



:: [portada](#) :: [Ecuador](#) ::

11-06-2019

Empresarios en lucha de clases contra los trabajadores

Juan J. Paz-y-Miño Cepeda
Rebelión

Aprovechando la debilidad conceptual en materia social que caracteriza al gobierno de Lenín Moreno, así como de su exclusiva inclinación empresarial, una elite clasista propone una serie de reformas laborales supuestamente "necesarias" para el avance del país. De este modo, ese sector ha lanzado su lucha de clases contra los trabajadores.

En sus filas se argumenta: 1. El Código del Trabajo impide el crecimiento del empleo; 2) Es necesario generar empleo para 5 millones de personas de la población económicamente activa que carece de él, pues solo 3 millones tiene trabajo formal; 3) La dinamia moderna exige cambiar normas obsoletas, pues el Código es de 1938; 4) Los jóvenes no desean trabajos fijos y prefieren un "salario emocional" (concepto nuevo, ya introducido en otros países, y que supone horarios flexibles y remuneraciones variables); 5) Las empresas requieren de facilidades para invertir; 6) Los dirigentes sindicales solo se quejan y no formulan una sola propuesta para la creación de empleos.

Bajo esa visión, se propone una serie de reformas, cuyos alcances centrales presento en el siguiente cuadro:

PROPUESTAS EMPRESARIALES	ALCANCES LABORALES
JORNADA LABORAL:	
* Cumplir las 40 horas semanales en 3,5 días;	
* Cumplir 40 horas en 6 días semanales;	
* Abolir el "sábado" como día de descanso obligatorio;	* Violación a la jornada máxima de 8 horas diarias, para introducir la de 12 horas.
* Violación a la jornada semanal de 40 horas, que debe cumplirse en 5 días, para volverla de 3,5 días o de 6 días;	
* En ningún caso se pagará el 50% de recargo al salario por horas suplementarias (lunes a viernes) ni el 100% el sábado y domingo;	
* Desconoce la jornada diurna y la nocturna;	
* Arbitrario y engañoso incremento de la jornada a 48 horas semanales, pues solo el domingo será considerado día de descanso;	
* Propuesta empresarial es un evidente RETROCESO HISTÓRICO:	
>> Antes de 1916 la jornada era "libre" y ascendía a 10, 12, 14 horas o más.	
>> En 1916 (Alfredo Baquerizo Moreno) se estableció jornada máxima de 8 horas diarias y 48 semanales, por ley.	
>> En ausencia de legislación laboral, la jornada máxima diaria, la jornada semanal y los descansos se establecieron por costumbre.	
>> 1938 - Dcto. 210, 5/agosto: Alberto Enríquez Gallo expide el "Código del Trabajo" (R.O. 78 al 81, Año 1, Q.E.).	
- jornada máxima diaria: 8 horas;	
- jornada semanal máxima: 44 horas;	
- "descanso forzoso": sábado tarde y domingo;	
- jornada de turno nocturna (entre 7pm y 6am): recargo del 25%;	
- horas suplementarias: máximo 4 en un día y 12 a la semana;	
- recargo por horas suplementarias: 50%;	
- recargo por horas extras y por jornada después de las 12 de la noche: 100%;	
- "Ni aún por escrito podrá estipularse mayor duración de trabajo diario que la establecida".	
>> 1979: se establece la jornada máxima de 40 horas semanales.	
CONTRATO A TIEMPO FIJO:	
* 1 año como tiempo mínimo de vigencia de contrato que atenta contra la estabilidad del trabajador;	
* Durante el tiempo de vigencia, el empleador podrá despedir al trabajador, sin indemnizaciones;	
* Desahucio solo sobre el tiempo que falte para concluir el contrato, lo que ahorra "costos" empresariales;	
* Alienta el incumplimiento de la obligatoria afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)	
CONTRATOS EVENTUALES U OCASIONALES:	
* Eliminar el 35% de recargo	
* Ahorro de "costo" laboral con esa supresión;	



