

EL EMPLEO, LA ESTABILIDAD Y LAS LIMITACIONES A LA LIBERTAD DE CONTRATACIÓN *

Por: Dr. Jorge Egas Peña

El próximo diecisiete de Noviembre el Código del Trabajo Ecuatoriano cumple cincuenta años de su vigencia (1938), tiempo suficiente para efectuar un inventario de sus logros y fracasos; de sus bondades o defectos y extraer conclusiones valederas que permitan establecer si se justifica mantenerlo como está o si amerita su remozamiento o sustitución.

Nacido por influjo de las ideas socializantes que imperaban en la época, consecuencia del movimiento económico social que vivió el mundo después de la primera guerra mundial y de un naciente desarrollo empresarial en el país, que exigía precautelar los derechos de uno de los factores de la producción, el más débil de la relación laboral; recogió la legislación dispersa entonces existente y la organizó, matizándola con las novedades que había ensayado el Derecho Laboral, especialmente de la corriente mejicana.

Desde entonces, nuestro Código del Trabajo ha merecido reiteradas modificaciones en su afán de mejorar sus instituciones, sin que ninguna de ellas haya significado una transformación sustancial; y, por el contrario, se tilde a algunas de tales reformas de un retroceso para los trabajadores, a quienes supuestamente se ha pretendido beneficiar con ellas.

En el estado actual, el Código del Trabajo Ecuatoriano ha sido ponderado por algunos, como un documento avanzado de protección a la clase trabajadora; y, denostado, por otros, como instrumento excesivamente paternalista y asistencial para una clase trabajadora vaga y sin espíritu de superación, que no responde a los requerimientos económico-sociales del momento actual.

Sin pronunciarnos alrededor de estas tesis, que consideramos extremas, no podemos dejar de señalar que al Código del Trabajo Ecuatoriano le ha correspondido el mérito de haber contribuido al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores del país; aun cuando, en la actualidad, por efecto de las variantes circunstancias económico sociales que imperan en nuestro país, se justifica una reforma a fondo del mismo, que contemple los nuevos fenómenos del trabajo y la empresa y sirva de marco para soluciones más flexibles a problemas sociales tan acuciantes como son los del empleo, la estabilidad y las limitaciones a la libertad de contratación, que aspiro a desarrollar en esta intervención.

Empero, antes de analizar estos temas, considero de utilidad sentar algunas apreciaciones que inspirarán la posterior exposición:

a) El Código del Trabajo está llamado a regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y debe tener como mira principal proteger los derechos fundamentales de éstos, a fin de que se asegure un mínimo de sus condiciones de trabajo y la superación de las mismas en función del desarrollo y progreso de la empresa, como un medio de alcanzar el mejoramiento de los factores de la producción y el progreso general de la comunidad.

Consecuentemente, debe considerar también entre sus objetivos el aumento de la producción y la productividad; el mejoramiento de la calidad de los productos y

la determinación más precisa de las obligaciones de los trabajadores, a fin de que se vuelva más armónica la relación laboral.

b) Algunos capítulos del Código del Trabajo han permanecido casi intocados, por lo que no responden a las reales necesidades del momento, como son los relativos a los riesgos profesionales, a las modalidades de trabajo, a las formas especiales de prestación del trabajo en jornadas parciales horizontales y verticales y, las consecuentes formas de remunerar las mismas y proteger a quienes prestan sus servicios.

c) Todos los rubros relativos a las organizaciones de los trabajadores, a la contratación colectiva y a los conflictos colectivos, ameritan una inmediata revisión a fin de que respondan a las reales necesidades de los trabajadores; como lo es el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y vida; la subsistencia y prosperidad de la empresa; y, el mejoramiento y abaratamiento de los bienes y servicios a producirse, teniendo como mira principal el garantizar los intereses supremos de la colectividad, en forma tal, que no se vulneren los mismos por los abusos que se pudieren cometer en el ejercicio de determinados derechos individuales, sindicales o patronales.

Lo dicho, no importa una crítica a las bondades prestadas por este sistema normativo, sino más bien un reconocimiento de la necesidad de que el mismo se modernice a fin de que sirva de marco apropiado a una realidad económica-social que ha variado sustancialmente en cincuenta años; y, que exige ponerlo a tenor frente a nuevos hechos que demandan nuevas soluciones económicas, sociales y jurídicas.

