador y muchos indígenas perecían víctimas de las enfermedades y el agotamiento.

Otra forma de servidumbre eran los yanaconas que estaban condenados de por vida al servicio doméstico.

En todas estas formas de explotación los indios eran vejados, y sus salarios eran irrisorios, carecían de sus más elementales derechos, a más de ello debían pagar el tributo real, cabe destacar que sus salarios no les alcanzaban para cubrir las necesidades familiares por lo que optaban por endeudarse de por vida con el amo.

Esta servidumbre era cruel y despiadada, se comparaba con la misma esclavitud.

Independencia y emancipación.- la independencia no trajo consigo cambios inmediatos, pues el régimen colonial se mantuvo por mucho tiempo. La primera constitución de 1830, puso a los indios, bajo la protección de la iglesia como primera medida de protección para la raza vencida. El general Urbina, dio por primera vez un cambio social, al dictar la abolición de la esclavitud, mediante decreto de 25 de julio de 1851. Luego el general Eloy

Alfaro, realizó varias transformaciones sociales, como consecuencia de la influencia de la Revolución Francesa, sobre todo las medidas de protección al indio fueron muy buenas.

Revolución juliana.- Al entrar el siglo XX se dan en nuestro país varias transformaciones sociales, en nuestro país se da la industrialización, los obreros de las fábricas constituían en las ciudades cinturones de miseria, con emigrantes del campo: el 15 de noviembre de 1922 se produjo en Guayaquil una masacre de trabajadores. En todo el país se sintió la influencia de la doctrina comunista de Marx, y de León XIII. Posterior a la revolución Rusa se da en nuestro país el 9 de julio de 1925, la llamada revolución juliana, que llevó al poder al Dr. Isidro Ayora, esta fue una buena oportunidad para los trabajadores, pues se dicta numerosas leyes que constituyen el fundamento del Código del Trabajo; se creó así también, el Ministerio de Trabajo en beneficio de la clase trabajadora, y campesina del país.

El Código del Trabajo.-El Código del Trabajo fue expedido por el Jefe supremo de la República General Enríquez Gallo. el 5 de agosto de 1938, y luego declarado vigente por la Asamblea Constituyente, que lo aprobó por unanimidad el 11 de octubre de 1938, fue publicado en el Registro Oficial del 14 al 17 de noviembre del mismo año. Desde entonces ha tenido algunas reformas e introducción de nuevas figuras jurídicas en beneficio y protección del trabajador.

4.1.1.1. El Trabajo, Generalidades.

Concepto.

Según Guillermo Cabanellas, *"trabajo es el esfuerzo humano, físico e intelectual aplicado a la producción u obtención de la riqueza / Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. / Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud."*[3]

4.1.1.2. El Contrato de Trabajo.

El contrato individual de trabajo es aquel por el cual una persona física denominada el trabajador se obliga a prestar servicios personales para una persona física o jurídica denominada el empleador bajo la dependencia y subordinación de éste quien, a su vez, se obliga a pagar por estos servicios una remuneración determinada. Se distingue del contrato colectivo de trabajo.

Según el Art. 8 del Código de trabajo "*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 un convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre."*[4]

---

[3] CABANELLAS, Guillermo, **DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL**, Editorial HELIASTA, 14va. Edición, Buenos Aires-Argentina, 2002, Pág. 256.

[4] **CÓDIGO DE TRABAJO**, Corporación de Estudios y Publicaciones, Edición Septiembre de 2010, Pág. 6

De acuerdo a las anotaciones anteriores, podemos señalar que contrato individual de trabajo, presupone algunos requisitos para que sea un contrato válido y considerado legal, entre ellos vemos los siguientes elementos.

4.1.1.3. Elementos del Contrato de Trabajo.

De la definición constante del Código del Trabajo se deducen los elementos básicos y fundamentales que tipifican el Contrato Individual del Trabajo, y cuya no presencia, en el marco de la relación , hará que ésta sea de otra índole, ya civil o mercantil, pero menos laboral. Estos requisitos son:

a.- Acuerdo de voluntades

b.- Prestación de trabajo

c.- Dependencia o subordinación; y,

d.- Pago de remuneración.

Enfocaremos cada uno de estos elementos:

Acuerdo de voluntades. Tratándose de un contrato, la relación laboral surge de un acuerdo bipartito entre empleador y trabajador, quienes estipulan las condiciones dentro de las que se desenvolverá la relación de trabajo. Sin embargo si bien los contratantes son libres para concretar las estipulaciones, tal libertad es vigilada por el Estado que dirige las voluntades para que no se violen las disposiciones o normas que, con el carácter de obligatorias por mínimas o básicas las promulga para la generalidad.

Este intervencionismo estatal se conoce doctrinariamente como “dirigismo jurídico” y dice relación, tan sólo por citar algunos casos, con el pago de la

remuneración mínima, con el establecimiento de la jornada laboral máxima, la edad mínima para que una persona pueda prestar sus servicios, los descansos obligatorios y más situaciones.

El intervencionismo del Estado, nada tiene que hacer cuando las partes superan las escalas mínimas contempladas en las disposiciones generales, siempre y cuando tal superación no menoscabe los derechos de los trabajadores en beneficio de la otra parte, que constituye el empleador.

JURISPRUDENCIA

NACIONAL:

*"**Toda relación de trabajo presupone un contrato tácito.-** La existencia de una relación de trabajo entre actor y demandado ha sido suficientemente demostrada, con prueba testimonial aunque no haya presenciado la celebración del contrato de trabajo verbal o escrito entre los litigantes, los testigos saben por qué les consta que ha servido el demandante, como chofer del demandado"*[5]

Prestación del Trabajo:

Técnicamente la prestación del trabajo constituye el **objeto del contrato**. En razón del contrato expreso o tácito – establécese la relación jurídica entre empleador y trabajador, situación que implica el cumplimiento de reciprocas obligaciones; para el primero el pago de la remuneración, y para el segundo,

[5] **LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y OTROS ESTUDIOS DE DERECHO DE TRABAJO**, Editorial Roque Depalma, Buenos Aires – Argentina 1957, Pág. 25.

constituye obligación primordial, prestar sus servicios lícitos; esto es desempeñar su trabajo, aspecto que por cierto, es personalísimo e indelegable (intuitu personae).

Dependencia o Subordinación:

Es la característica que más importa como elemento distintivo o configurativo del contrato individual del trabajo, pues nos da el punto de partida para diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que pueden ser semejantes a simple vista, ya de naturaleza civil o mercantil como el de mandato o sociedad.

Es por ello que, para orientar nuestra forma de captar las cosas se vuelve necesario evocar el terminante esbozo que sobre la dependencia o subordinación, ha sentado en forma magistral el tratadista Luis Mario de la Cueva, cuando conceptuándola como naturaleza eminentemente jurídica manifiesta que *"se debe descomponer en dos elementos: una facultad Jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresa: y otra obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo".*[6]

Pago de Remuneraciones

Viene a ser otra de las piezas claves y básicas para la existencia del contrato de trabajo; pues su ausencia determinará que exista una prestación

[6] De la CUEVA Mario, **EL NUEVO DERECHO MEXICANO**, Segunda Edición, POM S.A México 1974, Pág. 200.

de servicios gratuita fundada en otras causas, pero de ninguna manera en una relación estrictamente laboral; tal como cuando por situaciones de amistad, o vecindad de un individuo se ofrece, por citar un ejemplo. Al colocar un foco, a instalar una lámpara, etc...

Como consecuencia lógica del servicio que se presta a una persona subordinadamente, surge el elemento “retribución” del contrato de trabajo, el mismo que ha merecido variadas denominaciones como las de salario, sueldo, remuneración, estipendio, y que, viene a ser el objeto de pacto para el trabajador quien persigue el pago de una remuneración.

4.1.1.4. La Remuneración, Clases.

Uno de los elementos esenciales en toda relación de trabajo es la remuneración la trascendencia de este tema ha requerido una detallada y necesaria intervención tanto legislativa y económica para ser regulado además de requerir del reconocimiento constitucional e internacional de este derecho que no se limita solo a convenios con la OIT si no que alcanza a instrumentos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos en nuestro país se encuentra establecido que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución y que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa, suficiente y digna que procure para él y su familia bienestar material.

Constituye remuneración el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie (actualmente solo en dinero o por cheque

certificado), cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

Tal concepto es aplicable para todo efecto legal, tanto para el cálculo y pago de los beneficios previstos en el Código del Trabajo Ecuatoriano, cuanto para impuestos, aportes y contribuciones de la Seguridad Social y similares que gravan las remuneraciones, con la única excepción del Impuesto a la Renta que se rige por sus propias normas (Código Tributario y Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno).

La remuneración mínima vital es la cantidad menor fijada con arreglo a ley a que tiene derecho todo trabajador que labora una jornada ordinaria de trabajo completa, se entiende por tal la que se cumple usualmente en la empresa o centro de trabajo.

En caso de jornada inferior o de trabajo por horas, la remuneración mínima se abona en forma directamente proporcional al tiempo efectivo trabajado, y cuando la remuneración es variable, debe garantizarse una cuantía no inferior a la remuneración mínima vital, en una jornada ordinaria de trabajo.

Las remuneraciones mínimas son fijadas y reajustadas, a propuesta del Consejo Nacional de Salarios CONADES, que actualmente se encuentra adscrito al Ministerio de Relaciones Laborales.

El pago de la remuneración puede estipularse por horas o días, si las labores del trabajador no son permanentes o si se trata de tareas periódicas

o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se trata de labores estables y continuas.

Si el trabajador labora dentro de un régimen de jornada parcial, su remuneración deberá pagarse en proporción a lo que le correspondería por la jornada completa.

La remuneración se pacta libremente entre las partes. Existe un salario mínimo vital general, actualmente de US$4,00, utilizado exclusivamente para propósitos referenciales. Existe un salario básico unificado de US$264,00.

También existen salarios mínimos sectoriales para distintas ramas de actividad, estos son normalmente mayores que el salario mínimo y se fijan anualmente.

Además del sueldo, la remuneración se compone de otros beneficios adicionales, a saber:

Antes de señalar las clases de remuneración, vamos a anotar lo estipulado en el Código del Trabajo a cerca de los sueldos y salarios que son considerados como sinónimo de remuneración

Sueldo o salario.- *"salario es el estipendio, que paga el trabajador al obrero en virtud de un contrato, y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.*

El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo por meses, sin suprimir los días no laborables."[7]

El salario y sueldo son sinónimos, pero podemos encontrar una diferencia, el salario es para el obrero, y el sueldo corresponde al empleado.

La legislación laboral permite que el empleador y el trabajador pacten todo tipo de modalidades de salario, siempre y cuando no se afecten los derechos y garantías mínimas del trabajador y no sean inferiores al mínimo legal.

El código de trabajo en su Art. 82 establece otra forma de remuneración **Remuneraciones por horas: diarias, semanales y mensuales**.- En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se trataren de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.

Si en el contrato de trabajo se hubiere estipulado la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, la remuneración se pagará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales.

De igual manera se pagarán los restantes beneficios de ley, a excepción de aquellos que por su naturaleza no pueden dividirse, que se pagarán íntegramente.

---

[7] **CÓDIGO DE TRABAJO**, Corporación de Estudios y Publicaciones, Edición septiembre de 2010, Quito-Ecuador, Pág. 26.

"El salario por unidades de obra, es un salario que se basa en el rendimiento del trabajo. Puede además de las modalidades señaladas, adoptar otras como son el pago de primas a la productividad, comisiones, participación en utilidades.

El salario a destajo apareció en su forma primitiva como salario medido, de ahí que entre nosotros sea conocido en la doctrina Latinoamericana como salario por unidades de obra"[8]

Existen además otro tipo de remuneraciones, pero hemos anotado las principales, hacemos estas anotaciones para diferenciar lo que es el salario y lo que son las bonificaciones extra salariales como son la decimotercera y décimo cuarta remuneración que corresponde nuestro estudio, por lo que cabe señalar que el Art. 113 del Código de Trabajo, los trabajadores percibirán además de todas las remuneraciones a las que actualmente tiene derecho una bonificación anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada, para los trabajadores en general, por lo que estamos conscientes que las bonificaciones a que se refiere este artículo no forman parte del salario que percibe el trabajador más bien son bonificaciones.

a.- Decimotercera Remuneración.-Este pago se realiza hasta el 24 de diciembre de cada año y es equivalente a la doceava parte de lo percibido por el empleado durante el periodo de un año calendario.

Para calcular el monto a pagar se debe considerar el sueldo, horas suplementarias y extraordinarias, comisiones y cualquier otra retribución que tenga el carácter de normal en la empresa.

---

[8] ROBALINO, Isabel, **MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO**, 2da. Edición, Fundación Antonio Quevedo, Pág. 192.

Cuando el empleado no ha trabajado durante el período de doce meses antes mencionado, la décimo tercera remuneración equivale a la doceava parte de lo percibido por el empleado durante el tiempo laborado, en otras palabras tiene derecho a recibir un valor proporcional.

b.- Decimocuarta Remuneración.- Debe cancelarse hasta el 15 de agosto de cada año, en la regiones Sierra y Oriente, y hasta el 15 de marzo en las regiones Costa e Insular, y corresponde a un valor equivalente a un salario básico unificado.

4.1.2. El Trabajo Artesanal, Generalidades.

La Ley de Defensa al Artesano y el Reglamento de la misma ley nos presentan las siguientes definiciones:

Actividad Artesanal.- La que se practica manualmente, para la transformación de la materia prima destinada a la producción de bienes y servicios artesanales, con o sin auxilio de máquinas, equipos o herramientas; es decir, en la que predomina la actividad manual sobre la mecanizada.

Para que una actividad se considere artesanal debe cumplir con los presupuestos de ser manual, en la que se usa en menor proporción las máquinas o herramientas sofisticadas.

ARTESANO.- *"Trabajador manual, maestro de taller o artesano autónomo que, debidamente calificado, por la Junta Nacional de Defensa del Artesano y registrado en el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, desarrolla su actividad y trabajo personalmente, y hubiere invertido en su taller, en*

implementos de trabajo, maquinarias y materias primas, una cantidad no superior al veinticinco por ciento (25%) del capital fijado para la pequeña industria.

El capital fijado para la pequeña industria es de 250.000 dólares por tanto para el taller artesanal el capital máximo es de 62.500 dólares.

Igual mente se considera como artesano al trabajador manual aunque no haya invertido cantidad alguna en implementos de trabajo o carezca de operarios"[9]*.*

En lo referente al Código de Trabajo al concepto de **artesano** se refiere al trabajador manual, maestro de taller o artesano autónomo, que debidamente registrado en el Vice ministerio del Trabajo, 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 el taller. Igualmente se considera artesano al trabajador manual aun cuando no hubiere invertido cantidad alguna, en implementos de trabajo o no tuviere operarios.

Según Guillermo Cabanellas **artesano** es un "*profesional que trabaja en su propia casa, en la de su familia o de sus alrededores, y dedicado particularmente a la venta de su propio trabajo."*[10]

---

[9] **LEY DE DEFENSA DEL ARTESANO**, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, Actualizada a marzo del 2011, Pág. 2.

[10] Ob. Cit., CABANELLAS, Guillermo, **DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL**, Pág. 215.

Maestro de taller

Según la ley del Artesano, es una persona mayor de edad que a través de los colegios técnicos, de enseñanza artesanal, establecimientos o centros de formación artesanal, y organizaciones gremiales legalmente constituidas, ha obtenido su título, otorgado por la Junta Nacional de Defensa del Artesano y refrendado por los ministerios de Educación y Cultura y del Trabajo y Recursos Humanos.

El Código del Trabajo nos establece algunos requisitos para ser maestro de taller:

1. Ser mayor de dieciocho años y tener título profesional legalmente conferido.
2. Abrir bajo la dirección y responsabilidad personal un taller y ponerlo al servicio del público.
3. Estar inscrito en la Dirección Regional de Empleo Y Recursos Humanos.

La obligación de la inscripción se extiende, bajo responsabilidad del maestro, al personal, operarios y aprendices que presten sus servicios en el taller.

Operario Persona que, sin dominar de manera total los conocimientos teóricos y prácticos de un arte u oficio y habiendo dejado de ser aprendiz, contribuye a la elaboración de obras de artesanía o a la prestación de servicios, bajo la dirección de un maestro de taller.

Según Cabanellas **Operario** es *"Obrero / Trabajador manual"*[11].

[11] Ob. Cit., CABANELLAS, Guillermo, **DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL**, Pág. 103.

