

Reformas al Código Laboral

Juan J. Paz y Miño Cepeda

La Constitución ecuatoriana de 1929, que concretó los principios de la Revolución Juliana (1925), fue la primera en reconocer garantías laborales, que solo después, con la expedición del primer Código del Trabajo (1938) se fortalecieron y ampliaron. Pero ese Código se quedó corto, por la sucesión de reformas y nuevos derechos. De manera que no es cierto que el Código del Trabajo es “viejo” y, por tanto, debe ser reformado. Con ese argumento, los empresarios-oligárquicos, que en las últimas décadas del siglo XX apuntalaron el modelo empresarial de desarrollo inspirado en el neoliberalismo, pretendieron (y lograron), “flexibilizar” las leyes laborales.

Tanto la Constitución de 1929 y, sobre todo, el Código del Trabajo de 1938, fueron atacados por el sector empresarial más tradicionalista de la época (incluso se decía que el Código era “comunista”). Y la legislación laboral siempre fue resistida o aceptada a regañadientes. Por eso, hasta hoy llevamos, por ejemplo, el peso de un elevado porcentaje de trabajadores que no fueron afiliados a la seguridad social, creada ¡tan lejos como en 1928!, cuando nació la primera Caja de Pensiones, otra obra de la Revolución Juliana. Cabría recordar, al respecto, que en la consulta popular del 7 de mayo de 2011 los ecuatorianos aprobamos que la Asamblea Nacional tipifique como DELITO la no-afiliación de los trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), algo que era de aplicación inmediata y que sigue pendiente.

De otra parte, las leyes laborales son el resultado de intensas luchas sociales, con vieja historia en Ecuador, en la que se incluyen represiones escandalosas, como la masacre en Guayaquil del 15 de noviembre de 1922 (entre otras reivindicaciones, los trabajadores exigían la aplicación de la jornada de 8 horas diarias, incumplida desde que en 1916 se la decretara), o la de AZTRA, el 18 de octubre de 1977 (los zafreros exigían el cumplimiento del contrato colectivo).

Es valioso que el actual gobierno coloque a debate la expedición de un nuevo “Código Orgánico de Relaciones Laborales”; pero a la hora de concretarlo, lo primero que hay que pensar es que, bajo el principio “pro-operario” (la ley siempre es favorable a los trabajadores), es necesario avanzar en nuevos derechos y no en restringirlos o atenuarlos, incluso porque de lo que se trata es de construir un nuevo poder histórico, que subordine los intereses del capital a los del ser humano-trabajador.