

Reforma laboral: ¿un poco más de “flexibilidad”?

Juan J. Paz y Miño Cepeda

Además de la posible adopción del “accionariado obrero” (que eludiría el pago de utilidades y reforzaría el capitalista mercado de valores), el proyecto de Código Orgánico de Relaciones Laborales del Ecuador también propone, “eliminar la obligación de contar en las instalaciones de las empresas con dispensarios médicos debiendo contarse con estos servicios a través de convenios con el IESS, MSP o instituciones privadas que los provean. En relación a guarderías se propone que no deban contar obligatoriamente con guarderías en las instalaciones de las empresas, servicio que deberá ser compensado por el empleador a sus trabajadores”.

Hasta hoy, solo las empresas “grandes” (más de 50 trabajadores) tienen la OBLIGACIÓN de contar con dispensarios médicos y guarderías. Los dispensarios han sido una garantía para asistir, de inmediato, a trabajadores necesitados por causa de enfermedad (incluido un simple malestar cotidiano) o cualquier riesgo del trabajo. Las guarderías se han constituido en ayudas indispensables para las madres y padres trabajadores, que, de lo contrario, tendrían que ubicar a sus pequeños hijos en guarderías de cualquier otro tipo y hasta zona geográfica, lo cual, con toda seguridad, agudizaría los problemas para esos trabajadores.

El problema no está en que se provea de dispensarios mediante convenios con el IESS, el MSP o instituciones privadas. Ojalá pronto se llegue a la seguridad social universal dispuesto por la Constitución de 2008 y se sancione, como delito, la no afiliación de los trabajadores al IESS, algo aprobado en el referéndum de 2011. El asunto de fondo es que se elimina la obligación de las empresas de contar con esas instalaciones. Y es peor todavía la situación con las guarderías, pues no solo se eliminan, sino que le bastará al empresario con “compensar” a las madres y padres trabajadores.

Tal como están, los mecanismos propuestos auguran reducir “costos” para los empresarios (porque la atención pública en salud y educación es gratuita), pero complican la situación para los trabajadores. Esas medidas y otras adicionales (la sustitución de la “jubilación patronal” y la “bonificación por desahucio”, por ejemplo), solo pueden comprenderse en un marco de “flexibilidad laboral” inclinado a favor de los empresarios, pero que resultan incompatibles con el principio PRO-OPERARIO, que debería fundamentar avances en los derechos laborales y no en su debilitamiento.