

LA EFICACIA DEL SISTEMA JURÍDICO LABORAL FRENTE A LAS ACTUALES TENDENCIAS EN LA CONTRATACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO

María de Lourdes GONZÁLEZ CHÁVEZ

SUMARIO: I. *Introducción* II. *Planteamiento del problema*. III. *Conclusión*. IV. *Propuestas de solución*. V. *Bibliografía*.

I. INTRODUCCIÓN

En este ensayo partimos del hecho de que a lo largo de la historia, el marco jurídico del sistema de relaciones laborales en el Estado de México ha influido, entre otros fenómenos, a mantener la existencia de relaciones laborales cuya contratación se lleva a cabo por normas laborales atípicas o normas diversas a las del trabajo, provocando con ello, en la mayoría de los casos, la violación de los derechos humanos en perjuicio de los grupos económicamente vulnerables a causa del empleo en nuestra sociedad.

En este sentido, al decir del doctor Delgado Moya, “el derecho del trabajo, fundado en el vínculo jurídico del contrato o de la relación laboral, en su positividad, es decir, en lo que es el derecho laboral, ha propiciado, a través de la subordinación, como elemento esencial e indispensable de dicho vínculo jurídico, la explotación del hombre por el hombre bajo los sistemas de producción conocidos... los cuales abiertamente han atentado y atentan contra su dignidad de persona humana”.¹

A pesar de los grandes esfuerzos jurídicos realizados en el devenir histórico por los actores que intervienen en el mundo del trabajo, esta situación aún existe, tal es el caso del estrato formado por los trabajadores contrata-

¹ Delgado Moya, Rubén, *Filosofía del derecho del trabajo*, 6a. ed., México, Editorial Sista, 1997, p. 159.

dos bajo regímenes del derecho civil, del derecho mercantil y del derecho protector de los consumidores.

Por tanto, podemos afirmar que el marco jurídico del mundo del trabajo, como fenómeno social, aún provoca, entre otros conflictos, la violación de los derechos humanos en perjuicio de quienes ofrecen su fuerza de trabajo personal a cambio de una remuneración y son contratados a la luz de normas ajenas a las del derecho del trabajo, impidiéndoles con ello disfrutar como mínimo del bienestar social básico para su supervivencia digna en el presente y en el futuro.

Aunado a lo anterior, dado que la búsqueda de la equidad entre las diversas fuerzas de poder es no sólo un fin del derecho sino una necesidad social requerida para mantener la paz dentro de nuestros ambientes, consideramos de vital importancia el buscar los caminos que nos lleven, entre otros, al bienestar social de todos aquellos que ofrecen su fuerza de trabajo personal a cambio de una remuneración y colaborar así al logro de la tan anhelada paz social.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Desde el punto de vista teórico y con objeto de comprobar si realmente el sistema jurídico laboral actualmente es o no eficaz en la solución de la problemática que aqueja al mundo del trabajo frente a las actuales tendencias en la contratación de la fuerza laboral, nos planteamos las siguientes interrogantes, consideradas como el horizonte del preguntar; las cuales, a la luz de una visión tridimensional del derecho, constituyen el marco a partir del que se determina la orientación del sentido de este trabajo.

Sin duda, hay muchas maneras de escribir y de investigar la estructura jurídica de las tendencias actuales en la contratación laboral, una de ellas la constituye, la necesidad de

esperar cierto tiempo para medir la eficacia, para verificar si los efectos deseados se dieron. En muchos casos, cuando el propósito es solucionar un problema específico, junto con las medidas jurídicas deben adoptarse otras, de carácter económico o de otro tipo —como ontológicas o políticas—, que si no se dan pueden influir en la ineficacia de la medida jurídica.²

² Bonifaz Alfonso, Leticia, *El problema de la eficacia en el derecho*, 2a. ed., México, Porrúa, 1999, p. 208.

Sin embargo, la universalidad del problema hermenéutico, desde el punto de vista tridimensional, va con sus preguntas por detrás de todas las formas de interés por dicha estructura, ya que se ocupa de lo que subyace en cada caso a la pregunta: ¿cuál es el grado de eficacia del derecho positivo laboral a la luz de los acontecimientos que lo definen y el respeto a los derechos humanos?

Con respecto a los hechos, para el caso del Estado de México, en esta ponencia formulamos las siguientes preguntas:

- ¿Cómo definir el mundo del trabajo a la luz del sistema socioeconómico?
- ¿Cuál ha sido la aportación del mundo laboral para lograr el bienestar social del estrato de trabajadores con relaciones laborales atípicas o no reguladas por las leyes del trabajo?
- ¿Cuáles son los principales factores endógenos y exógenos que determinan el comportamiento de la sociedad frente al estrato de trabajadores con relaciones laborales atípicas o no reguladas por las leyes del trabajo?

Por lo que hace al ámbito de los valores, a partir del concepto “derecho natural”, procedemos al diseño de las siguientes interrogantes:

- ¿Es factible hablar de derechos naturales o humanos en favor de determinados grupos sociales?
- En caso positivo, ¿cuáles son los derechos humanos laborales?
- Para el grupo de trabajadores con relaciones laborales atípicas o no reguladas por las leyes laborales, ¿cuáles de sus derechos humanos les han sido violentados?
- ¿Quién es el directamente responsable de proteger los derechos humanos de quienes ofrecen su fuerza de trabajo personal a cambio de una remuneración, en el Estado de México?
- ¿Cómo está organizado el sistema jurídico mexiquense para protegerlos?