El Código del Trabajo considera que **operario es** el obrero que trabaja en un taller, bajo la dirección y dependencia del maestro, y que ha dejado de ser aprendiz.

De estos conceptos dados, podemos determinar, que **operario** es una persona que conoce un arte u oficio determinado, que presta sus servicios en un taller, bajo la dependencia y dirección de un maestro, por lo que podemos destacar que existe una relación de dependencia, característica especial de los contratos de trabajo, también se la conoce como relación laboral.

Aprendiz *"Persona que ingresa a un taller artesanal o a un centro de enseñanza artesanal, con el objeto de adquirir conocimientos sobre una rama artesanal a cambio de sus servicios personales por tiempo determinado, de conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo"*[12].

Artesano autónomo

"El que ejerce su oficio o arte manual por cuenta propia, aunque no haya invertido cantidad alguna en implementos de trabajo o carezca de operarios."[13]

Según el Código del Trabajo **artesano autónomo,** al que ejerce su oficio o arte manual por cuenta propia, pero sin título de maestro ni taller.

De estas dos definiciones dadas, el Código del Trabajo, incluye a la persona que trabaja con conocimientos artesanales, por cuenta propia, sin tener título profesional ni taller.

---

[12] Ob. Cit., **LEY DE DEFENSA DEL ARTESANO,** Pág. 5.
[13] IBÍDEM, Pág. 6.

Luego de estas conceptualizaciones, vamos a referirnos a la actividad artesanal propiamente dicha **Artesanía** se refiere tanto al trabajo del artesano (normalmente realizado de forma manual por una persona sin el auxilio de maquinaria o automatizaciones), como al objeto o producto obtenido en el que cada pieza es distinta a las demás.

4.1.2.1. El Trabajo Artesanal en el Ecuador.

La artesanía como actividad material se suele diferenciar del trabajo en serie o industrial, con el objeto de definir a la artesanía y distinguirla de la industria, es necesario efectuar un análisis de la definición de artesanía, entendiéndose por esta toda técnica manual creativa, para producir individualmente, bienes y servicios y por lo tanto ha definido industria como toda técnica mecánica aplicada, para producir socialmente, bienes y servicios.

Para muchas personas, la artesanía es un término medio entre el diseño y el arte, para otros es una continuación de los oficios tradicionales, en los que la estética tiene un papel destacado pero el sentido práctico del objeto elaborado es también importante.

También quedan algunos artesanos que se dedican a los llamados oficios tradicionales, pero cada vez son menos. Uno de los principales problemas de la artesanía es la competencia con los productos procedentes de procesos industriales de bajo costo, con apariencia similar a los productos artesanos, pero con menor precio y calidad.

Otra dificultad para los artesanos es la forma de comercializar sus productos, ya que es una característica de la artesanía, que se realiza en talleres individuales o de pocas personas, con poca capacidad para llegar al mercado.

La etimología de la palabra artesanía, deriva de las palabras latinas *artis* y *manus* que significa: arte con las manos, por ende la artesanía comprende, básicamente, obras y trabajos realizados manualmente y con poca o nula intervención de maquinaria, habitualmente son objetos decorativos o de uso común. Al que se dedica a esta actividad se le denomina artesano.

El origen de las artes manuales data de hace muchos siglos, no se sabe con exactitud cuánto tiempo, lo que se sabe es que data de cuando la prehistoria ya que se han encontrado artefactos hechos manualmente sin la intervención previa o completa de algún tipo de instrumento.

Las diferencias fueron subrayándose a finales de la Edad Media y se consolidaron con el Renacimiento, dignificando la actividad y función social del arte con el artista, y subordinando la artesanía junto con el artesano dentro de la visión occidental, finalmente el verdadero valor de la artesanía varía de acuerdo a la demografía.

El productor artesanal del Ecuador suele generalmente trabajar en un pequeño taller fabricando algunos artículos como: zapatos, textiles, muebles, etc., y utilizando para ello herramientas simples. Los ingresos de ese artesano son bajos, y muy larga su jornada de trabajo y la mayor parte de los

artesanos pertenecen todavía a la fase pre-industrial de desarrollo económico, tendiendo a desaparecer a medida de que vaya ganando terreno la producción industrial. Por esta razón el artesano plantea, desde el punto de vista de clase social, un problema importante en materia de desarrollo económico, ya que constituye una proporción apreciable de la fuerza de trabajo y su desplazamiento por la producción industrial parece reducir el empleo industrial en general, manifestándose al mismo tiempo una fuerte resistencia política a cualquier cambio.

Las dificultades ante este dilema, en la medida en que se refieren a un sector importante de la producción artesanal del país, han sido descritas en la forma siguiente:

- El aumento de la producción fabril, amenaza con la economía de miles de familias que se dedican a la producción manual de artesanías. Creando así un ambiente de animosidad, coincidiendo con una detención o incluso una declinación del aumento de la demanda, al tiempo que el artesano se queda sin trabajo.

Estos factores pueden constituir un grave lastre para el desarrollo económico, y consecuentemente, el Ecuador necesita establecerlos principios de una política de artesanía que minimice estos obstáculos, desarrollando asimismo plenamente aquellos atributos de la comunidad artesanal que pueden contribuir al desarrollo económico.

Fundamentalmente, una política de este tipo consiste en crear empleos productivos para los artesanos desplazados de su industria durante el

período inicial de industrialización, pudiéndose clasificar tales oportunidades desde empleo en diversos sectores de la economía.

4.2 MARCO DOCTRINARIO.

4.2.1. La Relación Laboral.

La relación laboral es el conjunto de prestaciones que se reconocen y otorgan las partes, o sea el trabajador y el empleador o empresario.

La relación de trabajo ha tomado raíces en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia que se inició con el fallo del 21 de febrero de 1964, de la primera sala de entonces que afirmó "…justificada plenamente la existencia de la relación de trabajo invocada en la demanda, o sea la prestación de sus servicios personales en la hacienda el Refugio… percibiendo el sueldo de setecientos sucres mensuales…" .Esta doctrina se sostuvo reiteradamente en fallos posteriores por lo que terminó por ser una doctrina firme.

Los propugnadores de esta doctrina distinguen un aspecto interno y un aspecto externo, desde el punto de vista interno, se considera a la relación de trabajo, como la comunidad de trabajo o explotación y, desde el punto de vista externo, como "ordenación de esa comunidad" por normas jurídicas .

Dentro de la comunidad de trabajo explotación la relación de trabajo se presenta como una relación jurídica- personal de los miembros de la comunidad. En ella, la posición de cada uno de los miembros está determinada por los derechos y obligaciones, o deberes de cada uno, y a su vez, estos derechos y deberes nacen de las normas jurídicas.

La relación laboral nace del desempeño de una labor por parte del trabajador, esta labor es por cuenta o bajo la dependencia del empleador,

entonces aparece lo que llamamos relación laboral y consigo también aparecen los derechos y obligaciones recíprocas.

El trabajador se hace acreedor de esos derechos y queda sometido a esas obligaciones por el hecho de su incorporación a la comunidad del trabajo, y esta incorporación requiere de la decisión consciente del trabajador de incluirse en la comunidad, con toda la fuerza de trabajo de otra parte la del dueño de la explotación o empresa

4.2.2.- EL Trabajo por cuenta propia.

El trabajo por cuenta propia, denominado también autoempleo, es aquél en el que es el propio trabajador el que dirige y organiza su actividad, y que puede adoptar dos formas básicas:

A.- El autoempleo individual o trabajo autónomo, que se regula habitualmente por el Derecho Civil, bajo la forma de contrato de locación de servicios especialmente de profesiones liberales, oficios autónomos, etc.

B.- El autoempleo colectivo, en el que el trabajador se desempeña en una organización de la que él forma parte como miembro pleno en la toma de decisiones como una cooperativa de producción o trabajo, sociedad laboral, etc.

Se entiende por trabajo por cuenta propia o autónomo la actividad económica o profesional realizada por persona física de forma habitual y directa, a título lucrativo, fuera del ámbito de organización y dirección de otra

persona, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Este trabajo no está sometido a la legislación laboral, salvo en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente.

C.- El trabajo artesanal, en el cual no hay relación de dependencia ya que el artesano vive de la venta del producto de su trabajo.

4.2.3.-El Trabajo Artesanal, evolución histórica.

El trabajo artesanal es tan antiguo que fue el primero de los trabajos, justamente de esta modalidad de trabajo se dieron otras , rápidamente vamos a hacer un estudio de las características de este tipo de trabajo durante la colonia, mismo que se constata la presencia de operarios en este tipo de trabajo conocidos como los *oficiales* , más bien figuran como la modalidad de un contrato convencional que se hacía entre el aprendiz y el maestro de un oficio, que contrataba con los padres del aprendiz, que lo ponían bajo la dependencia del maestro para aprender determinado arte u oficio, quien debía a su maestro obediencia, y el maestro debía enseñar al aprendiz todo cuanto sabia y además debía remunerarle de acuerdo a su desempeño en el trabajo, por lo que vemos que conforme iba adquiriendo conocimiento, mejoraba su remuneración, de lo cual podemos deducir que una vez que equiparaba en conocimientos al maestro, se le entregaba una certificación del arte que dominaba

La Enseñanza de Artes y Oficios durante la Colonia, siglo XVIII.

Los maestros.

El maestro representaba el grado más alto del artesano en la época colonial, seguido por el oficial (quien no dominaba totalmente el oficio) y el aprendiz, que se hallaba en las primeras etapas de familiarización con la labor. El maestro artesano abarcaba todo el proceso de producción y debía enseñar a sus alumnos los conocimientos necesarios para que se desempeñaran eficientemente en el oficio. Invariablemente se dejaba en claro en los documentos que el maestro debía poner "todo esmero en el aprovechamiento de su aprendiz". Por eso, el talento personal era de enorme importancia en la valoración que la gente hacía del artesano. Cosa que queda confirmada por el hecho de que se les citaría toda vez que fuera necesario para hacer un inventario y tasación de bienes, invocándolos para el caso como “peritos” calificados.

Sin duda, la personalidad del maestro tenía una influencia formadora en el pensamiento del alumno, y dado que los conocimientos técnicos tienen a su vez una capacidad potencial de estructurar modos de pensar y de actuar (característicos de la actividad técnica) es probable que un cierto perfil mental distinguiera a los artesanos y a sus alumnos como grupo.

La reglamentación gremial vigente de la época estipulaba que aquellos “enseñantes” debían dispensar un buen trato a los jóvenes que estaban a su cargo, cuidar de su salud física, traerlos de vuelta al taller si escapaban, encargarse de su educación religiosa y en algunos casos dar empleo u

obsequiar herramientas a sus alumnos al final del periodo de instrucción. Era obligación del maestro darle "de comer, beber, y vestirlo (con) lo necesario, casa, cama y ropa limpia, tratándole bien". En un alto número de casos se requería que los "alumnos (fueran) curados a costa del maestro". Por esta razón, como lo hacen otros instructores, el maestro José Salomón (1794) se compromete diciendo que:

"... si se enfermase el aprendiz deberé yo satisfacer todos los gastos que se originasen en su curación hasta su perfecta sanidad, pero no deberá correr el término estipulado de los tres años, pues en ese caso deberá cumplir el tiempo que estuviese enfermo".

Una vez que el alumno se recuperaba de su enfermedad se retoma la instrucción y el tiempo vuelve a contarse. En otras situaciones es "de cargo de ambos contratantes (padre y maestro) vestirlo, curarlo en las enfermedades que tuviese, y solicitarlo en las fugas que acaso pueda hacer". En casos semejantes el maestro se obligaba a curarle por un plazo a término (que oscilaba entre quince días y un mes), y si pasado el mismo el discípulo no se recuperaba, la responsabilidad recaía en los padres o tutores.

Tanto en caso de fuga como de enfermedad, los contratantes debían bonificar a los maestros por los días correspondientes en los que el alumno hubiera faltado. En el acuerdo hecho entre Antonio Viana, padre de Bernardo (de 11 años de edad) y el maestro herrero Diego Romero, se estipula que a éste *"se le deberá bonificar con igual número de días las*

faltas que hiciese al trabajo el relacionado niño". En algunos casos se establecía que las faltas del menor "deberán reintegrarse siempre que excedan de un mes y sean por motivos dependientes del menor o la madre". El cuidado de la salud del joven es uno de las cuestiones por las que debe velar el maestro, un aspecto clave de su compromiso.

La imagen que proyecta este tipo de maestro artesano colonial, recuerda mucho a la de sus pares europeos del Medievo. Imparte conocimientos sobre un oficio, cuida de la salud física y espiritual de su alumno, y se comporta como un padre para un niño huérfano (en cumplimiento de un sentido deber religioso). La "conocida habilidad" (mejor calificación técnica y moral) y el hecho de que cuente con "tienda abierta en la ciudad" (es decir que sea alguien socialmente reconocido) es lo que decide a quién confiarán los padres, tutores o autoridades la formación de los jóvenes.

Los alumnos

El grupo humano de los aprendices estaba integrado en el siglo XVIII, por descendientes de europeos, criollos y negros; jóvenes de clases populares, hijos de pequeños comerciantes, de familias mono parentales (en general de viudas y madres solteras), muchachos sin hogar o totalmente huérfanos. Para estos sectores sociales el desempeño de un oficio era un medio de vida aceptable, que con el tiempo quizás les permitía pasar a una condición de trabajador independiente con un taller propio. Con frecuencia los jovencitos huérfanos viven como agregados con terceros, familiares o no, con los que se han criado o conviven en el momento. El Padrón Aldecoa,

muestra que es común la “agregatura” en los hogares montevideanos de 1771. Es significativo que, en algunos casos, los tutores confiesen que desconocen hasta apellido del niño y/o su procedencia. Incluso muchos de estos muchachos habitarán como agregados en casa de sus maestros de oficio. Es decir, pasarán a integrarse socialmente en el núcleo familiar del maestro.

Los aprendices comenzaban a asimilar su oficio como dependientes insertos en relaciones de trabajo similares a las medievales, ya que recibían pago en especie (casa, comida, ropa) y/o algún dinero. El alumno "ha de servir al dicho maestro en lo tocante al referido oficio y en todo lo demás que siendo lícito se le ofreciere"(1790) Su obediencia debía ser completa, como la que un hijo otorga a un padre. Esta situación sumada al antedicho pago en especie, proporciona una vislumbre de las formas que asumen las relaciones de trabajo en aquel ámbito

El propósito declarado así por los padres como por los tutores y las autoridades, al ubicar a los jóvenes al cuidado de maestros de oficios, es el de que lleguen a valerse por sí mismos. Tienen una clara intención social. Un muchacho de 16 años, huérfano, procedente "de los Reinos de España", "se ha encomendado a la eficacia del Ministerio de Menores para que le proporcione arbitrios de ganar la subsistencia". El mismo es puesto bajo el cuidado de José Oliveira, maestro curtidor de suelas, quien debe darlo oficial completo pagándole el jornal correspondiente.

El tema salarial presenta algunas complejidades. En cuanto al salario u otros beneficios que recibe el alumno las fuentes de la época no siempre son específicas. Los aprendices reciben el pago acostumbrado hasta que puedan desempeñarse por sí mismos en otra tienda. O en algunos casos en el mismo taller donde aprendieron su oficio. Suelen recibir también como retribución "comida y vestido casa, cama y ropa limpia, y al cabo del plazo una caja de herramientas". (aunque no en todos los casos). Un niño de 10 u 11 años llamado Ascencio, libre de esclavitud, percibe "diariamente el salario que gozan los que ya son (-plateros-) hasta tanto (...) esté preparado para ejercer el oficio" (1794), un privilegio del que no todos gozan. El maestro Salomón suministra, aparte de otros beneficios, dos reales por domingo (entre ocho y diez al mes) para la sana diversión de sus alumnos. En 1811 un niño esclavo gana como ayudante en la tienda del zapatero Tomás de Souza, cuatro pesos por semana (entre dieciséis y veinte dependiendo del mes) de los que se beneficiaba su ama. Al final de su instrucción el niño sería admitido como oficial en la misma zapatería. En este caso en particular nada se dice de ponerle tienda en la ciudad. Sin embargo, es un compromiso que habitualmente asumían los maestros artesanos al encargarse de la instrucción de alumnos blancos. Al expirar los cinco años de su instrucción Domingo Hernández (catorce de edad) recibirá de su maestro, el platero José de la Vega una tienda propia.

No solamente se ponía de por medio la obligación moral que acompañaba la instrucción, sino también la obligación por ley (ante los "señores Jueces y Justicias") como garantía de que se enseñará completamente el oficio, tal

como "el maestro lo sabe". Ocultar algo podría significar afectar el desempeño posterior del alumno.