EL EMPLEO

El empleo es un derecho y un deber social según nuestro ordenamiento constitucional. Sin embargo, no podemos dejar de considerar que el derecho a disfrutar de un puesto de trabajo que le permita al individuo, cumplir con sus más elementales obligaciones personales, familiares o sociales, no ha pasado de ser un privilegio, una aspiración que, por razón de la estructura económica social en que se desenvuelve el país y el mundo entero, sólo pueden disfrutarla pocas personas, por lo menos en los términos de lo que se puede denominar un empleo estable, digno y suficientemente remunerado.

En efecto, el mundo moderno, desarrollado y en vías de desarrollo, posee un alto índice de desempleados y subempleados cuya existencia constituye una lacra social que es necesario erradicar de una manera permanente, por constituir un lastre para el desarrollo económico y social y una fuente de incremento de la pobreza, que en algunos países es extrema, convirtiéndose en afrenta para la humanidad y detonante de graves conflictos sociales.

En 1.980, la población activa mundial era de unos 2000 millones de personas, en una población total de unos 4500 millones, Más de la mitad de la misma se dedicaban a la agricultura, un quinto a la industria y algo menos del 30 % al sector de los servicios; lo que importa que, aproximadamente, unos ochenta millones aparecieran oficialmente como desempleados y de un tercio a la mitad de esa mano de obra mundial estaba subempleada; es decir, no tenía un empleo fijo o bien solamente poseía ingresos de subsistencia, o más bajos todavía.

Tal situación motivó a la Organización Internacional del Trabajo a declarar a los años ochenta como la Década del Empleo, esto es, acordó la realización de una serie de acciones tendientes a disminuir sensiblemente las tasas de desempleo que experimentaba la humanidad, a través del llamado Programa Mundial del Empleo.

Desde entonces, la situación no ha mejorado sensiblemente; y, por el contrario, la crisis económica por la que atravesamos en esta década, pareciera haber agravado la situación. Por lo menos, no existe duda afirmarlo con respecto a los países en vías de desarrollo, en los que la gravosa dependencia de la deuda externa, el aumento de las tasas de interés y la depresión, de los términos de relación de los productos exporta-

bles e importables han producido, en términos generales, una manifiesta recesión de los niveles de empleo, de los salarios reales y de las condiciones de vida de la población. Tal situación es casi generalizada en América Latina y el Ecuador, como parte de este contexto, no escapa de ella.

Sobre una población económicamente activa de tres millones de habitantes, aproximadamente un 12.6 % están desempleados; un 47.4 % son subempleados; y, solamente un 40 % disfrutan de empleo estable y relativamente bien remunerado y de una cierta protección por la legislación laboral y la seguridad social.

En nuestro país, según recientes informaciones del Conade, el desempleo creció en el período 1980-1987, aun nivel del 9.6 % y el subempleo bordeó el 50 % de la población económicamente activa; es decir, que algo más de las dos terceras partes de los ecuatorianos están fuera del mercado ocupacional o incorporados muy debilmente en él.

No es posible negar que el ritmo relativamente –lento e incluso negativo en algunos casos– de crecimiento económico en los países en desarrollo, desde hace algunos años, ha traído consigo un nivel más alto de desempleo, de subempleo y pobreza, que urge superar a fin de proporcionar a los desocupados un medio digno de subsistencia y a las comunidades, el aporte necesario para su desarrollo y prosperidad Social.

La forma de acometer este compromiso difiere de acuerdo con los regímenes políticos imperantes; o, a las soluciones que plantean las tendencias ideológicas que se adopteñ en un Estado determinado.

En los países con economía centralmente dirigida, el Estado asume directamente la responsabilidad de proporcionar a su población las fuentes necesarias de trabajo, correspondiendo a la planificación solventar la creación del número suficiente de empleos.

En los países sujetos al régimen capitalista, el Estado sólo debe crear las condiciones objetivas para la generación de nuevas plazas de trabajo; pues, la responsabilidad de su ejecución la delega o comparte con el sector privado.

En ellos los Estados deben generar las obras públicas y los servicios públicos suficientes, no sólo para satisfacer las necesidades de la colectividad, sino también para absorber mano de obra desocupada; pero, fundamentalmente, esta obligación está asignada a la empresa privada, que es el mecanismo impulsor de toda la economía, puesto que el Estado sólo tiene un papel de orientador o fomentador de políticas que se dirigen hacia objetivos determinados.

