

LAS REFORMAS LABORALES

Por: Dr. Jorge Egas Peña.

La expedición de la Ley # 133 reformativa al Código del Trabajo, publicada en el Suplemento al R. O. # 153 del 21 de Noviembre de 1991, conlleva la necesidad de evaluar los resultados del largo proceso que significó su elaboración, las causas que motivaron la preparación del correspondiente proyecto y el texto aprobado y sus consecuencias o efectos jurídicos.

El Código del Trabajo ecuatoriano, con más de cincuenta años de vigencia, definitivamente ha desempeñado un papel trascendental en la regulación de las relaciones obrero-patronales durante su vigencia. En primer lugar, porque protegió a la naciente clase trabajadora de los abusos que suelen cometerse en los inicios del desarrollo industrial, tales como el pago de bajas remuneraciones, los despidos unilaterales o intempestivos, la explotación general en el trabajo.

Por otra parte, brindó esquemas jurídicos que permitieron a los trabajadores y empleadores ir regulando sus relaciones sin permitir un enfrentamiento capaz de alterar la paz ciudadana, como ha acontecido en países vecinos, lo cual contribuyó para que se mejoren sustancialmente las condiciones de trabajo en el Ecuador, comparadas con las existentes al inicio de la legislación social ecuatoriana.

Pero frente a estas ventajas que reportó la legislación protectora de los trabajadores, el transcurso del tiempo y el cambio de las necesidades económico-sociales imponía una modificación del marco jurídico existente al respecto.

Así, los compromisos internacionales y los nuevos vientos que soplan en la economía mundial exigían la necesidad de modernizar el aparato productivo y atraer la inversión extranjera a fin de activar la economía nacional, poniéndola a tono con la de los demás países para poder competir en el mercado ampliado, tanto dentro del Marco Andino como dentro de las nuevas zonas del libre comercio. Igualmente, urgía generar el empleo suficiente para atender las crecientes necesidades de la población ecuatoriana existente y las de las nuevas generaciones que presionan de manera constante en el mercado del trabajo, generando el alto desfase que el país actualmente soporta a través de tasas bastante elevadas de desocupación.

Esta circunstancia, unida a la existencia en el contexto latinoamericano de una especie de novedad constituida por el deseo de remozar las legislaciones laborales existentes, determinó la propuesta de modernizar, lo cual indujo a los

sectores productivos y al Gobierno Nacional a plantear la conveniencia de una remodelación del sistema normativo laboral ecuatoriano, una flexibilización de las normas existentes por considerarlas demasiado rígidas e incapaces de permitir la ampliación de la empresa, la nueva generación de trabajo y la capacidad suficiente para competir dentro de las nuevas necesidades del mercado ampliado.

Se sostuvo, pues, que aparte de las ventajas mencionadas también existía una carga pesada sobre nuestro sistema productivo, a causa de una legislación laboral devenida en excesivamente proteccionista, lo cual había impedido el surgimiento de soluciones espontáneas en las relaciones obrero-patronales; pues, muchas de las conquistas laborales ni siquiera habían sido pedidas por los trabajadores, sino que habían sido generosamente otorgadas por la legislatura, como lo es el establecimiento de la cogestión o copropiedad en las empresas. Se argumentó también que muchas de las instituciones características de la legislación laboral ecuatoriana habían sido adoptadas o copiadas de otros países sin ser apropiadas para el nuestro, lo cual determinaba un freno al desarrollo económico del país, como sucedía por ejemplo con la reducción de la jornada de trabajo semanal a 40 horas o el establecimiento de sanciones excesivas por la violación del principio de estabilidad; y, se argumentó, también, que la legislación laboral ecuatoriana carecía de soluciones originales para los problemas de la empresa nacional, manifestada en la falta de regulación de modalidades especiales de trabajo que no obstante existían en el Ecuador.