Práctica, teoría y ejercicio son los "componentes" de la instrucción técnica que los contratantes exigen con todo énfasis. Si en el primer año no muestra interés en el aprendizaje del oficio o se lo ve carente de capacidad para el mismo, entonces el padre o tutor deben retirarlo para que se dedique a otro oficio "y no pierda tiempo" (valoración frecuentemente reiterada)"[14]

Como podemos apreciar esta modalidad e contratos de aprendizaje aún conserva algunas similitudes con los contratos de aprendizaje de los tiempos modernos, aunque en la actualidad el aprendiz no vive con el maestro

4.2.3.1.-Contratos en la Actividad Artesanal.

En el trabajo de los artesanos podemos distinguir dos tipos de contratos, uno que se puede celebrar con una persona llamada contratista, que es una persona que encarga a un artesano la ejecución de una obra, Este tipo de contratos están regulados por el Código del Trabajo, o sea el que pacta con el contratista, especialmente a lo que concierne a la jurisdicción y procedimientos para solucionar conflictos que se derivan del contrato, según lo dispuesto en el Art. 294 del Código del Trabajo que señala *"Para fines concernientes a la jurisdicción y procedimiento reputase contrato de trabajo aquel por el cual un artesano, se compromete a ejecutar una obra cierta, sea*

[14] PIERROTTI Nelson, **TRATADO DEL DERECHO ARTESANAL**, 3era Edición, Editorial Alfaro, México. 1998, Pág. 45.

que el artesano ponga los materiales, o los suministre total o parcialmente el contratista"[15]

El artesano, es responsable de la obra que se compromete a ejecutar, deberá entregarla el día señalado, caso contrario, el contratista tendrá derecho a la rebaja del uno por ciento sobre el precio pactado, por cada día de retraso hasta la fecha de entrega.

El monto de la rebaja no podrá exceder al precio de la obra.

Todas las condiciones por las que se regula el contrato de esta naturaleza se rigen por el Código del trabajo, además he creído conveniente analizar las formas de contrato por obra cierta.

4.2.3.1.1.-Contrato de Obra Cierta.

El contrato es por obra cierta, según el Art. 16, inciso primero del Código del Trabajo, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada, por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierte en ejecutarla.

En el contrato por obra cierta, la remuneración corresponde a la ejecución de la obra convenida, y no aumenta ni disminuye esa remuneración, aunque sea mayor o menor el tiempo que el trabajador la ejecute íntegramente.

Podemos también distinguir el contrato por obra cierta eventual, esta se diferencia por el tipo de obra que la empresa encomienda al trabajador, es de las que la empresa no necesita para la marcha ordinaria, en este caso el contrato termina con la conclusión de la obra pactada.

[15] Ob. Cit., **CÓDIGO DE TRABAJO**, Pág. 65.

Si el contrato estipulado es de los una empresa requiere para producir los bienes y servicios, a los que ella se dedica habitualmente, el contrato no termina con la entrega de la obra, el empleador debe recibir la obra ejecutada, y entregar al trabajador, la ejecución de otra obra u obras, y así permanentemente entonces el contrato es a destajo

Contrato a destajo.- Es una especie de contrato por obra cierta, no se toma en cuenta el tiempo invertido en la labor, sino la cantidad de trabajo realizado.

A diferencia del contrato por obra cierta eventual, el trabajador no se compromete necesariamente a concluir el total de la obra, pude obligarse a ejecutarla completamente o a una parte de ella, un trozo, pieza, o cualquier otra cantidad, medida por unidades de superficie, volumen, peso, etc. Que el trabajador entregue realizadas por él al empleador, y se le paga una remuneración por unidades de obra realizadas.

El contrato no termina por la conclusión de la unidad de obra, o medida pactada, sino que continúa vigente, y regula las posteriores prestaciones de similares servicios, de esta misma naturaleza.

Contrato por Tarea.- es un contrato a sueldo o a jornal, pero en este caso el trabajador se compromete a ejecutar en cada jornada, una cantidad de trabajo, previamente establecida.

Sin embargo si el trabajador demora más tiempo en la realización de la tarea, se entiende concluida la jornada por haberse terminado la tarea, y el trabajador solo tiene derecho exigir la remuneración acordada, si el

trabajador concluye la tarea antes del tiempo previsto, el empleador no le puede ordenar más labores.

"Es importante, subrayar que la inclusión expresa de estas modalidades De trabajo, extiende a su ámbito de aplicación y restringe el Contrato Civil. No por pactarse la remuneración por obra cierta o por tarea, el contrato deja de ser contrato de trabajo, Regulado por todas las normas del Código de esta materia. Y esto tiene particular importancia en cuanto a la protección del trabajador. El trabajo artesanal que es autónomo, es regulado también por el Código del Trabajo, en concordancia con la realidad propia de nuestros países latinoamericanos."[16]

4.2.3.1.2 Contrato de Trabajo con Operarios y Aprendices.

Como ya hemos conceptualizado en páginas anteriores vamos a referirnos directamente a la relación laboral que mantiene el maestro de taller con el operario y el aprendiz. Conforme lo manifiesta el Código del Trabajo el maestro de taller es empleador respecto de sus operarios y aprendices, con las limitaciones establecidas en la Ley de Defensa del Artesano, al decir que se trata de un empleador frente a sus operarios y aprendices, surge la relación laboral de un contrato de trabajo, y conjuntamente surgen los deberes y obligaciones recíprocas entre empleador y obrero, pero esta modalidad de trabajo, está sujeta a las disposiciones de la Ley de Defensa del Artesano, además mantiene una serie de beneficios otorgados por esta misma ley.

[16] Ob. Cit., ROBALINO Isabel, **MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO**, Pág. 96.

Los Artesanos calificados por la Junta Nacional del Artesano, no están sujetos a las disposiciones impuestas a los empleadores por el Código del Trabajo

Sin embargo, los artesanos jefes de taller, están sometidos con respecto a sus operarios a las disposiciones sobre sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas, e indemnizaciones por despido intempestivo.

Los operarios gozarán también de vacaciones, y rige para ellos la jornada máxima de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Código de Trabajo.

De esta manera podemos considerar que en todo a lo relacionado los salarios remuneraciones, sueldos básico.se rigen estas relaciones por el antedicho Código.

Existe también un aspecto particular de este tipo de contratos, que los operarios y aprendices no cuentan con el amparo de la ley para su estabilidad mínima del contrato de trabajo, según lo dispuesto en los literales e) y d) del art. 14 del Código de Trabajo, de esta manera podemos evidenciar que los aprendices y sobre todo los operarios, que son personas que tienen conocimientos similares o iguales al maestro de taller, e igualmente contribuyen para la generación de riqueza para el empleador y sin embargo están en total desamparo legal.

Están además sujetos a las obligaciones comunes para los trabajadores dispuestas en el Código del trabajo, al igual en lo referente a la jornada y

descanso, el contrato de trabajo puede terminarse por cualquiera de las causales del artículo 169 del mencionado Código.

Los aprendices y operarios, podrán formar parte de las cooperativas de producción y consumo que organice la Junta Nacional de Defensa del Artesano

Contratos aprendizaje

Del aprendiz: Debemos diferenciar al aprendiz que labora bajo la dependencia de un artesano y el que trabaja bajo la subordinación de un empleador en cualquier actividad laboral, especialmente en el sector productivo.

De acuerdo al Art. 26 de la Ley de Fomento Artesanal: Aprendiz de artesanía es la persona que ingresa a un taller con el objeto de adquirir conocimientos en una determinada rama artesanal; en el caso de que prestara sus servicios personales, percibirá un salario no inferior al 80% del fijado para el operario artesanal.

El aprendiz debe registrar su nombre en la junta nacional o en la provincial defensa del artesano y recibir de ella su carné.

Para la obtención de certificado de operario, el aprendiz deberá cumplir el tiempo máximo de aprendizaje que será equivalente al 50% del fijado para el curso completo de la respectiva rama artesanal y rendir un examen ante el tribunal establecido, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley y en los reglamentos.

Los operarios y aprendices del sector artesanal tienen limitaciones frente a

los salarios básicos unificados, no tienen derecho a utilidades líquidas anuales ni al fondo de reserva; los aportes al IESS son menores; tienen limitaciones a la jornada de trabajo e indemnizaciones por despido intempestivo, así como no gozan de la décimo tercera y décimo cuarta remuneraciones.

De acuerdo a mi criterio, los operarios y los aprendices deben percibir igual salario que los demás trabajadores, así mismo, percibir el resto de bonificaciones como son la decimotercera y decimocuarta remuneración, porque desde el punto de vista social son personas como cualquier otro trabajador que necesitan de su sueldo que sea justo para poder cubrir sus necesidades y las de su familia

Los aprendices de otros sectores laborales, que no sea el artesanal, se rigen fundamentalmente por las normas del Código Laboral, destacándose los siguientes aspectos:

- Contrato de aprendizaje es aquel que se realiza entre el empleador y el trabajador (aprendiz), quien se compromete a prestar sus servicios personales a cambio de la enseñanza de un arte, oficio o cualquier forma de trabajo manual. La duración del contrato no podrá exceder de seis meses y recibirá un salario equivalente a por lo menos el 80% del salario básico unificado o sectorial.

Este contrato de trabajo deberá siempre celebrarse por escrito según disposiciones del Código del Trabajo

Nuestro Código del Trabajo no trata en un solo capítulo del trabajo artesanal. Del Art. 157 al 168 trata de los aprendices y del 285 al 304 de los artesanos, incluyendo a los aprendices del sector:

Porcentaje de aprendices en las empresas:

En toda empresa industrial, manufacturera, fabril o textil, deberá admitirse, por lo menos, el cinco por ciento de aprendices y cuando más el quince por ciento sobre el número total de trabajadores. En empresas donde trabajan menos de veinte obreros, es obligatorio admitir siquiera un aprendiz. El Ejecutivo reglamentará todo lo relacionado con el cumplimiento del inciso anterior, y si, por cualquier motivo, el empleador no pudiere o no quisiere recibir aprendices en el centro de trabajo, pagará anualmente al SECAP el costo de capacitación del 5% de los aprendices en las ramas de trabajo que fijen de común acuerdo. (Art. 165 del Código del Trabajo.)

Porcentaje de aprendices en el sector productivo:

Podrán celebrarse contratos de aprendizaje, en la industria o pequeña industria, artesanía o cualquier otra actividad, para la enseñanza de un arte oficio o de cualquier modalidad de trabajo manual, técnico, o que requiera de cierta especialización, con sujeción a las normas de este capítulo, en lo que fueren aplicables.

No podrán exceder el 10 por ciento del número de trabajadores de una empresa, tendrán una duración máxima de dos años en caso de trabajo artesanal, y de seis meses en trabajo industrial, u otro tipo de trabajo, como

establece el Art. 90 del Código de la Niñez y la Adolescencia, y la remuneración no será inferior al 80 por ciento de la que corresponda para este tipo de trabajo, arte u oficio

En contratos de aprendizaje con adolescentes, que han cumplido quince años el empleador establece los mecanismos tendientes a asegurar el aprendizaje del arte, oficio o trabajo, y garantizará de manera especial y eficaz los derechos de educación, salud, de recreación y descanso de los aprendices.

Si al vencimiento del plazo de seis meses o dos años, según el caso se mantuviere la relación laboral, se convertirá en contrato por tiempo indefinido (Art. 168 CT y 90 CN. Ad).

Regulaciones generales

En lo relacionado con el contenido del contrato de aprendizaje, la jornada, las obligaciones del aprendiz y del empleador, las causales del despido; los conceptos incompletos de maestro de taller, artesano autónomo, contratista; las facultades de los artesanos y aprendices, la responsabilidad del artesano y contratista, etc., se encuentran contemplados en las disposiciones y leyes mencionadas, además de numerosísimos reglamentos aplicables al sector.

También podemos destacar que el contrato de aprendizaje es una herramienta que permite acotar qué actividades y qué resultados ha de obtener, mediante aprendizaje supervisado, en unos plazos concretos un estudiante. Se trata de una modalidad de acuerdo formal entre partes que vincula a una persona que quiere formarse (formando) con una persona de

su entorno profesional (mentor). Este asume el compromiso de efectuar un seguimiento de los progresos, estancamientos o fracasos del formando durante un período determinado.

4.3. MARCO JURÍDICO.

4.3.1. Protección del Trabajo y los Derechos del Trabajador en Constitución de la República.

La actual Constitución de la República del Ecuador publicada en el Registro Oficial Nro. 449 del 20 de octubre del 2008, en su Art. 33 establece:

"El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, a una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado."[17]

Si consideramos al trabajo como un derecho y un deber social, un derecho económico, fuente de realización personal, le estamos dando un carácter al trabajo que a más de ser necesario para el desarrollo personal y económico de la persona, es también fuente de ingresos, que permite a cada persona ganarse el sustento necesario y tiene plena protección por parte de la Constitución, la remuneración debe justa, que le permita desarrollar una vida digna y decorosa al trabajador.

También encontramos la protección constitucional para el trabajo en el Art. 325 "*El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconoce todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia o autónomas, con*

[17] **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**, R. O. Nro. 449 del 20 de Octubre del 2008, 1era Edición, Aporte del Ministerio de Relaciones Exteriores y otras entidades públicas, Pág. 20.

inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadores y trabajadores."[18]

Sea cual sea la actividad humana destinada a la producción de la riqueza siempre que esta sea lícita, está amparada por Estado a través de la constitución y la Ley, ya sea esta en forma dependiente o autónoma.

En el Art. 326 de la Carta fundamental, se reconoce los principios a los que se sujetará el trabajo, anotamos los pertinentes a nuestro tema de estudio:

- *Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.*
- *A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración*.

El Estado protege y garantiza además la remuneración de los trabajadores, en el Art. 328 determina "*La remuneración será justa con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas, de la persona trabajadora como las de su familia; será inembargable salvo para el pago de pensiones por alimentos.*

El estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria"[19]

El Estado ampara el derecho al salario justo, con un salario digno, sin

[18] Ob. Cit., **CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**, Pág. 50.
[19] Ob. Cit., **CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**, Pág. 52.

discriminación de trabajador alguno, tomando en consideración que todas las personas necesitan un sustento, para sí y para su familia, es por eso que no encontramos motivo alguno para la exclusión de los operarios y aprendices de artesano a percibir un salario digno en el que se incluyan la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, ya que son personas con iguales necesidades que las demás, por ello deben ser consideradas iguales ante la ley de acuerdo al principio constitucional establecido en el Art. 11 numeral 2 que expresa *"Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades"* [20]

Ante esta discriminación por parte de la misma Ley, es necesario establecer una reforma al Art. 115 del Código del Trabajo, para proporcionar un salario justo a estos trabajadores.

4.3.2. Regulación de las relaciones laborales de los operarios y aprendices con el artesano.

De acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo en el Art. 293 el maestro de taller es empleador respecto de sus operarios y aprendices, con las limitaciones determinadas en la Ley de Defensa del Artesano.

En el Art. 302 del Código del Trabajo manifiesta que los artesanos calificados por la Junta Nacional del artesano no están sujetos a las obligaciones impuestas al empleador por este Código.

[20] IBÍDEM, Pág. 6.

Sin embargo los artesanos jefes de taller están sometidos con respecto a sus operarios, a las disposiciones sobre sueldos, salarios básicos, y remuneraciones básicas mínimas unificadas, e indemnizaciones legales por despido intempestivo.

Los operarios gozarán también de vacaciones y rige para ellos la jornada máxima de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en este Código.

Los operarios que trabajen con un jefe de taller están garantizada su remuneración, duración de la jornada de trabajo, vacaciones, las indemnizaciones a las que tuviere derecho según la Ley, pero no sucede lo mismo con los aprendices, ellos se rigen por lo dispuesto en el Código del Trabajo en el Contrato de aprendizaje, que se encuentra establecido en el art. 157 "*Contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una persona, se compromete a prestar a otra por un tiempo determinado, el que no podrá exceder de un año, sus servicios personales, percibiendo, a cambio, la enseñanza de un arte, de un oficio, o cualquier forma de trabajo manual y el salario convenido*".

El contrato de aprendizaje tiene una duración determinada, para los adultos está determinado en un año, y en caso de los adolescentes no podrá exceder de dos años en el caso de trabajo artesanal.

La remuneración de adolescente aprendiz no será inferior al 80% de la remuneración de un adulto aprendiz.