Sin embargo, es preciso reconocer que la política económica persigue rara vez el objetivo de promoción del empleo, porque los responsables políticos prefieren pensar que el crecimiento económicos va a generar un número suficiente de nuevas oportunidades de empleo cuando, por el contrario, los incrementos del empleo en el sector moderno han resultado demasiado limitados, incluso en épocas de crecimiento constante.

Por otra parte, las opciones de política interior generalmente aplicadas, acusan desconcertantes paradojas. Las recetas de Keynes, basadas en la demanda, no parecen ya aplicables. Pero la Escuela Monetarista no ha conseguido tampoco grandes éxitos en los últimos años.

Todos estos conceptos, extraídos de la Memoria del Director General de la Organización Internacional del Trabajo (1986), ponen de manifiesto la gravedad del problema del empleo en el mundo y la complejidad en la adopción de soluciones válidas y permanentes.

Nuestro país, que figura en la nómina de los que se encuentran en vías de desarrollo o simplemente son subdesarrollados, acusa también graves problemas de desocupación y subempleo, cuya solución urge acometer, si no para eliminar, por lo menos para disminuir sensiblemente sus consecuencias.

El modelo de desarrollo fundamentado en la sustitución de importaciones y que se aplicó a raíz del boom petrolero y el incipiente desarrollo industrial produjo el abandono del campo, incrementando notablemente la brecha estructural que existía en

nuestro país en materia de empleo.

La agricultura disminuyó su capacidad de absorción de mano de obra; y, la industria no generó el número de puestos de trabajo esperado. Por su parte, si bien se desarrollaron los servicios y el aparato estatal creció, brindando nuevas oportunidades de empleo, no es menos cierto que tales hechos han sido insuficientes para satisfacer los constantes requerimientos de las nuevas generaciones, en términos tales que, sin temor a equivocarnos, podemos sostener que la oferta de plazas de trabajo ha sido inferior a la demanda de las mismas.

No obstante la crisis, la actividad agroexportadora generó un considerable número de plazas de trabajo; sólo en el sector camaronero se estima por parte del actual Subsecretario de Pesca que se han generado 400 mil plazas de trabajo; y, la industria de la construcción y las obras públicas, brindaron importante aporte para la solución del grave problema de la desocupación; pues, se calcula que produjeron doscientos mil puestos de trabajo, directos e indirectos, según estadísticas de la Junta Nacional de la Vivienda.

Por ello, se impone generar las condiciones necesarias para activar el proceso productivo actualmente en franca recesión y adoptar planes de emergencia capaces de atacar, por lo menos cual paliativos, los graves efectos que se vislumbran como consecuencia de esta situación.

El marco legal debe adoptar soluciones válidas como la de las jornadas parciales, que permitan utilizar la actual capacidad ociosa industrial y a las empresas es necesario dotarlas de mecanismos probados en otros países, como la captación del ahorro público en el mercado interno de capitales, cual vía de financiamiento y reactivación, capaz de encontrar por este camino la creación de nuevos puestos de trabajo, a la par que alcanzar una saludable democratización de la riqueza.

Se pueden también emprender en programas ocupacionales de emergencia o de apoyo al ingreso temporal, que suelen aplicarse como mecanismos de promoción del empleo en casos críticos, para solventar situaciones de subsistencia; o, incrementar la capacidad de consumo de los pobladores más pobres, a través de la realización de obras públicas o de mejoramiento de los servicios y de la infraestructura social y productiva en las áreas más deprimidas urbano-marginales y rurales, como lo está haciendo con muy relativo éxito el Perú; o, desarrollar programas de promoción de las microempresas, como un medio idóneo para crear pequeñas unidades de producción, - a un costo reducido y con posibilidades de convertirse en multiplicador de puestos de trabajo, como se ha probado fehacientemente en nuestro país, Colombia, Panamá, etc.

Tales microempresas pueden ser destinadas a desarrollar el espíritu de empresa privada, integradas al sistema productivo como proveedores de partes ;y, piezas o como auxiliares del sector de servicios; o, pueden también desarrollar sistemas asociativos o comunitarios de producción destinados al mercado o a canalizar éstos a la ejecución de proyectos, obras o servicios que vayan en beneficio de la comunidad; en este último caso, sin el objetivo económico preferente que caracteriza al primer sistema.