Finalmente, se sostuvo que la aplicación de las normas del Código del Trabajo a los trabajadores del sector público había sido perjudicial a la sociedad; pues, las mismas no estaban concebidas para regir situaciones de tal naturaleza, provocando graves conflictos dentro del referido sector. Que el excesivo proteccionismo que ha caracterizado a la legislación laboral ha desestimulado la función de la contratación colectiva, generalizando conquistas que si bien podían justificarse dentro de una empresa, no era positivo aplicarlas en otras por carecer de capacidad suficiente para el efecto; y, muchas de las prestaciones establecidas en la Ley eran repetidas o duplicadas en los contratos colectivos, resultando onerosas para las empresas que por tal vía disminuían su capacidad competitiva frente a otras del mismo país o del extranjero. Que las indemnizaciones cuantiosas y repetidas que se establecían para proteger a la estabilidad de los trabajadores habían originado el efecto contrario de generar despidos provocados por los mismos, con el ánimo de percibir abultadas indemnizaciones.

Se sostuvo también que la legislación laboral ecuatoriana no contemplaba las necesidades y derechos del empleador, como por ejemplo la posibilidad de realizar contrataciones temporales o liquidar parcialmente a sus trabajado-

res en caso de recesión o la necesidad de trabajar horas extras cuando los requerimientos de la producción lo exigían.

Que tales situaciones determinaron que se desestimule la producción y la productividad y se incrementen los costos; que se institucionalice la vagancia, pues en vez de trabajar el número de horas que requieren las necesidades nacionales, se ha efectuado una reducción innecesaria de las jornadas de trabajo, se han efectuado incrementos exagerados de los días de vacaciones, existe excesivo número de días festivos y que, a diferencia de otros países, en el Ecuador se paga por jornadas no trabajadas, como en los casos de huelgas, propias o solidarias, días festivos, días de descanso normal, etc., todo lo cual incide grandemente en el incremento de los costos de producción.

Por último, se sostuvo que la legislación laboral ecuatoriana es antitécnica en cuanto a la determinación de la estructura salarial; puesto que se han creado un sinnúmero de remuneraciones adicionales, se ha prohibido la fijación de salarios por horas para los trabajadores; y, que las acciones y procedimientos existentes para las reclamaciones de trabajadores y empleadores son lentas, demoradas, en perjuicio de unos y otros, tanto en el campo individual como en el colectivo, por lo que amerita la adopción de un sistema procesal más expedito.

El sector extremo de la parte patronal aspiraba, en el fondo, a instituir un sistema de estabilidad cero o despido libre, frente a las exageradas indemnizaciones existentes; y, algún sector de los trabajadores aceptó la eliminación de las mismas, supeditado a que el contrato de trabajo termine exclusivamente por causas legalmente establecidas; y, en caso de violación, con obligación de reintegro o reposición al puesto de trabajo y derecho del trabajador a percibir los salarios caídos durante todo el tiempo que dure su separación del trabajo.

Sectores más medidos de la parte patronal propusieron, para tal evento, la eliminación de indemnizaciones extraordinarias y la no acumulación de las mismas; y dentro del sector trabajador, la instauración del seguro de desempleo que sustituya al actual sistema indemnizatorio.

Dentro del campo colectivo, los trabajadores propugnaron la libre conformación de las organizaciones laborales, el fomento de los sindicatos industriales y la contratación colectiva por rama de trabajo; así como la calificación de los casos en que el empleador puede liquidar su negocio; y los empleadores, la conveniencia de limitar las prestaciones originadas en la contratación colectiva; la devolución de su carácter contractual a la misma, libre y espontáneamente negociada entre las partes; y, la necesidad de aumentar el número mínimo requerido para la constitución de organizaciones laborales.

Los empleadores aspiraban la eliminación de las huelgas solidarias y los trabajadores a la legalización de los paros nacionales o la eliminación del Visto Bueno para los trabajadores que participaren en los mismos.

Estas objeciones y aspiraciones, ciertas y válidas algunas, exageradas o inconvenientes otras, determinaron al Gobierno Nacional a poner en el tapete de discusión la posible flexibilización de las leyes laborales.

Los empleadores acogieron con beneplácito el reto y los trabajadores la terminaron aceptando con la dudosa esperanza de mejorar las conquistas alcanzadas; pero, en el fondo, con el escondido temor que se pudieran conculcar sus derechos.