La jornada de trabajo del aprendiz, será la de ocho horas para los adultos y en caso de los adolescentes será de seis horas según lo dispuesto en este Código.

Según lo dispuesto en el Código del trabajo, el Contrato de aprendizaje deberá contener:

1.- La determinación del oficio, arte o forma de trabajo materia del aprendizaje; y los mecanismos de transferencia de los conocimientos al aprendiz;

2.- El tiempo de duración de la enseñanza;

3.- El salario gradual o fijo que ganará el aprendiz;

4.- La declaración de manutención y alojamiento, cuando sean de cargo del empleador, y las de asistencia y tiempo que podrá dedicar el aprendiz a su instrucción fuera del taller; y,

5.-. La declaración del empleador de que el aprendiz ha cumplido quince años, en el caso de adolescentes de acuerdo con la copia de la cédula de identidad o partida de nacimiento que se adjunta al contrato"

Concordancias: CNA do. 90.

Tenemos también ciertas obligaciones que debe cumplir el aprendiz:

1a.- Prestar con dedicación sus servicios, sujetándose a las órdenes y enseñanzas del maestro;

2a.- Observar buenas costumbres y guardar respeto al empleador, sus familiares y clientes del taller o fábrica;

3a.- Cuidar escrupulosamente los materiales y herramientas, evitando en lo posible cualquier daño a que se hallan expuestos;

4a.- Guardar reserva absoluta sobre la vida privada del empleador, familiares y operarios, practicando la lealtad en todos sus actos; y,

5a.- Procurar la mayor economía para el empleador en la ejecución del trabajo.

Así mismo tenemos obligaciones que debe cumplir el empleador respecto del aprendiz

1a.- Enseñar al aprendiz el arte, oficio o forma de trabajo a que se hubiere comprometido;

2a.- Pagarle cumplidamente el salario convenido;

3a.- Guardarle consideración, absteniéndose de maltratos de palabra u obra;

4a.- Garantizar especialmente los derechos de educación, salud y descanso de sus aprendices, incluso a los adolescentes;

5a.- Preferirle en las vacantes de operario; y,

6a.- Otorgarle, después de concluido el aprendizaje, un certificado en que conste su duración, los conocimientos y la práctica adquiridos por el aprendiz, y la calificación de la conducta por éste observada.

Son también obligaciones del empleador y del aprendiz, las generales que constan en los artículos 42 y 45, de este Código respectivamente, en lo que fueran aplicables.

Según el art. 163 del Código del Trabajo, tenemos algunas causales para el despido del aprendiz, sin tener ninguna responsabilidad el empleador por este despido:

1.- Por faltas graves de consideración a él, a su familia o a sus clientes; y,

2.- Por incapacidad manifiesta o negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo.

En el Art. 164 se encuentran las Causas por las que el aprendiz puede separarse.- El aprendiz puede justificadamente separarse del trabajo:

1.- Por incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones puntualizadas en las reglas 1a., 2a., 3a. y 4a. del artículo 161 de este Código; y,

2.- Si el empleador o sus familiares, trataren de inducirle a cometer un acto ilícito o contrario a las buenas costumbres. En ambos casos, el aprendiz tendrá derecho a que se le abone un mes de salario como indemnización.

En el Art. 165 se establece el porcentaje de aprendices en empresas**.** En toda empresa industrial, manufacturera, fabril o textil, deberá admitirse, por lo menos, el cinco por ciento de aprendices y cuando más el quince por ciento sobre el número total de trabajadores. En empresas donde trabajan menos de veinte obreros, es obligatorio admitir siquiera un aprendiz.

El Ejecutivo reglamentará todo lo relacionado con el cumplimiento del inciso anterior, y si, por cualquier motivo, el empleador no pudiere o no quisiere recibir aprendices en el centro de trabajo, pagará anualmente al SECAP el costo de capacitación del cinco por ciento de los aprendices en las ramas de trabajo que fijen de común acuerdo.

El Art. 166 señala que en las empresas antedichas, si el empleador no pudiere dirigir personalmente el aprendizaje, señalará la persona que deba hacer de maestro.

En el Art. 167 determina que el aprendiz podrá, en cualquier tiempo, obtener la categoría de operario o de obrero calificado. Si se opusiese el empleador, podrá pedir al Juez del Trabajo que se le sujete a examen.

Según el Art. 168.- Podrán celebrarse contratos de aprendizaje, en la industria o pequeña industria, para la enseñanza de un oficio o de cualquier modalidad de trabajo manual, técnico, o que requiera de cierta especialización, con sujeción a las normas de este capítulo, en lo que fueren aplicables. No podrán exceder del diez por ciento del número de trabajadores de la empresa, tendrán una duración máxima de dos años en caso de trabajo artesanal y de seis meses en el trabajo industrial u otro tipo de trabajo, como establece el artículo 90 del Código de la Niñez y Adolescencia y la remuneración no será inferior al ochenta por ciento de la que corresponda para el tipo de trabajo, arte u oficio.

En los contratos de aprendizaje con adolescentes que han cumplido quince años, el empleador establecerá los mecanismos tendientes a asegurar el aprendizaje efectivo del arte, oficio o trabajo, y garantizará de manera especial y eficaz los derechos de educación, salud, recreación y descanso de los aprendices.

Si al vencimiento del plazo de seis meses o dos años, según el caso, se mantuviere la relación laboral, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

Para celebrarse contratos de trabajo con aprendices el artesano deberá atenerse a las disposiciones antes señaladas.

4.3.1.1. Regulación de las remuneraciones en el Código del Trabajo.

El Derecho Laboral es el que se ocupa de regular las relaciones trabajador – empleador, regula que no se abuse del trabajador en cuanto a la duración de la jornada de trabajo, la misma que debe ser compatible con su integridad física y moral, además cuida de que la remuneración que percibe el trabajador sea justa, que pueda satisfacer sus necesidades y las de su familia.

Principios Generales

Son dos principios generales que están establecidos en la Constitución, en el Código del Trabajo y los Convenios Internacionales.

- **A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración**

El Convenio número 26 de la O I T, suscrito y ratificado por el Ecuador, la Constitución y el Art. 79 del Código del Trabajo consagran el principio de "idéntica remuneración por trabajo de igual valor", sin que se admita motivo alguno para la discriminación; sin embargo para, los efectos del pago, se tendrán en cuenta la especialización en la práctica en el trabajo.

Dos aspectos deben destacarse en este principio. Primero, no es suficiente que los trabajadores realicen la misma clase de trabajo para que tengan derecho a reclamar la misma remuneración, sino que el resultado del trabajo sea el mismo, aunque varíen otros elementos accidentales, ejemplo como el que un empleado haga la limpieza con escoba y el otro con la máquina,

El otro aspecto a tomar en consideración es la preparación remota del trabajador, es decir, su formación básica, y su formación profesional, y además, la eficiencia, la experiencia, la calidad, para la ejecución del trabajo. Respecto a este principio, aplicado al trabajo artesanal de los operarios, quienes realizan el mismo trabajo que el maestro artesano, por que como ya hemos analizado, son estos trabajadores capacitados, muchas de las veces son profesionales en la rama, cuentan con el título, pero por razones de orden económico no abren su propio taller y se obligan a trabajar como operarios en la mayoría de los casos, aunque no cuente con título, la mayoría de maestros de taller pide como requisito previo para dar un trabajo de esta naturaleza que el aspirante cuente con experiencia, tenga conocimiento en el manejo de maquinaria con la que ha de laborar, por esta razón aseveramos que el operario realiza trabajo igual que su empleador.

"Todo esto explica que los tratadistas hacen notar, es decir que quienes son iguales en la prestación deben ser iguales en la retribución pero no quiere decir que satisfecha la justicia con todos los trabajadores, en consideración a su rendimiento no pueda otorgársele a uno o a unos de ellos mayores ventajas y mayores beneficios, por razones de antigüedad, disciplina u otras formas de colaboración con más eficiencia en la empresa como sugerencias, ahorro de materia prima etc."[21]

Este principio, no impide que a más del rendimiento en el trabajo, se tenga en cuenta otros factores que contribuyen a la mayor eficiencia en la empresa, para efectos de fijar la remuneración, exige que, no se le niegue a

[21] TRUJILLO Julio César, **DERECHO DEL TRABAJO**, Tercera Edición, Tomo I, Centro de publicaciones PUCE, Quito – Ecuador, Pág. 123.

ningún trabajador lo que por derecho le corresponde, y que la Ley y el Contrato, establezcan ese derecho , tan solo en razón de rendimiento, capacidad, dedicación, especialidad, experiencia, eficiencia, etc., de modo que quienes se encuentran en igualdad de condiciones gocen de iguales derechos y garantías sin favoritismos, sin discriminación de índole alguna.

Libertad de estipulación

Contra la libertad de estipulación existen dos peligros contra la equidad de la remuneración, pueden provenir de la arbitrariedad del empleador y otro de la del Estado, es necesario normar la libertad del empleador por cuanto puede obligar al trabajador a recibir una remuneración insuficiente que no satisfaga sus necesidades aprovechando de su necesidad de trabajo.

Pese a ser atribución del Estado a través de la ley el regular las remuneraciones, estas deben mantener un margen de libertad de estipulación caso contrario el Estado se excedería en sus funciones.

En concordancia con estos artículos el Art. 81 del código de Trabajo, que manifiesta lo siguiente *"Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales de conformidad con lo prescrito en el artículo 117 de este Código"*[22]

Garantías de la remuneración

Las garantías de la remuneración buscan dos objetivos que el trabajador reciba una remuneración justa en cantidad y calidad, y el otro que la remuneración llegue completamente a manos del trabajador.

[22] Ob. Cit., **CODIGO DEL TRABAJO**, Pág. 61.

SALARIO MINIMO

El Derecho Ecuatoriano del Trabajo ha consagrado dos clases de salario mínimo el salario básico y el salario mínimo sectorial.

SALARIO BÁSICO

Tanto en la Constitución como en el Código del Trabajo en el art. 117 denomina con el nombre de “salario básico unificado” y el art. 124 dispone que se lo haya de establecer mediante acuerdo Ministerial.

El adjetivo unificado se empezó a utilizar en el período de transición del sistema anterior, en el que había varias remuneraciones adicionales, que fueron agrupadas en la remuneración o salario básico que comprendía el salario mínimo más los adicionales que al ser incorporadas fueron desapareciendo gradualmente, ahora se habla del salario básico.

De acuerdo al Art. 82, que prescribe “si en el contrato se hubiera estipulado la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, la remuneración se pagará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales.

En consecuencia podemos deducir que los trabajadores que laboran la jornada de 8 horas diarias o 40 horas a la semana se les pagará una suma superior al básico, el trabajador que labora una jornada inferior ganará la parte proporcional de la remuneración de los primeros, y si no hay trabajadores que laboren la jornada máxima legal o no hay remuneración

mínima sectorial, la de los trabajadores a jornada parcial, será la parte proporcional del sueldo o salario básico general.

SALARIO MÍNIMO SECTORIAL

El derecho laboral ecuatoriano considera que hay otros factores que debemos tomar en cuenta para determinar la remuneración del trabajo, como el factor de producción, y por consiguiente, legítimamente participe de este.

Estos factores, para fijar el mínimo sectorial se la harán mediante acuerdo ministerial para cada rama de trabajo y rama de explotación agrícola, industrial, mercantil, minera.

El Código de Trabajo en conformidad con lo previsto en la Convención Nro. 26 de la O.I.T. y en la recomendación Nro. 30 establece los organismos encargados de la fijación y revisión de sueldos y salarios mínimos y dicta los criterios conforme a los cuales dichos organismos deben cumplir su misión con la participación de los empleadores, trabajadores y de la sociedad en general.

Tenemos diferentes criterios a tomarse en cuenta para la fijación de los salarios como son:

- Las necesidades del trabajador y su familia
- El rendimiento
- Las distintas ramas de la producción.
- El bien común

De las Remuneraciones Adicionales

Decimotercera Remuneración.- según lo dispuesto en el Art. 111 del Código del Trabajo Los trabajadores tienen derecho a que los empleadores le paguen hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte, de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario.

La remuneración que se refiere el inciso anterior se calculará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 de este Código.

Art. 95.- Sueldo o salario y retribución accesoria.- Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, el pago mensual del fondo de reserva los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera, decimocuarta remuneraciones, sueldos componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social.

Derecho a la decimocuarta remuneración.- Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tiene derecho, una bonificación anual equivalente a una remuneración

básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que serán pagadas hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de Agosto en las regiones de la Sierra y Amazónicas. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

Exclusión de Operarios y Aprendices.- Quedan excluidos a las gratificaciones a que se refiere este Parágrafo, los operarios y aprendices de artesano. Según lo dispuesto en el Art. 115 del Código del Trabajo

Este artículo, priva a los operarios y aprendices de artesano a percibir un salario justo, que les permitiría solventar los gastos ocasionados por motivos navideños, y de la escolaridad, sea suya o de su familia, ya que el salario justo tiende a satisfacer las necesidades básicas del trabajador y las de su familia y la educación se enmarca en una necesidad primaria o elemental.

Por tal razón debería derogarse este artículo atentatorio a los derechos de estos trabajadores.

4.3.2.2. Análisis jurídico, del salario digno, dispuesto en el Código Orgánico de la Producción Comercio e Inversión.

Según lo dispuesto en Código Orgánico de producción Comercio e Inversión en TÍTULO II, De la Promoción del Trabajo Productivo Digno:

"Art. 8.- Salario Digno.- *El salario digno mensual es el que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora así como las de su*

familia, y corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar.

El costo de la canasta básica familiar y el número de perceptores del hogar serán determinados por el organismo rector de las estadísticas y censos nacionales oficiales del país, de manera anual, lo cual servirá de base para la determinación del salario digno establecido por el Ministerio de Relaciones laborales.

Art. 9.- Componentes del Salario Digno.- *Única y*

Exclusivamente para fines de cálculo, para determinar si un trabajador recibe el salario digno mensual, se sumarán los siguientes componentes:

a. *El sueldo o salario mensual;*

b. *La decimotercera remuneración dividida para doce, cuyo período de cálculo y pago estará acorde a lo establecido en el Art. 111 del Código del Trabajo;*

c. *La decimocuarta remuneración dividida para doce, cuyo período de cálculo y pago estará acorde a lo señalado en el Art. 113 del Código del Trabajo;*

d. *Las comisiones variables que pague el empleador a los trabajadores que obedezcan a prácticas mercantiles legítimas y usuales;*

e. *El monto de la Participación del trabajador en utilidades de la empresa de conformidad con la Ley, divididas para doce;*

f. *Los beneficios adicionales percibidos en dinero por el trabajador por contratos colectivos, que no constituyan obligaciones legales, y las*

contribuciones voluntarias periódicas hechas en dinero por el empleador a sus trabajadores; y,

g. *Los fondos de reserva;*

En caso de que el trabajador haya laborado por un período menor a un año, el cálculo será proporcional al tiempo de trabajo.

La fórmula de cálculo aquí descrita, en ningún caso significa el pago mensualizado de la decimotercera, decimocuarta remuneración y de la participación del trabajador en las utilidades de conformidad con la Ley, cuyos montos seguirán percibiendo de modo íntegro los trabajadores y en las fechas previstas por la Ley."[23]

De lo estipulado en este Código de los componentes enumerados para que sea considerado un salario digno, podemos deducir que los aprendices de artesano, no perciben un salario digno. Por cuanto están excluidos, no solo de percibir la decimotercera y decimocuarta remuneraciones sino también de recibir las utilidades que los empleadores están obligados a pagar a sus trabajadores cada año.

Para ello se ha dispuesto que se dé una compensación económica a los trabajadores que no perciben un salario digno, según lo dispuesto en el art. 10 del mencionado Código, que expresa lo siguiente:

"A partir del ejercicio fiscal 2011, los empleadores señalados en el inciso siguiente, que no hubieren pagado a todos sus trabajadores un monto igual o superior al salario digno mensual, deberán calcular una compensación

[23] **CODIGO DE COMERCIO, PRODUCCIÓN e INVERSION**, Suplemento R.O. No. 351, publicado el 29 de diciembre 2010, Pág. 5 y 6.

económica obligatoria adicional que será pagada como aporte para alcanzar el Salario Digno, únicamente a favor de aquellos trabajadores que durante el año hubieran percibido un salario inferior al señalado en el artículo nueve.