Por supuesto que por tales vías no se va a resolver definitivamente el problema del desempleo; en primer lugar, por las naturales limitaciones que caracterizan a programas de esta naturaleza; y, en segundo, porque el aparato productivo, en momentos de crisis, carece de la capacidad suficiente para generar puestos de trabajo, en relación con las nuevas demandas que impone el crecimiento demográfico.

Para lograrlo, se requiere superar la crisis; diseñar una política coherente destinada a fortalecer el aparato productivo; la adopción de lineamientos básicos tendientes a privilegiar las actividades que son fuentes de mayor absorción de mano de obra; y, en general, la implementación de una política seria y permanente que se proponga enfrentar el problema del desempleo, no sólo actual, sino del futuro inmediato de las nuevas generaciones; especialmente, en países como el nuestro que poseen una altísima tasa de crecimiento demográfico, lo cual augura para fines de siglo, de continuar esta situa-

clon, una mayor apertura de la brecha actualmente existente. En tal empeño deben comprometerse, necesariamente, todos los sectores del país, que deben imponerse como meta mediata si no la eliminación, por lo menos una sensible reducción del desempleo.

El derecho al empleo no sólo tiene la connotación de poder adquirirlo, sino también de conservarlo; y, al esbozar este tema, entramos al campo de la estabilidad.

LA ESTABILIDAD

En los países desarrollados, generalmente con bajas tasas de desempleo, existe una gran movilidad en los puestos de trabajo; por lo que sus legislaciones no suelen contemplar la garantía de estabilidad; y, al perder el empleo, el hombre puede encontrar fácilmente una nueva plaza de trabajo; y, si excepcionalmente no lo logra, existen seguros de desempleo que le permitan subsistir hasta alcanzarlo.

No sucede lo mismo en los países subdesarrollados, en los que las personas que pueden acceder al empleo son muy pocas y generalmente lo alcanzan tras muchas dificultades, por lo que la necesidad de conservar el empleo constituye una aspiración vital de los que ya están gozando de él.

Por esta razón se crean los mecanismos de protección legal que, aun cuando han sido seriamente cuestionados, no dejan de tener una gran importancia social, cuales son los mecanismos de instauración de la estabilidad absoluta o de la estabilidad relativa, tendientes a garantizar la conservación del puesto de trabajo por el trabajador ocupado, a *fin* de que la conclusión de la relación laboral no dependa de la caprichosa o arbitraria voluntad del empleador.

¿Por qué razón estos mecanismos generan enfrentamientos o polémicas? Porque se dice que establecer mecanismos de protección a la estabilidad de los pocos trabajadores que tienen empleo en nuestro país, contribuye a afianzar un privilegio, ya que gran parte de los ecuatorianos que no gozan del derecho al empleo, que no disfrutan de una plaza de trabajo, no pueden acceder a esa vacante dejada por otro.

Sin embargo, el hecho cierto es que la estabilidad constituye no sólo una necesidad de carácter jurídico tendiente a regular o normalizar las relaciones obrero-patronales, sino también una necesidad de carácter social y político. El desempleo genera inestabilidad personal, social y política y es ella la razón por la cual el Estado se cuida de asegurar el empleo de los trabajadores, ella la razón por la cual en nuestro país, año tras año, se viene repitiendo el principio de la estabilidad extraordinaria, no obstante que el Art. 14 del Código del Trabajo reconoce un principio general de estabilidad ordinaria.

Como decía, la estabilidad puede ser absoluta o relativa. La primera parte del hecho de que el trabajador es dueño de su puesto, consecuentemente tiene derecho a permanecer en él durante toda su vida, pudiendo sólo variar esta circunstancia cuando se producen situaciones trascendentales en la relación jurídica obrero-patronal. En otras palabras, de acuerdo con el principio de estabilidad absoluta el trabajador no puede ser removido de su puesto sino exclusivamente por una causa legal. En cambio, el principio de estabilidad relativa sostiene el reconocimiento al derecho del trabajador a permanecer en su puesto *de* trabajo y la posibilidad de ser removido de él con el pago de una indemnización; es decir, mientras que en la primera no cabe la posibilidad del desplazamiento del trabajador sino por una causa legal; y, en el caso de que se infrinja el principio se establece la garantía del reintegro del trabajador; en la relativa no hay lugar al reintegro o retorna a su puesto, sino que el incumplimiento del empleador se reduce al pago de una indemnización previamente establecida en la Ley o en la contratación colectiva.