Se conformaron sendas comisiones para escuchar los planteamientos y aspiraciones de los sectores involucrados en la temática laboral, las mismas que presentaron sus puntos de vista, no pocas veces contrapuestos; y, con ellos se elaboró un proyecto de ley que el Ejecutivo remitió al Congreso, en donde fue aprobado en definitiva, con algunas variantes, siendo sus puntos más relevantes, los siguientes:

1).- Estabilidad.- Se consideran trabajadores estables o permanentes a todos aquellos que laboran en la empresa, desde el inicio mismo de la relación laboral, salvo los exceptuados en el Art. 14. Consecuentemente, tales trabajadores se transforman virtualmente en dueños de sus puestos de trabajo; sin que puedan ser desahuciados, a menos que sus contratos sean a tiempo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años, no renovables.

En tal caso, sea que el desahucio lo solicite el empleador o el trabajador, habrá que pagarle a este una bonificación equivalente al 25% de la última remuneración por cada año de servicio. Antes sólo se pagaba la bonificación cuando el empleador solicitaba el desahucio, por el daño que eventualmente le ocasionaba al trabajador al dejarlo sin ocupación, por la decisión unilateral de aquél.

Como el Empleador ya no puede desahuciar a sus trabajadores, salvo en los contratos a tiempo fijo, cuando desee prescindir de ellos sólo le queda la alternativa de despedirlos intempestivamente o de liquidar sus negocios.

En el primer supuesto, las indemnizaciones han sido incrementadas hasta veinticinco mensualidades, cuando antes el máximo eran doce, con derecho a la bonificación por desahucio.

Además, si el trabajador hubiere cumplido veinte años, tendrá también derecho a percibir jubilación patronal parcial, a la que antes sólo tenía derecho cuando cumplía 25 años.

Si se opta por la alternativa de liquidar los negocios el empleador deberá pagar iguales indemnizaciones. Lo dicho, sin perjuicio de que tales indemnizaciones sean mejoradas de mutuo acuerdo. Sin embargo, se establece la prohibición de hacerlo por resolución de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

En nuestro criterio, el principio de la estabilidad se ha alterado en la **puntualización que se hace de las excepciones a la misma**, a través de los contratos eventuales, ocasionales o de temporada, por los que se permite contratar trabajadores hasta por seis meses; y, la terminación de tales contratos opera sin necesidad de desahucio, ni otra formalidad, bastando que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicio objeto del contrato, que así se lo haya estipulado por escrito y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo. Todo lo cual también existía anteriormente, pero con aristas no muy bien definidas.

Consecuentemente, los trabajadores han obtenido virtualmente la abolición del desahucio para los contratos a tiempo indefinido, reforzando su estabilidad; el mejoramiento de las indemnizaciones y bonificaciones para los casos de desahucio, despido intempestivo y liquidación de negocios y el reconocimiento a una pensión parcial por jubilación anticipada. Por su parte, los empleadores podrán contratar trabajadores sin derecho a la estabilidad, en casos excepcionales, como incrementos de trabajo motivados por una mayor demanda de producción o servicios, siempre que no excedan de seis meses.

No existe, pues, la libertad para despedir a un trabajador estable sin pago de indemnización; ni siquiera se ha abierto la posibilidad de la liquidación parcial de los trabajadores de una empresa, en casos especiales como los de recesión, como recientemente lo acaba de introducir el Perú.

Por otro costado, la virtual eliminación del desahucio para los contratos indefinidos ya se había dado en la práctica con la expedición de los sucesivos decretos anuales de fijación del Salario Mínimo Vital e incrementos generales de remuneraciones; en los cuales también se había instaurado el pago de indemnizaciones por la liquidación de empresas, al considerarlas terminaciones unilaterales del contrato de trabajo.

El sistema indemnizatorio establecido en las reformas, en función **de la** antigüedad del trabajador, es cuantitativamente más ventajoso que el existente

antes de la reforma; pero sin considerar las indemnizaciones previstas por ley para impedir despidos supuestamente provocados por las leyes de incremento de remuneraciones; es decir, las llamadas estabilidades extraordinarias; que por otra parte no pueden impedirse por no existir previsión legal alguna que las prohíba para lo posterior.