La Compensación económica señalada en el inciso anterior, será obligatoria para aquellos empleadores que:

a. Sean Sociedades o Personas Naturales obligadas a llevar contabilidad;

b. Al final del período fiscal tuvieren utilidades del ejercicio; y,

c. En el ejercicio fiscal, hayan pagado un anticipo al impuesto a la Renta inferior a la utilidad.

La Compensación Económica se liquidará hasta el 31 de diciembre del ejercicio fiscal correspondiente y se podrá distribuir hasta el mes de marzo del año siguiente, por una vez al año, entre los trabajadores que no hubieran recibido el salario digno en el ejercicio fiscal anterior. Para el pago de la Compensación Económica, el empleador deberá destinar un porcentaje equivalente de hasta el 100% de las utilidades del ejercicio, de ser necesario.

En caso de que el valor descrito en el inciso anterior no cubra la totalidad del salario digno de todos los trabajadores con derecho a la Compensación Económica, esta se repartirá entre dichos trabajadores, de manera proporcional a la diferencia existente entre los componentes para el cálculo del salario digno y el salario digno señalado en el artículo 8 de este Código.

Esta Compensación económica es adicional, no será parte integrante de la remuneración y no constituye ingreso gravable para el régimen de seguro

social, ni para el impuesto a la renta del trabajador, y será de carácter estrictamente temporal hasta alcanzar el salario."

Los operarios y aprendices de artesano también deben de ser compensados de la manera antes descrita, debido a que siempre han sido marginados y excluidos de percibir un salario digno, es por ello es necesario reformar las disposiciones atentatorias a los derechos de estos trabajadores.

4.3.3. Análisis Jurídico de los Contratos Artesanales y la necesidad de implementar en el Código del Trabajo el Derecho de los Operarios y aprendices de Artesano a la decimotercera y Decimocuarta Remuneración.

Como ya hemos visto en páginas anteriores, los contratos que existen entre los operarios y artesanos, son de naturaleza laboral, siendo sus relaciones enmarcadas en ese aspecto, según lo dispuesto en el Código del Trabajo en el Art. 293. También podemos decir que el operario es una persona con conocimientos casi iguales a los del maestro de taller o del artesano autónomo, que contribuyen en beneficio del taller de su empleador a generar riqueza y desarrollo, e insólitamente es el menos protegido por la ley, en el ámbito laboral, porque la legislación artesanal, se halla dispersa en tres cuerpos normativos como lo son el Código del Trabajo, la Ley de Defensa del Artesano, La Ley de Fomento Artesanal, pero pese a ello no se protegen sus derechos de manera eficaz.

El contrato celebrado con los aprendices es un contrato con características especiales, ya que presupone doble contraprestación de las dos partes, por

un lado el aprendiz, se beneficia de la adquisición de experiencia, practica y conocimientos del arte u oficio, a más de esto recibe por su trabajo un salario que está determinado en la Ley de manera proporcional al aporte que realiza con su trabajo que es más o menos justo, tomando en consideración que aun no domina los conocimientos necesarios para realizar determinado trabajo artesanal; por otro lado el maestro del taller, tiene la obligación de enseñarle el oficio con responsabilidad, como también se beneficia con el trabajo del aprendiz las dos partes tienen derechos y obligaciones determinadas en el Código del Trabajo, por ello que podríamos decir que es un contrato laboral y de aprendizaje.

Tanto el contrato que celebra con los operarios como los celebrados con el aprendiz, son contratos laborales, y como tales el empleador debe cumplir con su contraparte que es la remuneración al trabajador, esta remuneración debe tener todos sus componentes salariales, debe ser justa, permitirle al trabajador llevar una vida digna, observando el principio constitucional que a trabajo de igual valor le corresponde igual remuneración, si tomamos en consideración que el trabajador depende siempre de su salario para poder subsistir, y en su lucha frecuente por reivindicar sus derechos, ha logrado se le reconozca como un beneficio adicional por la plusvalía de su trabajo como son el beneficio a las utilidades que obtiene el empleador en su empresa gracias al trabajo del obrero, la decimotercera y decimocuarta remuneración, ya que estas son entregadas por una sola vez respectivamente en el año, en la temporada en que el trabajador tiene más gastos esto es en la época navideña, y en el inicio de clases, y no existe

excusa valedera para privar a los operarios y aprendices de artesano de estas remuneraciones adicionales a que los trabajadores tienen derecho no como un regalo del empleador sino más bien como una compensación social de que el trabajador va día a día dejando su esfuerzo en beneficio del empleador y mientras el trabajador cada día necesita trabajar con más empeño para lograr ganarse la vida, el empleador acrecienta sus ingresos gracias al esfuerzo del trabajador.

Por tal razón resulta ineludible derogar la disposición que atenta contra los derechos de los operarios y aprendices como trabajadores.

4.3.4. Análisis de la Legislación Comparada.

En las legislaciones de otros países también se encuentra protegida la modalidad de trabajo artesanal, vamos a anotar algunas conceptualizaciones o descripciones.

En la ley de Fomento y Protección al Desarrollo Artesanal de Venezuela , encontramos la definición de artesano en el Art. 3 “A los efectos de esta Ley se considera artesano y artista popular la persona que usando su ingenio y destreza, transforme materias primas en creaciones autóctonas o en manifestaciones artísticas utilizando instrumentos de cualquier naturaleza.

El producto artesanal deberá lograrse mediante la intervención del trabajo manual del artesano, como factor determinante y sin alcanzar producciones en serie equiparables a las del sector industrial”.

En el Art. 7 de esta ley hace referencia que existe una diferenciación de las diferentes categorías de artesano “El Registro Nacional de Artesanos deberá diferenciar entre artesano aprendiz, artesano profesional y maestro, atendiendo a la experiencia, al grado de perfección de producción y a la complejidad de las técnicas empleadas, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de esta Ley”.

Según vemos en estas Leyes no hablan a cerca de los operarios y aprendices de artesano, pero en el Código del Trabajo, se encuentran establecidos los contratos de aprendizaje como especiales así tenemos en:

Venezuela

“Artículo 267. *Se considerarán aprendices los menores sometidos a formación profesional sistemática del oficio en el cual trabajen y sin que previamente a su colocación hubiesen egresado de cursos de formación para dicho oficio.*

Artículo 268. *Cuando el patrono, en virtud de disposiciones legales, deba contratar menores como aprendices, la relación de trabajo se mantendrá por el tiempo del aprendizaje salvo que las partes decidan continuarla, caso en el cual ésta se convertirá en una relación de trabajo por tiempo*

indeterminado y producirá todos sus efectos desde la fecha en que se inició el aprendizaje hasta su terminación.

En nuestra Código del Trabajo en cambio existe un tiempo determinado en el que durará el contrato de aprendizaje, que es máximo de dos años, pero en esta ley el tiempo que se establece para el aprendizaje es indeterminado

Artículo 269. *Con autorización de los Ministerios que tengan a su cargo los ramos del trabajo y educación, los aprendices que reciban formación por parte del patrono serán considerados a los efectos de cumplir con el número que en virtud de disposición legal deban tener las empresas.*

Artículo 270. *Los patronos que empleen aprendices deberán notificarlo a la Inspectoría del Trabajo, con señalamiento de sus nombres, edades, ocupaciones, horario de trabajo, salario que devenguen y demás datos pertinentes.*

Artículo 271. *Se considerará como parte de la jornada de trabajo de los aprendices el tiempo requerido para el aprendizaje correspondiente, siendo entendido que la organización y horario de estos estudios deberá establecerse de manera que no afecten el desenvolvimiento ordinario y las normas de trabajo de la empresa.*

Para fines de comparación con nuestro sistema de salarios, anotaremos los principales artículos del Código del trabajo venezolano, en lo referente a salarios de los trabajadores

Del Salario. Sección Primera

Disposiciones Generales

Artículo 129. *El salario se estipulará libremente, pero en ningún caso podrá ser menor que el fijado como mínimo por la autoridad competente y conforme a lo prescrito por la Ley.*

Artículo 130. *Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del servicio, así como la necesidad de permitir al trabajador y a su familia una existencia humana y digna.*

Artículo 133. *Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda*

Artículo 135. *A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. A estos fines se tendrá presente la capacidad del trabajador con relación a la clase de trabajo que ejecuta.*

Artículo 138. *El salario debe ser justamente remunerador y suficiente para el sustento del trabajador y de su familia. Los aumentos y ajustes que se le hagan serán preferentemente objeto de acuerdo.*

Los principios del derecho del trabajo venezolano, concuerdan con las del ecuatoriano, de igual manera tenemos que se establece un salario mínimo que tiene similitud al salario básico de Ecuador.

Artículo 167. *Una Comisión Tripartita Nacional revisará los salarios mínimos, por lo menos una vez al año y tomando como referencia, entre otras variables, el costo de la canasta alimentaria. La Comisión tendrá un plazo de treinta (30) días contados a partir de su instalación en el transcurso del mes de enero de cada año, para adoptar una recomendación."*[24]

De estos artículos anotados, podemos deducir la similitud que existe para el pago de salarios a los trabajadores, con nuestro Código del Trabajo, pero se debe hacer una observación que en dicho Código no encontramos el pago de remuneraciones adicionales para los trabajadores, como tampoco encontramos el régimen de las labores artesanales en este Código.

Vamos analizar algunos artículos referentes a los salarios del código del trabajo paraguayo en cuanto tiene que ver los contratos de aprendizaje

"TITULO III. DE LOS CONTRATOS ESPECIALES DE TRABAJO

Capítulo I. Del contrato de aprendizaje

[24] **LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO VENEZOLANO** Art. 247-273, Publicado en la *Gaceta Oficial* N° 5.152 Extraordinario de 19 de junio de 1997, Pág. 102-108.

Art. 105. Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un aprendiz se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le enseñe prácticamente, por sí o por otro, una profesión, arte u oficio, durante un tiempo determinado y le pague un salario que puede ser convencional. El monto en dinero efectivo no podrá ser inferior al 60%

(sesenta por ciento) del salario mínimo. El aprendizaje podrá realizarse en el lugar de trabajo o en una institución especializada por cuenta del empleador, o bajo régimen de aprendizaje dual.

En cuanto al monto de la remuneración fijada para los aprendices es inferior al fijado para los aprendices ecuatorianos, que es equivalente al 80% de la remuneración básica para dicho arte u oficio.

Art. 106. Podrán firmar contratos de aprendizaje los trabajadores que hayan cumplido la edad de 18 años, y respecto de los menores de dicha edad, la capacidad se regirá por las disposiciones establecidas en este Código para la celebración de contratos de trabajo en general.

Art. 107. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

El contrato se extenderá por triplicado. Una copia del mismo quedará en poder de cada una de las partes, y la tercera será entregada por el empleador a la autoridad competente, para su homologación y registro. La impugnación de este contrato por la autoridad administrativa debe ser fundada.

Art. 108. El contrato de aprendizaje debe contener a lo menos las siguientes cláusulas:

a) nombre, edad, estado civil, nacionalidad y domicilio de las partes;

b) profesión, arte u oficio, objeto del aprendizaje;

c) descripción de tareas a cargo del aprendiz;

d) tiempo y lugar de enseñanza, e identificación de la institución;

e) la retribución que corresponda al aprendiz en salarios y otros;

f) las condiciones de manutención, alojamiento e instrucción primaria, cuando estén a cargo del empleador, y la evaluación de cada una en dinero; y

g) las condiciones acordadas por las partes que favorezcan el régimen de aprendizaje.

Art. 109. Son obligaciones del aprendiz:

a) prestar personalmente con todo cuidado y aplicación el trabajo convenido, ajustándose a las órdenes, instrucciones y enseñanzas del maestro o empleador;

b) ser leal y guardar respeto al empleador o maestro, a sus familiares, trabajadores y clientes del establecimiento;

c) observar buenas costumbres y guardar reserva respecto de la vida privada del empleador o maestro y de los familiares de éstos;

d) cuidar de los materiales y herramientas del empleador, evitando daños y deterioros;

e) procurar la mayor economía para el empleador o maestro, en el desempeño del trabajo en que se adiestre; y

f) las demás que le impusiesen las leyes.

Art. 110. Los aprendices de oficios calificados deberán ser examinados dentro del año en la forma que establezcan los contratos colectivos. En su defecto, por una comisión integrada por un representante del empleador, un perito trabajador, y un representante de la Dirección General de Recursos Humanos. Tiene valor equivalente el certificado respectivo expedido por la institución que impartió la enseñanza.

Art. 111. Son obligaciones del empleador para con el aprendiz:

a) proporcionarle enseñanza en la profesión, arte u oficio a que aspira y pagarle la retribución pecuniaria y demás prestaciones, según lo convenido;

b) tratarlo con la debida consideración como lo haría un buen padre de familia, absteniéndose de maltratarlo de palabra o de obra, por vía de corrección;

c) al concluir el aprendizaje, darle testimonio escrito, fechado y firmado en que consten los conocimientos y aptitudes profesionales adquiridos;

d) pasado el término del aprendizaje, será preferido en igualdad de condiciones, para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión, arte u oficio que hubiese aprendido; y

e) poner en conocimiento de los padres, o representantes legales de los aprendices menores de edad, los casos de enfermedad, mala conducta u otras faltas.

Art. 112. Se hallan incapacitados para emplear aprendices, quienes hayan cometido delitos contra el pudor o la honestidad.

Art. 113. El contrato de aprendizaje no podrá exceder de un año. Excepcionalmente, por la naturaleza del oficio o la profesión, podrá extenderse hasta tres años, con autorización de la autoridad administrativa del trabajo, en resolución fundada.

Art. 114. El empleador puede dar por terminado el contrato de aprendizaje, sin ninguna responsabilidad:

a) por faltas graves de consideración y respeto al maestro o su familia, cuando viva con ellos;

b) por incapacidad manifiesta del aprendiz, para adiestrarse en el oficio, arte o profesión a que aspire.

En caso de incumplimiento del contrato de aprendizaje por parte del empleador, se aplicarán las normas de este Código sobre despido injustificado del trabajador;

c) por no aprobar los exámenes de enseñanza-aprendizaje, conforme al programa de estudios.

En caso de incumplimiento del contrato de aprendizaje por parte del empleador, el aprendiz podrá demandar al maestro por daños y perjuicios, ante la jurisdicción del trabajo.

Art. 115. El aprendiz puede retirarse por las siguientes causas justificadas:

a) por falta grave de palabra u obra del empleador o su representante; y

b) por violación de las obligaciones que impone esta ley al empleador o maestro.

Art. 116. Es obligatorio para empleadores admitir en cada empresa con más de diez trabajadores un aprendiz como mínimo.

Tendrán preferencia para ser admitidos como aprendices los hijos de los trabajadores que presten servicios en la empresa.

Art. 117. Se aplicarán a los aprendices las disposiciones de este Código acerca de jornadas de trabajo, pago de horas extraordinarias, descansos, vacaciones anuales remuneradas y trabajos de menores y mujeres.

Art. 118. El aprendizaje, la orientación profesional y el perfeccionamiento de los trabajadores adultos, serán objeto de reglamentación especial, dictada por el organismo administrativo del trabajo, previa audiencia con las organizaciones de trabajadores y empleadores especialmente interesadas.

A continuación realizaremos la anotación de las reglas pertinentes al salario de acuerdo al Código de Paraguay

TITULO IV. DEL SALARIO

Capítulo I. Del salario en general Art. 227. A los efectos de este Código, salario significa la remuneración sea cual fuere su denominación o método de cálculo que pueda evaluarse en efectivo, debida por un empleador a un trabajador en virtud de los servicios u obras que éste haya efectuado o debe efectuar, de acuerdo con lo estipulado en el contrato de trabajo.

Art. 228. El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se establezca como mínimo de acuerdo con las prescripciones de la ley.

Art. 229. Las tasas de remuneración no podrán establecer desigualdad por razón de sexo, nacionalidad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales.

A trabajo de igual valor, de la misma naturaleza o no, duración y eficacia, deberá corresponder remuneración igual, salvo el salario mayor fundado en antigüedad y merecimientos.

Art. 237. El trabajador no podrá renunciar a su salario y éste se pagará directamente al mismo o a la persona que él autorice por escrito.

Art. 243. Queda establecida una remuneración anual complementaria o aguinaldo, equivalente a la doceava parte de las remuneraciones devengadas durante el año calendario a favor del trabajador en todo concepto (salario, horas extraordinarias, comisiones u otras), la que será abonada antes del 31 de diciembre, o en el momento en que termine la relación laboral si ello ocurre antes de esa época del año.