Así pues, fijados estos hechos, podemos establecer la situación imperante en nuestro país, en donde su legislación laboral lo único que reconoce es el principio de estabilidad relativa, puesto que se considera que siendo la obligación de dar empleo una **obli-**

gación de hacer, su incumplimiento se reduce legalmente al pago de los daños y perjuicios que están evaluados en la legislación o en la contratación colectiva.

No obstante lo dicho, un reciente fallo de una de las Salas de la Corte Suprema (2a. Sala 14-4-88-10H00) ha declarado, el derecho al reingreso de un trabajador sujeto al Código de Trabajo, cuando en nuestro ordenamiento jurídico tal derecho sólo se lo reconocía a los servidores públicos sujetos a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa.

También es de interés comentar la conveniencia de mantener o no los períodos extraordinarios de estabilidad, como lo hace la recientemente expedida Ley 001, publicada en el Registro Oficial No. 41 del 6 de Octubre de 1.988.

Este arbitrio, adoptado generalmente bajo la idea de proteger la estabilidad de los trabajadores ante el evento de que sean despedidos por la puesta en vigencia de una ley de incremento general de remuneraciones, llegó, últimamente, al extremo de extender el actual período extraordinario de un, año de estabilidad a dos años para los trabajadores con más de tres años consecutivos de labores en la misma empresa; lo cual se teme provocará un efecto negativo a los intereses de la clase trabajadora; pues, no sólo que ha generado temores entre los empleadores, en una etapa manifiestamente recesiva, como la que actualmente atravesamos, disminuyendo la posibilidad de nuevas contrataciones o incremento de los puestos de trabajo, sino que aun puede provocar **inestabilidad** en los trabajadores con menos de tres años de antigüedad, para el sólo efecto de no tener que pagarles una indemnización mayor en el evento de que el empleador tenga que prescindir de sus servicios.

Hasta la fecha, la experiencia demuestra que en los últimos años existe una relativa estabilidad de los trabajadores en sus empresas; y, que los casos de despido intempestivo o liquidación arbitraria o fraudulenta de negocios son más bien excepcionales. La escasa movilidad del seguro de cesantía en la seguridad social ecuatoriana es una prueba de tal aserto.

Por otra parte, el establecimiento de períodos extraordinarios de estabilidad ha generado una virtual derogatoria de la institución del desahucio en los contratos sin plazo, situación que ha sido cuestionada como fundamento de

Esta situación, que pareciera poseer visos de justicia, se aspira, sin embargo, llevarla también al extremo de pretender eliminar, según recientes denuncias de las Cámaras de la Producción, la institución del Visto Bueno o resolución del Contrato de Trabajo por justa causa, lo cual personalmente consideramos inapropiado.

Dentro de esta tónica y efectos se inscribe también la pretensión de limitar el derecho de los empleadores a liquidar su empresa, el cual es consecuencia del Derecho Constitucional a escoger la actividad lícita a que bien desee destinar sus recursos o esfuerzos, pero que para los trabajadores constituye un elemento de amenaza o presión por parte de sus empleadores, ya que ante el fantasma de la desocupación pueden ceder en las pretensiones que exhiben a sus patronos; los cuales esgrimen dicho argumento al calificarlas de excesivas o imposibles de asumir por la empresa.

Cómo puede fácilmente colegirse las situaciones planteadas constituyen medios tendientes, en definitiva, a establecer la estabilidad absoluta en nuestro ordenamiento laboral; lo cual, si bien puede constituir una aspiración justa de la clase trabajadora, no deja sin embargo de ser preocupante por los efectos que su adopción podría provocar en el mercado del empleo que, según es conocido, se muestra bastante reticente a crear nuevas plazas de trabajo o llenar las vacantes producidas cuando las previsiones legales de estabilidad de los trabajadores se tornan duras o **inflexibles**.

Pensamos que las situaciones extremas, en esta materia, resultan inconvenientes, tanto para empleadores y trabajadores, como para la comunidad. **Que** el sistema imperante puede subsistir, con ciertos correctivos, como los de agilizar los mecanismos procesales de cobro de las indemnizaciones o el reconocimiento a los trabajadores del de-

recho a conservar **el** valor de las mismas, luego de **las** correspondientes instancias, con la finalidad de evitar la pérdida del poder adquisitivo de tales indemnizaciones, por efecto de la notable inflación existente y lo dilatado del procedimiento **de** reclamo.