2).- **La Negociación Colectiva.**- A) A fin de impedir que se dilate la negociación del contrato colectivo se limita a treinta días el plazo para la suscripción del mismo, a menos que de común acuerdo lo prorroguen las partes. B) De surgir algún impase que impida el acuerdo se establece el arbitraje obligatorio a cargo del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado en igual forma y con un trámite semejante al de los conflictos colectivos, el que conocerá y resolverá, en única instancia, exclusivamente sobre los puntos en desacuerdo. El fallo del Tribunal causará ejecutoria. C) Presentado el proyecto de contrato colectivo, el empleador no podrá desahuciar ni despedir a ninguno de sus trabajadores estables o permanentes, mientras duren los trámites antes referidos. La violación a esta nueva protección a los trabajadores acarrea al empleador el pago de una indemnización extra de doce remuneraciones mensuales, sin perjuicio de las demás indemnizaciones previstas en el Código del Trabajo o en otro instrumento. D) En Contraprestación, durante la negociación o tramitación del contrato colectivo no podrá presentarse pliego de peticiones respecto de los asuntos pendientes materia de la negociación o tramitación; con lo cual se pretende evitar la presión que conlleva la existencia de un conflicto de trabajo, aún cuando tal objetivo no se alcanzará; pues, los trabajadores sí pueden, en tales circunstancias, presentar pliegos de peticiones sobre otros asuntos que no son materia de discusión en la negociación colectiva.

E) Si en el tiempo de duración del contrato colectivo se presentaren pliegos de peticiones que contuvieren temas o aspectos contemplados en el contrato colectivo vigente, la autoridad laboral ordenará su inmediato archivo, con lo cual se pretende garantizar la observancia de los compromisos legalmente adquiridos, eliminando una causa frecuente de conflictividad laboral. Sin embargo, la generalidad con que está concebida dicha norma y el efecto que provocará el archivo del pliego de peticiones, originará, sin duda alguna, graves confrontaciones como las que motivó la aplicación del derogado Decreto 064.

En resumen, pareciera que la intención de la reforma fue la de sustituir el arbitrio legal, jamás utilizado por trabajadores ni empleadores, de someter al Director o Subdirectores del Trabajo la solución del impase producido por falta de acuerdo en la revisión del contrato colectivo; y, persigue institucionalizar la práctica observada por los trabajadores de provocar un conflicto colectivo a base de un pliego de peticiones que incluía todas las aspiraciones no alcanzadas

en el proyecto de contrato colectivo, con la intención de lograr el reconocimiento **de las** mismas en sentencia. Sin embargo, la reforma no sólo se refiere al impase surgido en las eventuales revisiones del contrato colectivo, sino también en la discusión inicial del mismo.

Mas, la solución sería aceptable, a falta de otra salida, si durante el período de negociación directa o ante el Tribunal se hubiera eliminado la posibilidad de que se presente todo tipo de pliegos de peticiones o se declare la huelga; pues, tales medios de presión desvirtúan la naturaleza esencialmente voluntaria o negociada de la contratación colectiva.

Es digno de mencionarse la intención de otorgarle respetabilidad **al** contrato colectivo al esablecer su obligatoria observancia a las partes, durante su vigencia; y, la prohibición de replantear aspiraciones en él contempladas so pena de su inmediata desestimación, pero la redacción adoptada es equívoca.

El contrato colectivo es un instrumento de paz y armonía en la empresa cuando es libre y espontáneamente negociado y como tal no puede ni debe ser alterado por la voluntad unilateral de alguna de las partes, salvo situaciones excepcionales expresamente contempladas en la ley o en el propio contrato.

Esta es, quizá, la parte más positiva de las reformas; sin embargo, nada importante se dice sobre la necesidad de regular la contratación colectiva en el sector público, aparte de una ligera referencia a la necesidad de que tales trabajadores constituyan un comité central único, nacional, regional, provincial, según sea el caso, conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores en las instituciones en que no exista Comité de Empresa.

Esta norma es insuficiente; pues, si bien respeta el principio mayoritario, no contempla la democrática —presencia— de sectores minoritarios en la integración del Comité Central Unico, que le permita a los mismos una adecuada representación de sus intereses.