Art. 244. Cuando un trabajador deje el servicio de un empleador, sea por su propia voluntad o por haber sido despedido, percibirá además de las indemnizaciones que le correspondieran, la parte proporcional del aguinaldo devengado hasta el momento de dejar el servicio

Art 245. El aguinaldo es inembargable."[25]

.

[25] **LEY NÚM. 213**, que establece el CÓDIGO DEL TRABAJO. PARAGUAY (Gaceta Oficial, 29 de octubre de 1993, núm. 105 bis, págs. 1-30.)

En esta legislación podemos determinar similitudes con la de trabajo ecuatoriana, y en esta legislación se establece el derecho a un aguinaldo navideño que equivale a la decimotercera remuneración a que tienen derecho los trabajadores ecuatorianos, pero en todas estas legislaciones se establece un salario básico tendiente a cubrir las necesidades del trabajador y de su familia.

Los aprendices, tienen su especificación como contratos especiales, más no sucede así con los operarios por lo que deducimos que se sujetan a las normas del trabajador en general para las remuneraciones, jornada.

5.- MATERIALES Y MÉTODOS.

Para la realización del presente trabajo de investigación jurídica, he considerado los distintos métodos, procedimientos y técnicas que la investigación científica proporciona, es decir los procedimientos que permiten descubrir, sistematizar, diseñar, y ampliar nuevos conocimientos en el campo de la investigación científica, y que me ha servido para el desarrollo de la presente tesis jurídica.

5.1.- Materiales Utilizados.

Este trabajo de investigación lo fundamenté de manera documental, bibliográfica y de campo, que al tratarse de una investigación de carácter jurídico, utilicé textos y materiales relacionados con el derecho de los operarios y aprendices de artesano, dentro del ámbito laboral, de organismos y entidades tanto públicas como privadas, relacionadas al problema de estudio.

Las fuentes bibliográficas fueron utilizadas según el avance y el esquema de búsqueda de información previamente establecido para la investigación, puedo mencionar que se utilizaron para la revisión de la literatura, como marco conceptual, diccionarios, enciclopedias, textos jurídicos, como fuente de información conceptual de los diferentes términos referentes a la temática de estudio. En cuanto a la doctrina, se utilizó libros de autores en jurisprudencia y del derecho, conocedores de la materia como es la

vulneración de los derechos de los operarios y los aprendices de artesano, a percibir al igual que los otros trabajadores además de un salario digno, la decimotercera y decimocuarta remuneración, sus garantías, deberes, etc., que por su experiencia y sapiencia, me permitieron conocer sus ideas y criterios para fundamentar en el desarrollo de la investigación, proporcionándome conocimientos valiosos, e interpretaciones sobre las remuneraciones de los operarios y aprendices de los artesanos.

El uso del Internet, valioso por cierto, constituyó una fuente importante de consulta e investigación, permitiéndome encontrar la normativa adecuada, como doctrinaria en relación a la temática y la problemática propuesta en el proyecto de investigación.

5.2. Métodos.

En cuanto a los métodos a desarrollar, el presente trabajo de investigación socio-jurídico-laboral, utilice el método científico, como el método más adecuado que me permitió llegar al conocimiento de los problemas laborales, como es, el de los operarios y aprendices de artesano en cuanto al derecho de percibir la decimotercera, y decimocuarta remuneraciones, al igual que otros trabajadores, que se adhiera al derecho sustancial como tales, aspectos de importancia, y que les sea otorgado en forma obligatoria a estos trabajadores, en relación directa con la realidad objetiva, es por ello que en el presente trabajo investigativo me apoyé en el método científico, como el método general del conocimiento, y otros.

Los métodos Inductivo y Deductivo; me permitieron conocer la realidad del problema a investigar partiendo desde lo particular para llegar a lo general, y segundo partiendo de lo general para a lo particular y singular del problema.

El Método Materialista Histórico; permite conocer el pasado del problema sobre su origen y evolución y así realizar una diferenciación con la realidad de los operarios y aprendices de artesano, respecto de sus garantías laborales, que sean respetados sus derechos como trabajadores y como miembros de una sociedad, como de la familia que demanda de estas instituciones, el respeto a los derechos de estos trabajadores.

El Método Descriptivo; abarca la realización de una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema y así demostrar los problemas existentes en nuestra sociedad. El Método Analítico; me permitirá estudiar el problema enfocándolo desde el punto de vista laboral, social, jurídico, político y económico; y, analizar así sus efectos.

5.3. Procedimientos y Técnicas.

La observación, el análisis y la síntesis desarrolladas, me permitieron obtener la información sustancial para desarrollar la presente investigación, auxiliándome con técnicas adecuadas para la recolección de la información, tales como el fichaje bibliográfico; y que lo aplique en el desenvolvimiento de la doctrina y la normativa legal, además de las relaciones laborales, sus obligaciones y derechos como trabajadores, frente a sus necesidades; de protección por el Código del Trabajo concretando el proyecto de tesis en la temática planteada, lo que significa que el problema surgió de la intervención

de los operarios y aprendices artesanales , con la realidad frente a la discriminación de que son objeto por parte de la ley al ser excluidos de ciertos beneficios de remuneración , y con estos procedimientos pude lograr realizar el proyecto de tesis, con la aplicación de sus fases niveles y técnicas, que las detallo a continuación.

5.4. Fases.

Las fases utilizadas en el presente trabajo son la Sensitiva, Información Técnica, y la de Determinación, de la siguiente forma; la Fase Sensitiva, me permitió palpar la realidad en el primer abordaje que ayudó a realizar el diagnóstico de la situación objeto de estudio; la Fase de Información Técnica, con la que pude obtener valiosa información mediante las encuestas realizadas a abogados en libre ejercicio de su profesión en la ciudad de Loja; posteriormente el nivel de conocimiento conceptual, específicamente en la fase de investigación participativa, con ella pude determinar la Problemática de mi tesis mediante la encuesta, la entrevista, y del diálogo, involucrándome en busca de alternativas de solución; y, por último la Fase de Determinación, con la cual delimite el problema de investigación, para descomponer la problemática en partes con la finalidad de darle un mejor tratamiento, y llegar al centro de los hechos mediante el razonamiento, y obtener una visión global de la realidad de estudio.

El nivel de conocimiento racional o lógico es decir la Fase de elaboración de modelos de acción, fue donde establecí las alternativas para coadyuvar al problema investigado, jerarquizando los problemas tanto inmediatos como

mediatos, y luego organicé, planifiqué la alterativa de solución por lo que hice una propuesta de reforma que me permitió tener una mejor visión real y objetiva sobre la vulneración de los derechos laborales de los operarios y aprendices de artesano por parte de lo dispuesto en el Código del Trabajo, que los excluye de percibir la decimotercera y decimocuarta remuneración al igual que los otros trabajadores , problemática que estoy investigando.

5.5. Técnicas.

Las técnicas utilizadas, fueron la de Observación, que me permitió obtener información correcta del objeto a investigar, la lectura científica, análisis de contenidos que permitieron la información necesaria para la estructura de la investigación, de diálogo, a través de la cual, pude lograr interrelacionar con los abogados en libre ejercicio de su profesión; la técnica de la Entrevista, la que se desarrolló de una manera directa con diez profesionales como Abogados y Doctores en jurisprudencia, así como de los funcionarios y empleados de la Corte Provincial de Justicia de Loja, para obtener información sobre aspectos importantes sobre las remuneraciones para operarios y aprendices de artesano , para garantizar el derecho a un digno que cubra sus necesidades y las de sus familias de parte de sus empleadores como lo son los artesanos; que en relación a la vulneración de este derecho y normativos en el Código del Trabajo, y la falta de procedimientos eficaces para garantizar sus derechos; y, por último la técnica de la Encuesta, con la cual diseñé el formulario de preguntas, que luego se aplicó a profesionales entre ellos del derecho, y a empleados y

funcionarios de la Corte Provincial de Justicia de Loja, docentes universitarios, y a los afectados por este problema como son los operarios y aprendices de Artesano, mismas que me proporcionaron información precisa de la problemática como objeto de estudio.

6.- RESULTADOS.

6.1. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.

La presente investigación jurídica, desarrollada de conformidad al proyecto de investigación, que dentro de su contexto, como lo es un marco teórico y jurídico adecuado en el campo conceptual, doctrinario y normativo, tomando como estudio la problemática planteada, se hace relevante el garantizar los derechos de los aprendices y operarios de artesano como trabajadores, que está siendo vulnerado su derecho a la remuneración por parte del Código del Trabajo, así mismo, como parte de la investigación a desarrollarse, el campo de investigación planteado, se lo ha hecho en base a los instrumentos y medios, estuvo dirigida mediante la aplicación de 30 encuestas y 10 entrevistas, estructurada sobre los principales aspectos de la problemática en estudio, así como de los objetivos e hipótesis; y que fuera contestada por profesionales del derecho, y personas vinculadas a este problema como son los operarios y aprendices de artesano ; en razón de su discapacidad y que son objeto de que se vulneren sus derechos y se discrimen a este tipo de trabajadores en el Ecuador.

Cumpliendo con la metodología de trabajo trazada en el proyecto de investigación, al desarrollar este tipo de metodología aplicable en la realidad jurídica, orgánica, social y ante todo económica; han sido considerados los profesionales del Derecho, Funcionarios Judiciales y Administrativos,

Docentes universitarios; resultados logrados a través de las preguntas planteadas, ésta se desarrolló de la siguiente forma:

ENCUESTAS

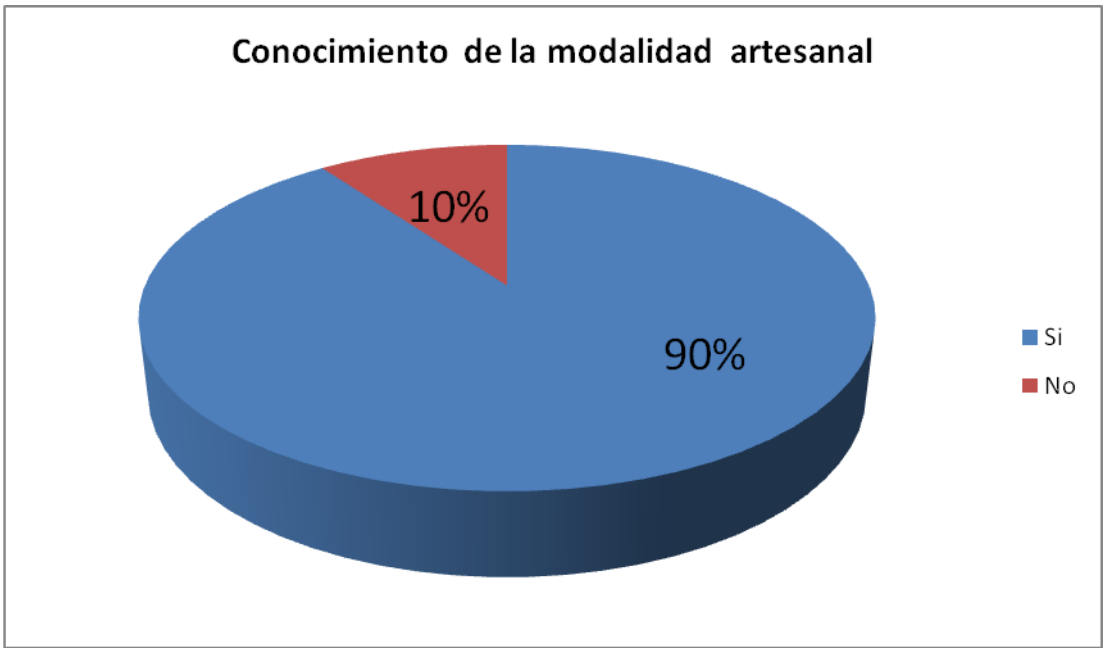
PRIMERA PREGUNTA

1.- ¿Conoce Usted en qué consiste la modalidad laboral artesanal?

CUADRO Nº 1

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	27	90%
NO	3	10%
TOTAL	30	100%

GRAFICO Nº 1



Fuente: Abogados, Funcionarios, Sociedad.

Investigador: Byron Iván Gómez Paredes

ANÁLISIS:

De las personas encuestadas 27 responden a la primera pregunta que conocen la modalidad laboral artesanal lo equivale al 90%, mientras que 3 personas contestan que desconocen el trabajo artesanal que corresponde al 10 % del total de la muestra.

INTERPRETACIÓN:

De lo expresado en la encuesta podemos deducir que existe un elevado conocimiento acerca de la modalidad de trabajo artesanal, ya que esta modalidad es antiquísima y podemos decir que el derecho laboral empezó como derecho que regulaba la modalidad de los obreros y artesanos

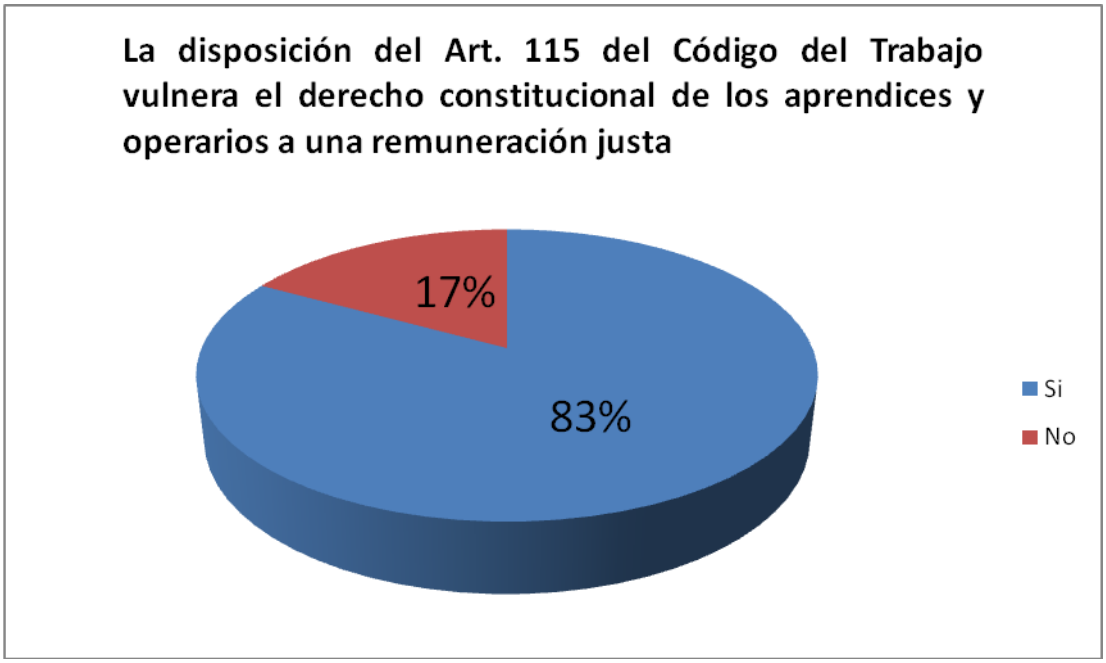
SEGUNDA PREGUNTA

2.- ¿Considera Usted que la disposición del Art. 115 del Código del Trabajo vulnera el derecho constitucional de igualdad de oportunidades de los aprendices y operarios para acceder a una remuneración justa y a las remuneraciones adicionales?

CUADRO Nº2

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	83%
NO	5	17%
TOTAL	30	100%

GRÁFICO Nº2



Fuente: Abogados, Funcionarios, Sociedad.

Investigador: Byron Iván Gómez Paredes

ANÁLISIS:

A la interrogante formulada, 25 personas que corresponden al 83% de la muestra, respondieron que lo dispuesto en el Art. 115 del Código del Trabajo, es una flagrante vulneración de los derechos de los aprendices y

operarios de artesano; y 5 de los interrogados que representan el 17% del total de la muestra, manifestaron que no se viola los derechos de estos trabajadores con el contenido de dicha disposición legal.

