

# LA LEY DE CONTRATACION A TIEMPO PARCIAL

Por: Abog. Roberto Guevara Aguirre

En el mes de Abril de 1989, hubo un movimiento sindical significativo contra el proyecto de contratación a tiempo parcial propuesto por el Ejecutivo. Mas, la dirigencia sindical no dio una explicación precisando las razones de su oposición, pues sólo se decía que lo único que se pretendía era la destrucción de la unidad sindical y el menoscabo de la fuerza laboral organizada del país.

El proyecto contenía ciertas disposiciones confusas y la exigencia de determinados requisitos para la contratación. No obstante, la intención del Ejecutivo era posibilitar la creación de fuentes de trabajo para las personas desocupadas, sin que la terminación unilateral de la contratación genere pagos indemnizatorios.

Mas, si éstos eran los fines que se perseguía no era lógico ni coherente que la primera oferta de empleo para laborar en los días de descanso obligatorio se la concediese a los trabajadores permanentes de la misma empresa (aquellos que trabajan de lunes a viernes) y que, solamente ante su negativa, se pueda contratar a otros trabajadores.

Ante esto, propusimos como fórmula eclética: Que al personal permanente de una fábrica, comercio, industria, etc., se le permitiese laborar jornadas suplementarias de hasta cuatro horas al día, de lunes a viernes, eliminando el límite máximo de las jornadas suplementarias (doce horas semanales) y extendiéndolo hasta veinte horas por semana. Y, en los sábados, domingos y días festivos, lo haría el personal desocupado ávido de laborar y de producir. De esta manera, habría una mayor ingreso per-cápita para el trabajador permanente, no se violentarían disposiciones que instituyen el descanso semanal obligatorio, salvo esa pequeña reforma legal en cuanto a la prolongación de la jornada ordinaria.

Si pensamos que *casi* una tercera parte del año es de descanso obligatorio remunerado (115 días), la oferta de trabajo a la mano de obra desocupada en esos días resultaba interesante, porque esto proporcionaba al desocupado una fuente de ingreso que le permitía satisfacer algunas de sus necesidades primarias.

Sin embargo de la intención propuesta, ésta no se reflejó *en la redacción del proyecto*, ni consta tampoco plasmada en la ley a la que me referiré a continuación.

El 3 de Agosto de 1990 (R.O. 493) se publicó la Ley No. 90 llamada "Ley de Régimen de Maquila, de contratación laboral a *tiempo parcial* y de reformas al Código de Trabajo .... ", cuyo Título II, contentivo de 12 artículos, del 50 al 61, inclusive, está dedicado a la contratación laboral a tiempo parcial.

En la Ley se eliminaron algunos artículos del proyecto que resultaban contradictorios entres sí, inconvenientes o innecesarios; pero, en esencia, no se suprimieron las disposiciones que están en franca oposición a elementales principios que protegen al trabajador y que le garantizan su descanso obligatorio, consagrados principalmente en convenios y cartas internacionales ratificadas por el Ecuador y más leyes positivas del país. Más bien, se faculta al trabajador y al empleador, para que, de mutuo acuerdo, cuantas veces lo deseen, vulneren este principio, pudiendo laborarse en esos días y sin la obligación de reponerlos para el descanso.

Va a resultar difícil la aplicación de esta ley, cuya redacción es defectuosa, debido a que se ha copiado fragmentos del Código del Trabajo o de decretos o leyes de fijación y aumentos remunerativos, sin que guarden armonía. Por ejemplo, se desconocen otras disposiciones constantes en la ley de materia, en cuanto a las causales para la terminación del contrato a tiempo parcial cuando se ha pactado plazo, y por su incumplimiento se establece únicamente sanción al empleador.

Por otra parte, en el ámbito colectivo se permite a esta clase de trabajadores que se organicen entre sí, y se excluye la posibilidad de que formen parte de las organizaciones conformadas por trabajado-

res permanentes.' Tampoco se regula el ámbito de acción de estas organizaciones.

Esta forma vaga de legislar que evidencia que en este país, especialmente en materia laboral, se lo hace a base de presiones, **influencias o deseos** demagógicos de complacer algún sector, pero, sin hacer un estudio científico y técnico del problema que se trata de resolver, podría dar origen, en este caso específico, a conflictos intersindicales interminables, tomándose justa, entonces, la oposición de las centrales de trabajadores.

Creo que la contratación a tiempo parcial es necesaria, siempre que ésta apunte hacia la masa de trabajadores desocupados, como primera opción para el emplea.,

Antes de haber hecho esta ley, debió haberse regulado otras clases de contrataciones sumamente necesarias en el área laboral. Me refiero al contrato ocasional y al contrato temporal de trabajo, que el Código a duras penas los enuncia, por lo que poco se los utiliza, debido a los múltiples problemas que acarrearán, ocasionados por los vacíos legales y por la inexistencia de reglamento.

Esta nueva ley debería ser reformada lo más pronto posible a fin de que guarde armonía con el Código del Trabajo, pues se hace menester que se prohíba la contratación parcial del trabajador permanente, a objeto de que se emplee la mano de obra desocupada. Y, por otro lado, debe preverse una ágil terminación para este tipo de contrato.