* Trabajador en inestabilidad por ser una modalidad de contrato ocasional.	
CONTRATO POR EMPRENDIMIENTO:	
* Aplicable a nuevas empresas o inversiones;	
* Podrá durar hasta 3 años.	* Trabajador precarizado, porque puede ser despedido en cualquier momento, sin indemnización.
* Viola el principio de estabilidad laboral.	
CONTRATO POR PROYECTO:	
* Servicios para lograr un objetivo que se termina al finalizar el proyecto.	* Se introduce esta modalidad de 2 años actual;
* Precarización del trabajador: carece de casi todos los otros derechos;	
* Práctica habitual: "robo intelectual" del proyecto presentado.	
PERÍODO DE PRUEBA:	
* Aumenta de 90 a 180 días;	
* También 180 días para el trabajador que presta servicios de (trabajo de fuerza de trabajo)	
* El trabajador puede ser despedido en cualquier momento durante esos 180 días, sin indemnizaciones.	
* Empresario ahorra el pago de "costos" por indemnización.	
INDEMNIZACIONES POR DESPIDO INTEMPESTIVO:	
* Se reduce de 1 año a 6 meses el impedimento para despedir a trabajadores con incapacidad temporal o enfermedad profesional;	
* Podrá despedirse al trabajador que pasa al servicio militar o a algún cargo público obligatorio;	
* Disminuye el cálculo de indemnizaciones: 1 mes por año de servicio, pero con máximo de 12 meses.	
* Eliminar el "despido ineficaz" del trabajador, los costos de indemnización de despido ineficaz;	
* Mayor facilidad para despedir a trabajadores.	
JUBILACIÓN PATRONAL:	
* Se otorga con 25 años de labor "continua e ininterrumpida";	
* Se calculará el "haber individual de jubilación", pero "se restará el valor de la totalidad de los aportes patronales";	
* "En ningún caso" el valor de la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica;	
* Por "acuerdo de las partes" el empleador podrá otorgar jubilación anticipada global, de acuerdo a la ley;	
* El trabajador puede optar por la jubilación patronal o la jubilación del IESS al momento de la jubilación;	
* La forma de cálculo de la pensión jubilar la disminuye sustancialmente;	
* El empresario ahorra "costos" por jubilación patronal;	
* El "fondo global" tenderá a disminuir la pensión jubilar debida.	
* ANTECEDENTES HISTÓRICOS:	
>> 1928 (Isidro Ayora) se creó la "Caja de Pensiones" y aporte de empleados públicos. La jubilación fue restringida;	
>> 1935 (Federico Páez) se expidió la primera "Ley de seguro obligatorio" para trabajadores públicos y privados;	
>> 1937: Se crea la "Caja del seguro de empleados privados y obreros".	
>> 1942 (Carlos Arroyo de la Parra) se crea la "Caja de Pensiones de Empleados Privados" para financiar el 40% de los costos de jubilación;	
>> 1963 (Junta Militar): se fusionaron las dos Cajas antiguas en la única "Caja Nacional del Seguro Social".	
>> 1970 (José María Velasco Ibarra): se crea el "Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social" (IESS), con contribuciones patronales y obreras.	
HUELGA:	
* No podrá realizarse cuando el empleador despide a un trabajador al proponerse un contrato colectivo, o si se propone un contrato colectivo;	
* Se requerirá la aprobación de la mayoría de trabajadores.	
* Se elimina la estabilidad de la huelga legal: la negativa a trabajar durante la huelga legal no genera indemnización;	
* Se debilita la huelga como instrumento de acción de los trabajadores.	

CONTRATO COLECTIVO:	
* El Tribunal de Conciliación y Arbitraje queda "prohibido" de imponer cláusulas o disposiciones "que contengan condiciones laborales más favorables que las establecidas en el contrato colectivo";	
* El contrato colectivo, como instrumento para mejorar las condiciones laborales en la empresa y más allá de ella;	
* Virtualmente "desaparece" la necesidad del contrato colectivo.	
ASOCIACIÓN (SINDICATOS):	
* Cuota sindical siempre que el trabajador lo autorice (se suprime cuando la asociación lo solicite).	
* Se elimina el pago de una cuota sindical obligatoria para las asociaciones sindicales;	
* Debilita a la organización de sindicatos y su financiamiento.	
REMUNERACIÓN BÁSICA UNIFICADA:	
* Si no se llega a un consenso al interior del Consejo Nacional del Trabajo y Salarios (CNTS), la remuneración básica se fijará por el Ministerio de Trabajo;	
$\Delta\% \text{Remuneración} = \Delta\% \text{Remuneración}_{-1} + \Delta\% \text{Remuneración}_{-2}$	
* Se suprime que el CNTS se reúne a nivel de la política salarial;	