Además, habría sido importante impedir la duplicación de beneficios (salud, educación, capacitación, etc.); así como alguna relación entre aquellos y el presupuesto de tales entidades, a fin de impedir la inclusión de exageradas prestaciones que generan los crónicos incumplimientos por la parte patronal; en especial, de municipios, consejos provinciales, etc.; o, las millonarias prebendas otorgadas en los organismos económicamente mejor dotados, como Petroecuador, Inecel, etc.

3).- En materia de sindicalismo y conflictividad laboral son pocos los logros alcanzados á través de las recientes reformas.

A) La más importante, talvez, es el aumento de quince a treinta del número mínimo de trabajadores para constituir una asociación o coalición, con lo cual se aspira a disminuir la conflictividad laboral, eliminar el temor que tienen los empleadores hacia los sindicatos; y, por tal vía, desarrollar fuentes de producción que creen nuevos puestos de trabajo. Se partió del supuesto que el número de trabajadores requeridos para constituir una organización laboral pudo ser adecuado para el tamaño de las empresas existentes al tiempo de la expedición del Código del Trabajo; pero que, en la actualidad, es común encontrar pequeñas empresas con quince trabajadores, en las que no se justifica la existencia de un sindicato o comité de empresa; pues, trabajadores y empleadores pueden entenderse directamente sin la intervención de la organización laboral, cuya sola presencia venía generando incertidumbre en el sector empleador que, por tal razón, se escindía en varias empresas o limitaba su crecimiento en perjuicio de la generación de nuevas plazas de trabajo.

B) El trámite de registro o aprobación de la organización laboral no se interrumpirá por el hecho de que el empleador despidiera o desahucie a uno o más de sus trabajadores, con lo cual se elimina el recurso que solían utilizar algunos empleadores para impedir que los trabajadores completen el mínimo necesario para constituir una organización laboral.

C) Planteado el conflicto colectivo se institucionaliza la fase de Mediación Obligatoria, con miras a alcanzar un arreglo directo entre las partes, que supere las diferencias existentes en el término de quince días, dentro del cual los trabajadores no podrán declararse en huelga, salvo casos excepcionales. Esto es positivo y en la práctica se ha venido observando esta etapa de la mediación previa, en ocasiones con buenos resultados, sobre todo cuando los funcionarios encargados de la misma poseen la capacitación y recursos necesarios para el cumplimiento de tal finalidad.

D) En cuanto a la conflictividad laboral, en si misma, se pretende disminuir la duración de los trámites limitando el término de prueba a seis días improrrogables, cuando anteriormente era de cuatro días prorrogables por cuatro más, a juicio del Tribunal, que en la práctica se extendía mucho más. -Durante la segunda instancia se elimina el término de prueba, que podía nominalmente durar otros cuatro días. Se suprime la necesidad de fundamentar los recursos y el de la nulidad, aun cuando podrá alegarse conjuntamente con la apelación. La fundamentación de los recursos fijaba la competencia del Tribunal Superior, limitándola a los puntos del mismo, por lo que ahora el tribunal

queda facultado para revisar todo el proceso; lo cual, en nuestro criterio, **no es** posible.

E) Respecto a la regulación de las huelgas, se incrementan dos causales: si el empleador sacare maquinaria con el claro objetivo de dismantelar **la industria** o negocio; y, si dentro de la etapa de mediación o conciliación obligatoria el empleador o su representante faltaren en forma injustificada a **dos reuniones** consecutivas. En el primer caso, la huelga podrá declararse ipso facto; esto es, sin otra obligación que la de notificar al Inspector del Trabajo, después de adoptada la medida. Esta conquista ha sido una de las más caras aspiraciones de los trabajadores, quienes justificaban las huelgas solidarias como único recurso ante tal comportamiento de los empleadores, que los dejaba sin su fuente de trabajo.

F) Las huelgas solidarias han sido reguladas, limitando su duración a tres días hábiles consecutivos, con el compromiso de no hacerlas efectivas sino tres días después de su notificación. Estas huelgas no tienen razón de ser y no están contempladas en la mayoría de las legislaciones americanas y en nuestro país han servido de pretexto para paralizar empresas que no tienen conflicto alguno con sus empleadores; o, para respaldar acciones de naturaleza política, como los paros o huelgas nacionales.