Igualmente, somos **de** la opinión que nuestra legislación laboral no prevé los supuestos; de liquidación parcial o autorización para reducir personal, que suelen ser necesarios en casos **de** emergencia o en etapas **de** crisis y que de estar regulados podrían evitar innecesarios conflictos de trabajo.

LIMITACIONES A LA LIBERTAD DE CONTRATACIÓN

Pero frente a los hechos expuestos y las dificultades que los mismos plantean, surge la actitud que el legislador debe asumir para proteger a la parte más débil de la relación laboral, a la par que la responsabilidad con que el mismo debe obrar para precautelar la subsistencia de la empresa, fuente de trabajo y riqueza; y, consecuentemente, célula de la producción nacional y del desarrollo y progreso social.

Así concebido, el Derecho Laboral es un derecho protector de los trabajadores y responsable de su mejoramiento económico-social, pero no con miras inmediatas, sino permanentes. Para lograr este propósito, adopta una serie de limitaciones a la absoluta omnipotencia del empleador, que por ser la parte más fuerte de la relación laboral, impone condiciones no siempre justas o favorables a los trabajadores.

Por ello, es preciso alijar los rigores dula absoluta libertad contractual, imponiendo limitaciones a la misma, a fin de que ,por Ley se preestablezcan las condiciones mínimas de tal contratación, como son las referentes a salarios, jornadas máximas de trabajo y mínimas de descanso, estabilidad y conclusión de la relación laboral, etc.

Es decir, que el principio, de la autonomía de la voluntad de las partes tiene un contenen en la voluntad de la ley, que al establecer condiciones mínimas de trabajo y disponer la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, limita la posibilidad de que las partes puedan fijar libremente las condiciones de su relación. En la Ley se fijan plazos mínimos de contratación para el personal; limitaciones al numero de trabajadores en periodo de prueba o que pueden ser desahuciados por su empleador; prohibiciones para despedir o desahuciar trabajadores en determinadas circunstancias; y las condiciones mínimas en que se debe desenvolver el trabajo, que se encuentran expresamente incorporadas en el contrato, aun cuando en él no se mencionen o se deroguen o estipulen en contrario.

Tal hecho suele ser reforzado por los pactos que surgen de la contratación colectiva, en donde en una relación de fuerzas teóricamente más equilibrada, se pueden afinar las condiciones particulares que deben contener los contratos individuales.

Así, en materia de estabilidad se suele pactar la extensión del periodo de protección establecido en la ley, tanto ordinario como extraordinario; se acostumbra a mejorar el monto de las indemnizaciones en caso de violación de aquél y hasta se establecen sanciones por tal transgresión.

No faltan contratos colectivos en que se pactan indemnizaciones especiales para el caso de liquidación de la empresa; o, reglas para la contratación de nuevo personal, dentro del contexto de protección de la fuente de trabajo.

Tales supuestos se consideran limitaciones a la libertad de contratación en materia laboral; y, se estiman justas, pues tienden a precautelar a la parte más débil de la relación y a mantener la salud de la organización social.

Sin embargo, pareciera que la actitud de los empleadores es renuente a la introducción de nuevas limitaciones a la libertad contractual por vía legal; y, que más bien deberían introducirse limitaciones a la posibilidad de incluir todo tipo de prestaciones en la contratación colectiva; pues, en ésta se están duplicando obligaciones o beneficios ya contemplados en las leyes generales o especiales o trasladando a la empresa obligaciones que son propias del Poder Público o de la seguridad social, como la vivienda o la salud familiar.

Por su parte, los trabajadores pugnan por la introducción de nuevas limitaciones a la libertad de contratación individual y el mantenimiento de la absoluta libertad en la contratación colectiva.

Actitudes antinómicas como éstas, son propias de una relación que contempla aparentemente intereses contrarios, pero que la ley puede paliar, introduciendo el equilibrio necesario para alcanzar el éxito de la empresa, en beneficio común de los
¡empleadores y el Estado en general, ya que del éxito de la empresa puede dimanar no sólo un equitativo reparto de beneficios en las partes interesadas en su desenvolvimiento, sino también en la generalización de esta aptitud se puede fundamentar el progreso basado en el trabajo y la estabilidad social.

*Conferencia sustentada por el autor el 15 de noviembre de 1.988, en la Pontificia Universidad Católica de Quito, cor. motivo del 50 Aniversario de la Expedición del Código del Trabajo.