INTERPRETACIÓN:

La mayoría de encuestados coinciden con nuestra posición, que la exclusión de los operarios para percibir la decimotercera y decimocuarta remuneración, viola los derechos constitucionales del trabajador, cuyos derechos son a una justa remuneración, que le permita desarrollar una vida digna, la igualdad de oportunidades, igualdad ante la ley, a igual trabajo igual remuneración

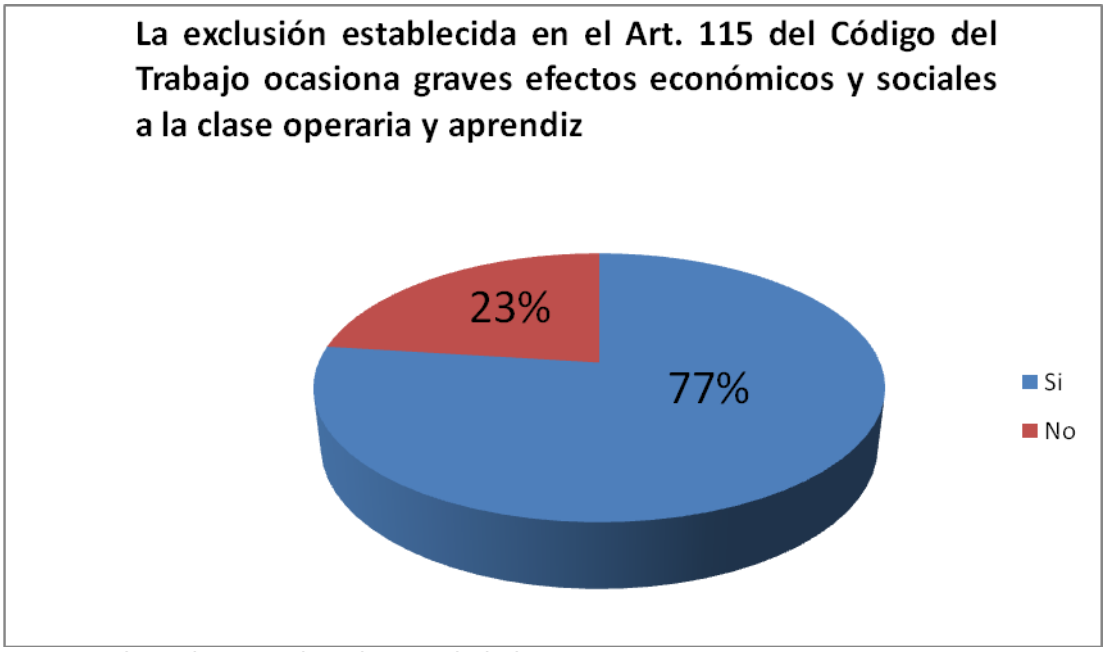
TERCERA PREGUNTA

3.- ¿Considera Usted que la exclusión establecida en el Art. 115 del Código del Trabajo a los operarios y aprendices de artesanos a las remuneraciones adicionales, ocasiona graves efectos en tanto económicos y sociales a estas clases de trabajadores?

CUADRO N. 3

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	23	77%
NO	7	23%
TOTAL	30	100%

GRAFICO N. 3



Fuente: Abogados, Funcionarios, Sociedad.

Investigador: Byron Iván Gómez Paredes

ANALISIS:

De las 30 personas encuestadas 23 de ellas consideran que el Art. 115 del Código del trabajo, vulnera los derechos constitucionales y laborales de los operarios y aprendices de artesanos; lo cual representa el 77%, mientras que 7 de ellos consideran que no se vulneran de ninguna manera los derechos de los trabajadores antes mencionados, que representa el 23% de la muestra total de los interrogados.

INTERPRETACIÓN:

Si tomamos en consideración que los aprendices y operarios de artesanos, son trabajadores como cualquier ciudadano ecuatoriano, con iguales

derechos, igual condición ante la ley, igual aporte a la producción, para generar la riqueza, no debería esta excluirlos de los beneficios que les corresponde, so pretexto de proteger al artesano e incentivar su producción, más bien debería buscarse mecanismos más idóneos para apoyar a esta modalidad de trabajo, que no ocasionen perjuicios económicos, sociales a la clase desfavorecida como es la clase trabajadora

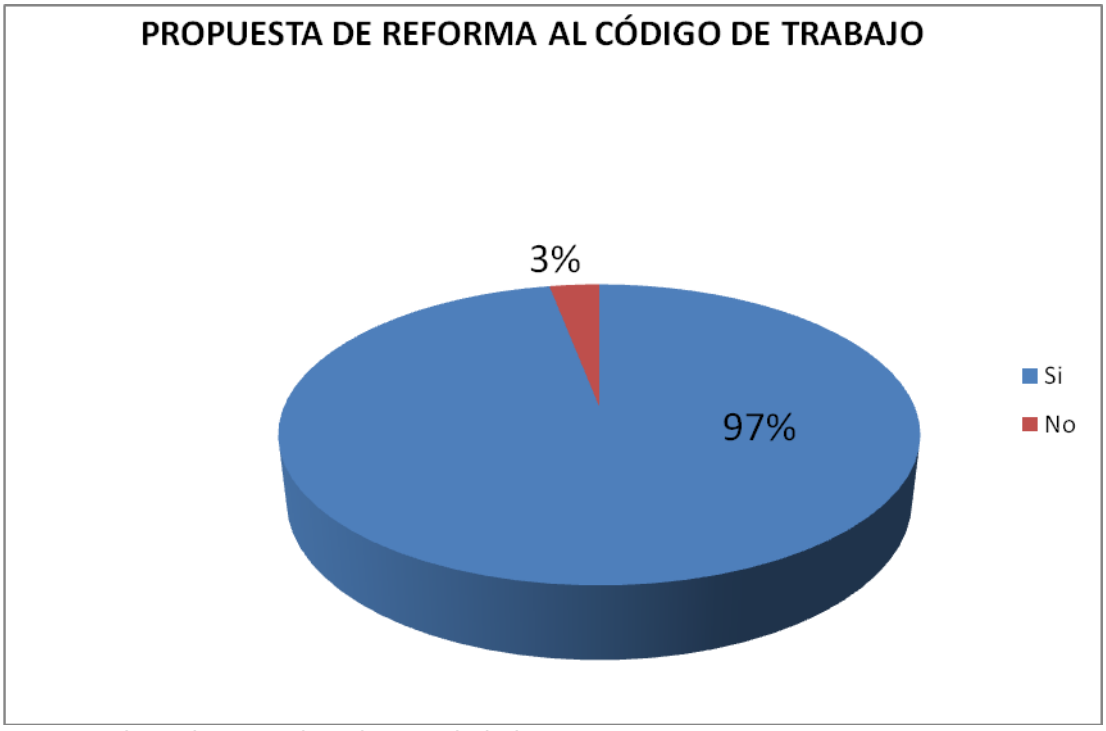
CUARTA PREGUNTA

4.- ¿Cree Usted que es necesario realizar una Propuesta de Reforma Jurídica tendiente a derogar las disposiciones atentatorias en el Código del Trabajo al derecho a una remuneración justa y digna para los aprendices y operarios, así como a las disposiciones de la Ley de Defensa del Artesano?

GRÁFICO Nº4

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	29	97%
NO	1	3%
TOTAL	30	100%

GRÁFICO Nº4



Fuente: Abogados, Funcionarios, Sociedad.

Investigador: Byron Iván Gómez Paredes

ANALISIS:

A la interrogante formulada, 29 de los encuestados afirman que es necesario de manera urgente reformar el Código del Trabajo, en lo referente a otorgar estos beneficios que por disposición constitucional les corresponde a los trabajadores, que corresponde al 97% de los encuestados, en tanto que una persona de los encuestados, manifiesta que no es necesario realizar reforma alguna al Código del Trabajo, en lo concerniente a beneficiar a los operarios y aprendices a la decimotercera decimocuarta remuneración. Que representa el 3% de la muestra total

INTERPRETACIÓN.

De las opiniones vertidas, podemos llegar a la convicción que es necesario que se derogue la disposición del Código del Trabajo que excluye a los operarios y aprendices de artesano de percibir las remuneraciones adicionales, para que este tipo de trabajadores sean reconocidos la difícil labor que desempeñan, no como una dadiva legal sino como un reconocimiento al pleno derecho que les asiste, como trabajadores y como ciudadanos ecuatorianos

6.1.2. ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA.

Continuando con el cronograma establecido para el desarrollo de mi tesis de grado, procedí a realizar diez entrevistas a Abogados y Doctores en Jurisprudencia en libre ejercicio de su profesión, como a funcionarios y empleados de los Juzgados Civiles de la Corte Provincial de Justicia de Loja, a Docentes Universitarios, las mismas que se contienen en tres interrogantes, debidamente elaboradas, quienes respondieron de acuerdo a su conocimiento, y todas relacionadas al tema y la problemática propuesta en el proyecto de investigación, de los cuales realizaré el análisis que corresponde:

ENTREVISTA

PRIMERA PREGUNTA

1.- Cuál es su opinión acerca de la vulneración de los principios constitucionales al trabajo en igualdad de condiciones y a que a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración, por la exclusión que establece el Art. 115 del Código del Trabajo a las remuneraciones adicionales (decimotercera y decimocuarta remuneración) a los aprendices y operarios de artesanos.

El Criterio que vertieron los jurisconsultos entrevistados, es que este principio Constitucional debe ser respetado, más si se trata de proteger a un importante sector de la sociedad, representativo en la producción y desarrollo de la economía nacional como es la modalidad de trabajo artesanal, en lo que tiene que ver con la remuneración, de los operarios y aprendices de artesanos, que se encuentran desprotegidos sobre todo los operarios, ya que para la regulación de su trabajo la ley no es eficaz, por cuanto existen vacios legales en diferentes aspectos, como lo son sus salarios, el derecho a percibir la decimotercera y la decimocuarta remuneración deben ser respetados sus derechos e igualdad ante la ley. Y reformar lo estipulado en el actual Código del Trabajo, para que ellos también reciban estas bonificaciones adicionales

SEGUNDA PREGUNTA

2.- Qué connotaciones conlleva la exclusión a los operarios y aprendices de artesanos a la decimotercera y decimocuarta remuneración por disposición del Art. 115 del Código del Trabajo, respecto de las disposiciones del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, por lo cual una parte proporcional de las indicadas remuneraciones adicionales, sirven de componentes para el cálculo del salario digno.

Desde el punto de vista de los entrevistados, manifestaron a la interrogante formulada que es necesario armonizar las disposiciones de los diferentes cuerpos legales, en beneficio único y exclusivo del trabajador, donde prime el derecho prioritario del trabajador según lo dispuesto en el Art. 326 numeral 3 y el Art. 7 del Código del Trabajo, que disponen que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias, contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. Es por ello que debemos considerar que es ineludible el deber del Estado garantizar a través de la Ley, en este caso del Código del Trabajo el beneficio a las dos remuneraciones adicionales a los operarios y aprendices de artesano.

TERCERA PREGUNTA

3.- ¿Qué aspectos se deben tener en cuenta para una reforma jurídica al Código del Trabajo que garantice el derecho de los aprendices y

operarios de artesanos a las remuneraciones adicionales y a acceder al salario digno?

Lo primero que hay que tomar en consideración según lo manifestado por los entrevistados, es que los operarios y aprendices son trabajadores que contribuyen a la producción, cuya mano de obra es calificada, son trabajadores que merecen iguales derechos y como tales deben percibir un salario digno de acuerdo a lo establecido en la Constitución y la ley. Es por esta razón que debemos impulsar un proyecto de Reforma al Código del Trabajo, donde se garanticen no solo el derecho a las dos remuneraciones complementarias, sino también a la percepción de utilidades, como cualquier otro trabajador.

7.- DISCUSIÓN.

7.1.- VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS.

Objetivo General:

Realizar un estudio crítico, jurídico y doctrinario del Régimen Constitucional y Legal del derecho a una remuneración justa y digna para los aprendices y operarios de artesanos en el Ecuador.

De acuerdo a los resultados de las encuestas, podemos determinar que el objetivo general se cumple, una vez realizado el estudio jurídico doctrinario al Código del Trabajo en relación a las garantías de sus derechos para los trabajadores como son los operarios y aprendices de artesano por parte del Estado, como de la sociedad, garantizando su derecho a la remuneración justa ; de la importancia de estipular para ellos un salario digno que cubra sus necesidades y las de su familia, mediante un sistema eficaz que garantice de forma prioritaria los derechos de estas personas para que perciban un salario decoroso, que por mucho tiempo les ha sido negado este derecho.

Objetivos específicos:

1) Determinar la afectación económica-social que produce la disposición del Art. 115 del Código del Trabajo, a los operarios y aprendices de artesanos.

Como hemos analizado en el marco conceptual y doctrinario, como en el trabajo de campo, la economía de los operarios y aprendices se ve afectada por cuanto, no perciben las utilidades ni las remuneraciones adicionales como son la decimotercera y decimocuarta remuneración, y desde el punto de vista económico el salario es una forma de ganarse la vida el trabajador, y si a este no lo recibe totalmente, es lógico pensar que ocasiona un menoscabo en su economía, ya que los gastos que ocasiona el inicio de clases y la época navideña son cancelados con el peculio propio del trabajador.

2) Comprobar la vulneración del derecho de acceder en igualdad de condiciones a la decimotercera y decimocuarta remuneración y al salario digno de los aprendices y operarios de artesanos.

Mediante la investigación jurídica, hemos detectado, la flagrante violación de los derechos de los operarios, aprendices de artesano por parte de la misma Ley, que violan las disposiciones constitucionales, que tienden a proteger a el trabajador a recibir un salario justo, que satisfaga sus necesidades y las de su familia.

3) Realizar un estudio de Derecho Comparado, preferentemente con legislaciones de Latinoamérica, para realizar un análisis comparativo de la regulación jurídica referente a la remuneración en los contratos de aprendizaje y de operarios artesanales.

En la legislación comparada en lo referente a contratos de aprendizaje tiene bastante similitud con los contratos de aprendizaje de nuestro Código de

trabajo, en lo que respecta a los contratos con operarios y aprendices no están descritos de una manera especial por lo tanto se consideran trabajadores en general, y las remuneraciones siempre tienden a basarse en un mínimo o básico establecido, se respetan las bonificaciones adicionales establecidas por la ley, es por ello que debemos incluir a los aprendices y operarios de artesano como trabajadores al beneficio de las remuneraciones adicionales

4) Realizar una Propuesta de Reforma Jurídica tendiente a derogar las disposiciones atentatorias en el Código del Trabajo al derecho a una remuneración justa y digna para los aprendices y operarios, así como a las disposiciones de la Ley de Defensa del Artesano.

Luego de haber realizado un estudio teórico, conceptual, doctrinario, jurídico, normativo, de las disposiciones del Código del Trabajo, que atentan contra los derechos laborales de los aprendices de artesanos, hemos evidenciado la discriminación existente por parte de la propia ley, que es la encargada de velar para que los derechos no sean vulnerados, es necesario derogar estas disposiciones para crear nuevas, que sean eficaces, que cubran los requerimientos del trabajador tomando como base las disposiciones del Código Orgánico de Producción, Comercio e Inversión para el cálculo del salario digno que está estipulado en la Constitución de la República, y así subsanar esta brecha social y económica de exclusión que genera el propio Código del Trabajo en contra de estos trabajadores.

7.2.- CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS:

La disposición del Art. 115 del Código del Trabajo vulnera el derecho constitucional de igualdad de oportunidades de los aprendices y operarios para acceder a una remuneración justa en la que prime el principio de que a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración y el derecho de todo trabajador bajo relación de dependencia a las remuneraciones adicionales.

Nuestra hipótesis queda confirmada mediante la investigación teórica como de campo, porque podemos constatar que la ley mientras ampara al empleador que está representado por el Artesano, menoscaba los derechos del trabajador, al ser considerado en forma desigual que los otros trabajadores al ser excluidos los operarios y aprendices de artesanos de percibir las remuneraciones adicionales, y las utilidades, que a todo trabajador le corresponden por ley, estos trabajadores perciben un salario inferior al salario digno, es por ello que pretendemos impulsar una reforma legal, para mejorar este problema que viene afectando a la economía de estos trabajadores y de su familia.

7.3.- FUNDAMENTOS JURIDICOS, DOCTRINARIOS QUE SUSTENTAN LA REFORMA.

Existen algunos fundamentos jurídicos en los que he basado y fundamentado mi propuesta jurídica, entre ellos tenemos lo establecido en la

Constitución de la República en el Art. 33 que establece" El Trabajo es un derecho y un deber social, fuente de la realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado."[26]

El trabajo está protegido en todas sus modalidades, siempre que estas sean lícitas por la Constitución, el Código del trabajo. También tenemos como fundamento lo dispuesto en el Art.326. De la misma Constitución en el que se reconoce y garantiza por parte del Estado, el derecho al trabajo y todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomo, el trabajo que desempeñan los obreros y aprendices de artesano constituye una modalidad bajo dependencia. Y según lo manifestado en el artículo 33 tienen derecho a una remuneración justa, digna, que les permita desarrollar una vida decorosa. El Art. 8 del Código de Producción Comercio e Inversión determina que "El salario digno mensual es el que cubra al menos las necesidades básicas de la persona

Trabajadora así como las de su familia, y corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar. El costo de la canasta básica familiar y el número de perceptores del hogar serán determinados por el organismo rector de las estadísticas y censos nacionales oficiales del país, de manera anual, lo cual servirá de base para

[26] Constitución de la República del Ecuador, R.O. No. 449 del 20 de Octubre del 2008, 1era Edición, Aporte del Ministerio de Relaciones Exteriores y otras entidades públicas, Pág. 17.

la determinación del salario digno establecido por el Ministerio de Relaciones laborales”[27].