G) En el sector público sujeto al Código del Trabajo se amplía a veinte días (antes eran diez) el plazo dentro del cual los trabajadores pueden suspender sus actividades, después de declarada la huelga. Igual modificación rige para la efectivación de la huelga **en sectores** especiales antes contemplados en el Código del Trabajo; aun cuando ampliado también para las empresas ganaderas, agropecuarias y agrícolas y **las** dedicadas a actividades que por su naturaleza demandan cuidados permanentes o por considerarlas muy sensibles para la economía nacional o la comunidad en general.

Finalmente, se establece la obligación de que las partes se pongan de acuerdo sobre las modalidades de la prestación de servicios mínimos durante el período de huelga; y, caso de no convenirlo, podrán disponerlas el Director o Subdirectores del Trabajo. La inobservancia de esta disposición podría generar que tales autoridades ordenen la inmediata entrega de los locales y el reinicio de las actividades, de ser necesario con personal sustituto. Los trabajadores que se negaren a prestar sus servicios no percibirán sus remuneraciones por los días no laborados, sin perjuicio de incurrir en causal de visto bueno que puede declarar terminado el contrato de trabajo.

En definitiva, las reformas dentro de este ámbito, aunque importantes, no son sustanciales; y, subsistirán los vicios actuales; en especial, el abuso del re-

curso de la huelga, que tan elevados costos provoca a la economía nacional. Habría sido conveniente otorgar a alguna autoridad superior la facultad excepcional de suspender las huelgas que por su importancia, o por los perjuicios públicos que ocasionan, no deben continuar indefinidamente y deben obligatoriamente ser resueltas con carácter perentorio por tal autoridad; así como también, cambiar el momento u oportunidad en que nazca el derecho a declarar la huelga o introducir una norma que disponga que la misma no puede durar más de cierto tiempo sin solución, para reducir los efectos negativos de una conflictividad que provoca graves perjuicios a los trabajadores, empleadores y a la sociedad en general.

4).- Aparte de las reformas antes analizadas, existen otras de menor importancia, que enunciaremos a continuación:

- A) Se cambia la formalidad de la celebración de los contratos de trabajo, aun cuando se introduce una regulación equívoca; pues, no está claro si los contratos individuales se deben registrar en una determinada oficina u otorgar en un libro especial, que no se indica a cargo de quién estará. En todo caso, los contratos ya no se celebrarán ante el Juez de Trabajo, como era antes, sino ante el Inspector de Trabajo; y, sólo a falta de éste, ante aquél;
- B) Se elevan las multas para casos de violación de las leyes laborales;
- C) Se dispone que el Consejo Nacional de Salarios sea el encargado de fijar, semestralmente, el salario mínimo vital y los aumentos generales de remuneraciones; sustituyendo la facultad que antes tenía el Presidente de la República; y, mucho antes, el Congreso Nacional.
- D) Se regula una forma especial de contrato de aprendizaje para la grande y pequeña industria, con duración no mayor de seis meses y con una remuneración no inferior al 75% del salario mínimo vital;
- E) Se dispone que el trabajador no afiliado al IESS, que sufre un riesgo profesional, tendrá derecho a una indemnización semejante a la que paga dicho Instituto a sus afiliados en tal circunstancia; y,
- F) Se establece un sistema expeditivo para las reclamaciones que hicieren los trabajadores por falta de pago oportuno de sus remuneraciones o bonificaciones devengadas.

5).- Intencionalmente hemos dejado para el final el tema de la constitucionalidad de las reformas laborales analizadas.

Se sostuvo que las mismas atentan contra el principio de intangibilidad de los derechos de los trabajadores y que violan alguna norma constitucional determinada.

Con respecto al primer punto hemos sostenido que el llamado principio de intangibilidad es un engendro legislativo ecuatoriano, que atenta contra la juridicidad y la dinámica social.

En efecto, pretender que a través de la aplicación de tal principio se opere una inmovilización del derecho, importa un desconocimiento del historicismo jurídico, que explica la evolución del fenómeno jurídico como un proceso histórico **en que se** avanza en línea recta o de espiral, a veces retornando a puntos de partida para impulsarse a niveles superiores de desarrollo.