* La ecuación está pensada para que una subida de las remuneraciones sea la mínima posible, tomando en c	
* El CNTS prácticamente desaparece;	
* Ahorro de "costos" salariales para el empleador.	
* ANTECEDENTE HISTÓRICO: cuando en la década de 1980 el FUT solicitaba el incremento de salarios de acu	
PRESCRIPCIÓN:	
* Disminuye el tiempo de trabajo por hora de jornada laboral, de 30 años en 18 meses.	
OTRAS:	
Voceros empresariales han adelantado otras ideas:	
* Eliminar o reducir el reparto de utilidades;	
* Reintroducir el trabajo por horas y el tercerizado;	
* Realizar una reingeniería al IESS y poner en marcha sistemas privados de seguridad social;	
* El empleador es quien debe mejorar la jornada de trabajo, con días más largos, las horas con	
* Poner en riesgo la seguridad social, que constitucionalmente debe ser universal, pública y "no se puede priv	
* Pretender que el empleador maneje el contrato laboral a su antojo significará violentar no solo el trabajo, si	

Desde la perspectiva de los intereses nacionales, sociales y laborales, cabe destacar algunas conclusiones:

1. Las propuestas han sido formuladas por una *elite empresarial* que se atribuye la representación de los intereses nacionales y del bien del país. No refleja la posición de otros empresarios, de los medianos, pequeños o microempresarios, y peor aún de las centrales de trabajadores que han rechazado esas "reformas" laborales, de las organizaciones sociales, los profesionales, distintos sectores de clases medias o de los académicos e investigadores.
2. Como las reformas propuestas no solo arrasan con derechos laborales, sino que precarizan a los trabajadores, violan la Constitución de 2008.
3. El Código del Trabajo es una conquista histórica frente a situaciones laborales preexistentes, que carecían de regulaciones sobre jornada máxima, salario mínimo, seguridad social, salud laboral, contrato individual y colectivo, sindicalización, huelga, indemnizaciones, utilidades. Desde 1938 ha tenido múltiples reformas y nuevas disposiciones.
4. Ni el Código del Trabajo, ni los trabajadores "formales" tienen la culpa por la *ineficacia empresarial y gubernamental*, que son las causas que impiden la generación de más empleo.
5. Tampoco hay sindicalistas "buenos", que aceptan las reformas (como lo han hecho los de la CUT) y sindicalistas "malos" y perversos (como los del FUT, Parlamento Laboral y otros) que se oponen a ellas, no quieren modernizar al país y no comprenden los nuevos tiempos. Todo lo contrario. Los trabajadores ecuatorianos nos oponemos a las reformas laborales planteadas por empresarios supuestamente "altruistas", pero con visión oligárquica que, para generar empleo, quieren



desmantelar los derechos laborales y retornar a condiciones existentes antes de la expedición del Código del Trabajo. No solo afectan a los obreros, sino a todo tipo de trabajadores, en la agricultura, industria, comercio, construcción, turismo, servicios, etc.

6. La existencia del desempleo y del subempleo tienen raíces históricas, estructurales, empresariales, gubernamentales y también ha estado sujeta a las condiciones externas, particularmente latinoamericanas, en su relación con los centros capitalistas. Abundan libros, artículos e investigaciones de las ciencias sociales sobre estos temas, que son desconocidos por las elites dominantes y en esferas del gobierno.

7. Suponiendo que pasen las reformas, habrá potencialmente 5 millones de ecuatorianos que podrán tener empleo, pero con derechos laborales precarizados, ya que, según declaraciones de los proponentes, tales reformas solo regirán para los "nuevos" trabajadores y no para los antiguos; con lo cual, adicionalmente se creará dos tipos de trabajadores: los "formales" y los "precarizados". De otra parte, los estudios sobre el tema dan cuenta que el crecimiento del trabajo, bajo condiciones precarizadas, no contribuye al crecimiento económico y tiene repercusiones negativas en la vida social y sobre el bienestar general, porque ahonda la concentración de la riqueza (Confer. <https://bit.ly/2Z9NDVf>).

8. Se está disfrazando el propósito final que pretende quitar derechos laborales al segmento de población ocupada, para supuestamente dar empleo al enorme número (60/70%) de población desocupada y subocupada.

9. Si las reformas son para futuros trabajadores, los más afectados con la precarización y flexibilización laboral propuestas serán los jóvenes y, sin duda, las nuevas generaciones.

10. Además de las reformas laborales, los empresarios que las promueven también demandan reformas tributarias, mercado libre en todas las esferas y privatización de empresas estatales. Por tanto, su visión no es de futuro, sino que demuestra mentalidades ancladas al pasado, pues añoran las condiciones económicas de las décadas finales del siglo XX, siguen aferradas a la ideología neoliberal y se ajustan a la visión aperturista que todavía mantiene el FMI. Contradicen así a los estudios existentes, que claramente han probado que las reformas laborales neoliberales, así como los paquetes económicos del FMI nunca solucionaron las condiciones de vida y de trabajo de la población, sino que las agravaron, logrando, eso sí, una mayor concentración de la riqueza y remarcando los privilegios de vida de las capas ricas de la población. Puede acudir, por ejemplo, a los estudios de la CEPAL o el de Timon Forster y otros (2019) que estudió al FMI en 135 países (<https://bit.ly/2K0ZgKD>).