Como vemos en este artículo existe una descripción de lo que constituye el salario digno para el trabajador, en el que contempla la cobertura de la canasta básica, las necesidades del trabajador y las de su familia, a esto aspiramos al referirnos que los operarios y aprendices de artesano merecen un salario digno, y en al artículo 9 del antemencionado Código manifiesta **“**Única y exclusivamente para fines de cálculo, para determinar si un trabajador recibe el salario digno mensual, se sumarán los siguientes componentes:

a. El sueldo o salario mensual;

b. La decimotercera remuneración dividida para doce, cuyo período de cálculo y pago estará acorde a lo establecido en el Art. 111 del Código del Trabajo;

c. La decimocuarta remuneración dividida para doce, cuyo período de cálculo y pago estará acorde a lo señalado en el Art. 113 del Código del Trabajo;

d. Las comisiones variables que pague el empleador a los trabajadores que obedezcan a prácticas mercantiles legítimas y usuales;

e. El monto de la Participación del trabajador en utilidades de la empresa de conformidad con la Ley, divididas para doce;

f. Los beneficios adicionales percibidos en dinero por el trabajador por contratos colectivos, que no constituyan obligaciones legales, y las

[27] CODIGO DE COMERCIO, PRODUCCIÓN e INVERSION, R.O. No. 351, publicado el 29 de diciembre 2010.

contribuciones voluntarias periódicas hechas en dinero por el empleador a sus trabajadores; y,

g. Los fondos de reserva;

En caso de que el trabajador haya laborado por un período menor a un año, el cálculo será proporcional al tiempo de trabajo.

La fórmula de cálculo aquí descrita, en ningún caso significa el pago mensualizado de la decimotercera, decimocuarta remuneración y de la participación del trabajador en las utilidades de conformidad con la

Ley, cuyos montos seguirán percibiendo de modo íntegro los trabajadores y en las fechas previstas por la Ley"[28].

De estas descripciones de los componentes de un salario digno para el trabajador , podemos deducir que los operarios y aprendices están percibiendo un salario inferior al salario justo y digno, y fundamentándome en el Art. 11 de la Constitución en la que se establece la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos ecuatorianos, me permito proponer una reforma al Código del Trabajo al art. 115 mismo que debe ser derogado por ser atentatorio a los derechos de los operarios y aprendices de artesano como trabajadores

[28] CODIGO DE COMERCIO, PRODUCCIÓN e INVERSION, R.O. No. 351, publicado el 29 de diciembre 2010.

8. **CONCLUSIONES.**

1. El trabajo es un derecho y un deber social, es necesario para la subsistencia del ser humano, se encuentra protegido por la Constitución de la República, y el Código del Trabajo. Existen diferentes modalidades de trabajo, entre ellas el trabajo artesanal.

2. El Derecho Laboral aparece como una rama del Derecho Social, producto de la lucha de los trabajadores a través de la historia, para que cuyos derechos sean respetados y protegidos. El fin del derecho Laboral es precautelar los derechos del trabajador y regular las relaciones obrero- patronales.

3. El contrato de trabajo es fuente donde nacen una serie de obligaciones tanto para el trabajador como para el empleador, la principal obligación del trabajador es la prestación sea esta física o intelectual, y a cambio de esta recibe por parte del empleador una remuneración que esta debe ser justa y de conformidad con la ley.

4. El Código del Trabajo determina que la remuneración debe ser justa, digna, que permita al trabajador satisfacer sus principales necesidades básicas y las de su familia, además la remuneración se constituye en un derecho irrenunciable para el trabajador.

5. La modalidad de Trabajo artesanal es una de las modalidades más antiguas, ya que de ella partieron otras modalidades de trabajo, se refiere a la labor realizada en forma manual básicamente con escaso

auxilio de las máquinas; se encuentra regulada por la Ley de Defensa del Artesano y el Código del Trabajo.

6. El artesano puede contratar operarios y también aprendices para el desarrollo de su trabajo, estos contratos están regulados por el Código del Trabajo, en el caso de los aprendices se configura como un contrato de aprendizaje, con el operario es un contrato netamente laboral.

7. Tanto los aprendices como los operarios de artesano son trabajadores y como tales merecen un salario digno, pero en la práctica no sucede esto, el Código del Trabajo relega a estos trabajadores del derecho a percibir la decimotercera y decimocuarta remuneraciones establecidas por este mismo Código como un derecho de los trabajadores.

9- RECOMENDACIONES.

Si son válidas las conclusiones anteriores, creo estar en la capacidad de entregar las siguientes sugerencias o recomendaciones:

1. La Constitución de la República del Ecuador, como norma suprema del Estado; está sobre todas las demás leyes, que deben mantener conformidad con los preceptos constitucionales, por tanto, debe prevalecer los principios que garantizan el derecho a los trabajadores a un salario justo que cubra las necesidades básicas del trabajador.

2. Que la Asamblea Nacional legisle a favor de los artesanos en la Ley de Defensa del artesano todas las disposiciones que están dispersas en otros cuerpos legales como es el Código del Trabajo, principalmente en lo que se refiere a los salarios de los operarios y aprendices y todo lo referente a jornada de trabajo

3. Que los operarios y aprendices de artesanos sean protegidos de una manera más eficaz por la Ley de Defensa al Artesano, debido a que aún existen vacíos legales en cuanto a su profesionalización, sobre todo en el caso de los aprendices, y esto da lugar a la vulneración en sus salarios por parte del empleador.

4. Que por parte del Estado a través de sus organismos correspondientes, se busque mejores alternativas para el incentivo de la producción artesanal, y no se les exonere del pago de las

remuneraciones adicionales como son la decimotercera y decimocuarta remuneraciones.

5. Que la Asamblea Nacional en su calidad de poder legislativo, que proceda a derogar las disposiciones que atentan contra el derecho a percibir un salario justo para los operarios y aprendices de artesano, en beneficio de estos trabajadores y de sus familias.

6. Que la Asamblea Nacional, realice una reforma a la Ley de Fomento Artesanal, en la que se incorporen nuevos incentivos económicos, tales como bonos para la producción artesanal, para mejorar y potenciar la producción artesanal.

7. Que se tome en cuenta por parte del CONADES, lo establecido en el Código Orgánico de Producción Comercio e Inversión, para establecer un salario justa, con todos sus componentes establecidos, para los operarios y aprendices de artesano.

9.1-PROPUESTA DE REFORMA.

ASAMBLEA NACIONAL

C O N S I D E R A N D O:

Que es indispensable armonizar las normas jurídicas que consagran en el ejercicio del Derecho Social, el derecho de los trabajadores, como es el Código del Trabajo, actualizar y mejorar algunas disposiciones legales, para que este derecho sea justo y equitativo en especial con operarios y aprendices de artesano, beneficiarios esta legislación .

Que la Constitución de la República del Ecuador, es el conjunto de reglas fundamentales que organizan la sociedad, estableciendo la autoridad y el cumplimiento de las garantías de los trabajadores en especial de su salario, el mismo que debe ser justo.

Que el Código del Trabajo regula la relación contractual de los operarios y aprendices con el artesano, es necesario que se instituya un mecanismo o procedimiento que incluya en esta legislación a estos trabajadores para que tengan derecho a percibir una remuneración justa, en beneficio de este grupo vulnerable.

En uso de las atribuciones que le concede la Constitución de la República del Ecuador, Art. 120, numeral 6:

LA SIGUIENTE LEY REFORMATORIA AL:

CÓDIGO DEL TRABAJO

CAPITULO VI

DE LOS SALARIOS, DE LOS SUELDOS, DE LAS UTILIDADES Y DE LAS BONIFICACIONES Y REMUNERACIONES ADICIONALES

Parágrafo 3º.

De las Remuneraciones Adicionales

Art. 1 Sustitúyase el Art. 115, por el siguiente:

"Art. 115.- Los operarios y aprendices de artesanos tienen iguales derechos que cualquier otro trabajador bajo relación de dependencia a las remuneraciones adicionales establecidas en el presente parágrafo."

Articulo Final.

Esta Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en San Francisco de Quito, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los…. días del mes de…….. del 2011.

…… ……

Presidente de la Asamblea Nacional Secretario General

10.- BIBLIOGRAFÍA.

- CABANELLAS, Guillermo, **DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL**, Editorial HELIASTA, 14va. Edición, Buenos Aires-Argentina, 2002.

- CALDERA Rafael, **DERECHO DEL TRABAJO**, Editorial Puerto Cabello, Caracas, 1939.

- **CODIGO DE COMERCIO, PRODUCCIÓN e INVERSION**, Suplemento R.O. No. 351, publicado el 29 de diciembre 2010.

- **CÓDIGO DE TRABAJO**, Corporación de Estudios y Publicaciones, Edición Septiembre de 2010.

- **CÓDIGO DE TRABAJO**, Corporación de Estudios y Publicaciones, Edición septiembre de 2010, Quito-Ecuador.

- **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**, R. O. Nro. 449 del 20 de Octubre del 2008, 1era Edición, Aporte del Ministerio de Relaciones Exteriores y otras entidades públicas.

- DE BUEN Néstor, **DERECHO DEL TRABAJO**, Editorial Porrúa, 5ta Edición, México, 1974.

- De la CUEVA Mario, **EL NUEVO DERECHO MEXICANO**, Segunda Edición, POM S.A México 1974.

- **LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y OTROS ESTUDIOS DE DERECHO DE TRABAJO**, Editorial Roque Depalma, Buenos Aires – Argentina 1957.

- **LEY DE DEFENSA DEL ARTESANO**, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, Actualizada a marzo del 2011.

- **LEY NÚM. 213**, que establece el CÓDIGO DEL TRABAJO. PARAGUAY (Gaceta Oficial, 29 de octubre).

- **LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO VENEZOLANO** Art. 247-273, Publicado en la *Gaceta Oficial* N° 5.152 Extraordinario de 19 de junio de 1997.

- PIERROTTI Nelson, **TRATADO DEL DERECHO ARTESANAL**, 3era Edición, Editorial Alfaro, México. 1998.

- ROBALINO, Isabel, **MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO**, 2da. Edición, Fundación Antonio Quevedo.

- TRUJILLO Julio César, **DERECHO DEL TRABAJO**, Tercera Edición, Tomo I, Centro de publicaciones PUCE, Quito – Ecuador.

11. ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

En el desarrollo del tema de mi tesis intitulada: **"VULNERACIÓN DEL DERECHO LABORAL DE LOS APRENDICES Y OPERARIOS A LA DECIMOTERCERA Y DECIMOCUARTA REMUNERACIÓN POR DISPOSICIÓN DEL ART. 115 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO"**, de forma respetuosa le pido se digne contestar las siguientes preguntas:

ENCUESTA

1.- ¿Conoce Usted en qué consiste la modalidad laboral artesanal?

Si ( ) No ( )

Explique

……
……
……

2.- ¿Considera Usted que la disposición del Art. 115 del Código del Trabajo vulnera el derecho constitucional de igualdad de oportunidades de los aprendices y operarios para acceder a una remuneración justa en la que prime el principio de que a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración y el derecho de todo trabajador bajo relación de dependencia a las remuneraciones adicionales?

Si ( ) No ( )

¿Por qué?

……
……
……

3.- ¿Considera Usted que la exclusión establecida en el Art. 115 del Código del Trabajo a los operarios y aprendices de artesanos a las remuneraciones adicionales, ocasiona graves efectos en tanto económicos y sociales a estas clases de trabajadores?

Si ( ) **No ( )**

Explique

……
……
……

4.- ¿Cree Usted que es necesario realizar una Propuesta de Reforma Jurídica tendiente a derogar las disposiciones atentatorias en el Código del Trabajo al derecho a una remuneración justa y digna para los aprendices y operarios, así como a las disposiciones de la Ley de Defensa del Artesano?

Si ( ) **No ( )**

¿Por qué?

……
……
……

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

Para el óptimo desarrollo del tema de mi tesis: **"VULNERACIÓN DEL DERECHO LABORAL DE LOS APRENDICES Y OPERARIOS A LA DECIMOTERCERA Y DECIMOCUARTA REMUNERACIÓN POR DISPOSICIÓN DEL ART. 115 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO"**, de forma respetuosa le pido se digne contestar las siguientes preguntas:

ENTREVISTA

1.- Cuál es su opinión acerca de la vulneración de los principios constitucionales al trabajo en igualdad de condiciones y a que a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración, por la exclusión que establece el Art. 115 del Código del Trabajo a las remuneraciones adicionales (decimotercera y decimocuarta remuneración) a los aprendices y operarios de artesanos.

……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……

2.- Qué connotaciones conlleva la exclusión a los operarios y aprendices de artesanos a la decimotercera y decimocuarta remuneración por disposición del Art. 115 del Código del Trabajo, respecto de las disposiciones del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, por lo cual una parte proporcional de las indicas

remuneraciones adicionales, sirven de componentes para el cálculo del salario digno.

……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……..

3.- ¿Qué aspectos se deben tener en cuenta para una reforma jurídica al Código del Trabajo que garantice el derecho de los aprendices y operarios de artesanos a las remuneraciones adicionales y a acceder al salario digno?

……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……

……
……
……
……
……

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ÍNDICE

PORTADA	I
CERTIFICACIÓN	II
AUTORIA.	III
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS	IV
AGRADECIMIENTO.	V
DEDICATORIA.	VI
TABLA DE CONTENIDOS.	VII
1.- TÍTULO:	1
2.- RESUMEN.	2
2.1. - ABSTRACT.	4
3.- INTRODUCCIÓN.	6
4. REVISIÓN DE LITERATURA.	9
4.1 MARCO CONCEPTUAL.	9
4.1.1. Derecho Laboral, Evolución Histórica.	9
4.1.1.1. El Trabajo, Generalidades.	20
4.1.1.2. El Contrato de Trabajo.	20
4.1.1.3. Elementos del Contrato de Trabajo.	21
4.1.1.4. La Remuneración, Clases.	24
4.1.2. El Trabajo Artesanal, Generalidades.	29
4.1.2.1. El Trabajo Artesanal en el Ecuador.	33
4.2 MARCO DOCTRINARIO.	37
4.2.1. La Relación Laboral.	37

4.2.2.- EL Trabajo por cuenta propia. 38

4.2.3.-El Trabajo Artesanal, evolución histórica. 39

4.2.3.1.-Contratos en la Actividad Artesanal. 45

4.2.3.1.1.-Contrato de Obra Cierta. 46

4.2.3.1.2 Contrato de Trabajo con Operarios y Aprendices. 48

4.3. MARCO JURÍDICO. 55

4.3.1. Protección del Trabajo y los Derechos del Trabajador en Constitución de la República. 55

4.3.2. Regulación de las relaciones laborales de los operarios y aprendices con el artesano. 57

4.3.2.1. Regulación de las remuneraciones en el Código del Trabajo. 63

4.3.2.2. Análisis jurídico, del salario digno, dispuesto en el Código Orgánico de la Producción Comercio e Inversión. 69

4.3.3. Análisis Jurídico de los Contratos Artesanales y la necesidad de implementar en el Código del Trabajo el Derecho de los Operarios y aprendices de Artesano a la decimotercera y Decimocuarta Remuneración. 73

4.3.4. Análisis de la Legislación Comparada. 75

5.- MATERIALES Y MÉTODOS. 87

5.1.- Materiales Utilizados. 87

5.2. Métodos. 88

5.3. Procedimientos y Técnicas. 89

5.4. Fases. 90

5.5. Técnicas. 91

6.- RESULTADOS. 93

6.1. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS. 93

6.1.2. ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA. 101

7.- DISCUSIÓN. 105

7.1.- VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS. 105

7.2.- CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS. 108

7.3.- FUNDAMENTOS JURIDICOS, DOCTRINARIOS QUE SUSTENTAN LA REFORMA. 108

8. CONCLUSIONES. 112

9 RECOMENDACIONES 114

9.-PROPUESTA DE REFORMA. 116

10.- BIBLIOGRAFÍA. 118

11 ANEXOS 120

ÍNDICE 125