Conlleva, también, una negación al materialismo histórico y la dialéctica social que lo sustenta, según el cual, el derecho no es otra cosa que la expresión de la estructura social imperante, con avances y retrocesos, según las fuerzas económicas dominantes en un momento determinado.

Pero limitándonos al campo jurídico resulta inaceptable pretender la intocabilidad de una norma jurídica imperante en un momento determinado; pues, si bien valedera en ciertas circunstancias, puede resultar inconveniente, posteriormente, por lo que sería absurdo no poder cambiarla.

Imaginemos, en extremo, cuál sería la actitud correcta del país después de una conflagración bélica que lo dejara destruido.

¿Debería conservar la jornada semanal de cuarenta horas de trabajo; o, debería ampliarla?

La respuesta no sería difícil de imaginar!

El principio de la intangibilidad, como talvez concibieron nuestros constitucionalistas, pretende evitar que se conculquen las conquistas alcanzadas por los trabajadores, por conllevar un progreso social que no conviene retrotraer a situaciones ya superadas, mediante una derogatoria de las mismas; pero en ningún momento impide su modificación en beneficio de la propia clase trabajadora, como cuando mediante la adopción de contratos de trabajo de naturaleza precaria se permite el acceso al trabajo a nuevos contingentes de trabajadores, aun cuando sin derecho a la estabilidad ordinaria; o, cuando mediante el aumento del número de trabajadores requeridos para la conformación de una organización de trabajadores, se aspira a la ampliación de la empresa y al incremento de las plazas de trabajo que hagan realidad el derecho al empleo también previsto constitucionalmente.

No creo que, por lo general, las normas constantes en la reforma laboral estudiada constituyan una violación al referido principio de la intangibilidad de los derechos de los trabajadores; y, por el contrario, estimo que, en términos generales, pueden contribuir a mejorar en algo su condición actual.

Quizá, lo más trascendente de las reformas laborales en comento ha sido el haber eliminado el tabú de la intocabilidad de las normas laborales vigentes, como erróneamente se venía sosteniendo por parte de una corriente de pensamiento imperante en los medios jurídicos del país.

Lo dicho, sin embargo, no conlleva un reconocimiento de la constitucionalidad de todas las normas constantes en la reforma; pues, personalmente, considero que alguna de ellas bordea el campo de la inconstitucionalidad, al permitir el archivo del pliegos de peticiones por parte de la autoridad que conoce del mismo, en las circunstancias contempladas en el Art. 39 de la Ley # 133; pues, según el Art. 31 k) de la Constitución Política del Estado, sólo a los **Tribunales de Conciliación y Arbitraje** compete la calificación, tramitación y resolución de los conflictos.

CONCLUSIONES:

- A) Las recientes reformas laborales no son lo que los trabajadores temían, ni lo que los empleadores querían.
- B) Son reformas epidérmicas, aun cuando algunas interesantes pero **no suficientes** para dinamizar el aparato productivo, ni atenuar la rigurosidad del sistema vigente, flexibilizando las prácticas dañinas acumuladas en más de cincuenta años de vigencia del Código del Trabajo ecuatoriano. Tampoco creemos que servirán para crear significativamente nuevas fuentes de trabajo, ni para volver más competitiva a la **empresa ecuatoriana** dentro del marco del mercado ampliado.
- C) Las reformas evidencian una tendencia moderada a modificar algunos aspectos de la legislación laboral ecuatoriana, buscando un equilibrio **entre** las concesiones efectuadas a los trabajadores y las reconocidas a los empleadores.
- D) Es de esperar que la aplicación de la nueva legislación contribuya a disminuir la conflictividad laboral y a mejorar las relaciones obrero-patronales; pero no debe generar la sensación de que con ella se va a operar una revolución laboral como la producida en Chile; que era la aspiración de algunos empleadores; ni que se iban a conculcar los derechos de los **trabajadores**, desmantelando las conquistas alcanzadas tras largo bregar, como temían las Centrales Sindicales. Se trata de una reforma modesta pero bien intencionada, sobre la cual se generaron excesivas expectativas.