11. Las reformas no están pensadas para producir empleo de calidad, sino para generar empleo precarizado; para no pagar horas extras, suplementarias, recargos, ni indemnizaciones, y con todo ello, aumentar o mantener fáciles y altas tasas de ganancia. Es una visión absolutamente rentista, oligárquica y nada moderna.



12. Las reformas no toman en cuenta la experiencia histórica, tampoco la legislación comparada ni los convenios con la OIT y, lo cual es aún más grave, no consideran la salud ocupacional ni las condiciones médicas más adecuadas para los trabajadores. No importan descansos, recreación, bienestar individual o familiar de las clases trabajadoras. Existe total insensibilidad del sector empresarial-oligárquico sobre lo que es un ser humano.

13. La promoción del empleo es responsabilidad del Estado, del gobierno y de los emprendedores. No son los trabajadores los que deben ser retados a formular propuestas para el empleo. La *ineficacia empresarial*, el conservadorismo político y la falta de criterios y convicciones sobre responsabilidad social laboral, conducen a cuestionar el mínimo marco laboral que protege a los trabajadores, a fin de removerlo para disminuir "costos".

14. El avance tecnológico, la biotecnología, el progreso en la maquinaria, la difusión de la robótica o la cibernética, el desarrollo del internet, etc., presionan a nuevas formas de trabajo, que cabe incorporar a la legislación, pero que no implican la necesidad de abolir los derechos laborales mínimos. Al mismo tiempo, en lugar de existir una presión por el aumento de la jornada, lo que existe mundialmente es la tendencia a jornadas de trabajo menores a las 8 horas diarias y a las 40 semanales.

15. Sobre la base de experiencias históricas y fórmulas comparativas con países que pretenden edificar economías sociales (capitalismo social) y no un capitalismo salvaje como se propone para Ecuador, y tomando en cuenta que se reta a dar fórmulas para generar empleo en el país, bien puede pensarse en una serie de instrumentos de política tanto pública como privada, como las siguientes: inversiones estatales en obras, infraestructuras y servicios; incremento de impuestos directos (rentas, patrimonios, ganancias, herencias) para financiar los recursos e inversiones estatales; leyes que obliguen no solo a un mayor reparto de utilidades (hoy es apenas el 15%) sino a la reinversión productiva mínima de un porcentaje anual de las mismas; leyes obligatorias para la inversión de utilidades en servicios de atención social y proyectos de investigación universitaria; establecimiento de un tope de remuneraciones para propietarios y gerentes de empresa; leyes para el crédito obligatorio de la banca privada a emprendimientos, con intereses blandos y preferentes; sistema de trato preferencial para pequeñas y medianas empresas (PYMES); medidas de comercio exterior para proteger el desarrollo de la producción interna y desalentar las importaciones innecesarias; capacitación obligatoria y anual de los trabajadores por parte de las empresas; legislación que penalice la fuga de capitales, su ocultamiento en paraísos fiscales y obligue a su repatriación; cobro inmediato de las deudas privadas al SRI y al IESS; reformas legales para imponer nuevas infracciones laborales a quienes incumplan con derechos laborales fundamentales.

Obviamente, estas y otras alternativas económicas, sociales y laborales, planteadas desde distintos sectores de pensamiento crítico, chocan frontalmente con la visión oligárquica y neoliberal, de modo que no son receptadas en las esferas de gobierno ni en los medios de comunicación hegemónicos, abiertamente subordinados a la cultura empresarial de moda. Requieren, por tanto, de políticas generadas desde el Estado, para asegurar derechos laborales y colectivos, favorecer el emprendimiento y la productividad, al mismo tiempo que propicien una radical redistribución de la riqueza. Pero, lastimosamente, vivimos tiempos conservadores en Ecuador y en la mayor parte de países de América Latina. Sin embargo, los tiempos adversos no impiden continuar sembrando posiciones desde los intereses de las clases trabajadoras.



Artículo original en: www.historiaypresente.com

Rebelión ha publicado este artículo con el permiso del autor mediante una [licencia de Creative Commons](#), respetando su libertad para publicarlo en otras fuentes.