En el ámbito de las normas, las interrogantes que constituyen el horizonte del preguntar son las siguientes:

- ¿Cuáles de los derechos humanos en favor de quienes ofrecen su fuerza de trabajo personal a cambio de una remuneración se in-

sertan en el marco jurídico mexicano para regular su entorno laboral con carácter de normas constitutivas, ordinarias, técnicas y/o individualizadas a la luz de la pirámide de Kelsen, en los niveles internacional, federal, estatal y municipal?

- ¿Cuáles de estos derechos humanos se insertan en el marco jurídico mexicano para regular al mundo laboral como normas sustantivas o adjetivas?
- ¿Cómo protege el derecho positivo mexicano las garantías sociales: al trabajo, del trabajo, del autoempleo, a la asistencia y seguridad social o económica, a la asociación profesional, a la participación; así como a los derechos: administrativo, sancionador, procesal y penal de los trabajadores con relaciones laborales atípicas o no reguladas por las leyes del trabajo?
- ¿Cuál es grado de eficacia de la interacción real del derecho positivo con la estructura del sistema de relaciones laborales en el Estado de México para el logro del bienestar de quienes ofrecen su fuerza de trabajo mediante relaciones laborales atípicas o no reguladas por las leyes del trabajo?

En el desarrollo del siguiente trabajo si bien partimos de prejuicios preestablecidos por la comunidad académica, ello no limita nuestra libertad racional; si no, por el contrario, constituye una fuente de verdad, dado que se trata de juicios formados antes de la convalidación definitiva de todos los momentos que fueron objetivamente determinantes en el desarrollo del trabajo que hoy sustenta estas líneas. Y en este tenor definimos como tales las siguientes:

En el Estado de México, históricamente y a la fecha, aún existen normas ajenas al derecho social que regulan relaciones laborales y que en consecuencia, responden a principios también ajenos a esta rama del derecho en perjuicio de quienes ofrecen su fuerza de trabajo personal, como es el caso de las relaciones laborales atípicas o no reguladas por las leyes del trabajo, lo cual les impide, en ocasiones, obtener los mínimos de bienestar social.

A pesar de que todos ellos, por el hecho de ser trabajadores, tienen una esfera jurídica que les protege su derecho al bienestar, por la vía de sus derechos humanos laborales, esfera que les es reconocida tanto por la comunidad internacional, como por la nacional y estatal, sin embargo, en el Estado de México gran parte de los trabajadores regulados por leyes ajenas a las laborales están imposibilitados para obtener los mínimos de bienestar

social en el mundo laboral mexicano; razón por la cual se definen como discapacitados económicos.

El Estado de México cuenta con un sistema jurídico protector, reivindicador y restitutorio del bienestar por la vía del empleo en favor de los trabajadores formales y regulados por leyes del trabajo; pero éste, se torna insuficiente ante la creciente aparición de los llamados “contratos laborales atípicos y las relaciones de trabajo reguladas por leyes ajenas a las laborales”, relaciones éstas que, en algunos casos son no sólo insuficientes sino ineficaces para proteger los derechos humanos violados o perdidos de quienes ofrecen su fuerza de trabajo personal a cambio de una remuneración, debido principalmente a su inserción en marcos jurídicos ajenos al derecho laboral; situación que además impide el logro de la justicia, la equidad, el bienestar social y económico en favor de estos trabajadores. Por lo cual, a los trabajadores antes mencionados frecuentemente les es violada su esfera jurídica protectora de sus derechos naturales, debido a prácticas socioeconómicas inequitativas y/o a la indefinición e ineficacia de marcos jurídicos positivos vigentes ajenos al derecho laboral; de ahí que, consideramos necesario, a la luz del bienestar social, introducimos en el estudio de la problemática que aqueja a tales trabajadores, a la luz del respeto de sus derechos humanos en el entorno socioeconómico del Estado de México, mediante la aplicación del derecho laboral positivo vigente; no como la generalidad abstracta de la razón, sino como la generalidad concreta que representa esta comunidad. Lo que nos induce a diseñar algunas alternativas para solucionar las contradicciones, antinomias y lagunas con las que cuenta el marco jurídico positivo vigente regulador del mundo laboral en el Estado de México.

Para tal efecto consideramos necesario en primer término adoptar un modelo de análisis capaz de identificar las estructuras socioeconómica, ontológica y jurídica del mundo laboral con fundamento en la capacidad de juicio y la pretensión de obtener la justicia y equidad en éste al interior del Estado de México.

Con tal fin, adoptamos como hilo conductor el modelo propuesto por la Teoría Tridimensional del derecho desarrollada por Miguel Reale, la cual nos permite determinar el grado de eficiencia del derecho positivo desde un punto de vista tridimensional y nos otorga la posibilidad de evaluarlo para, en su caso, volver a diseñarlo con objeto de eficientarlo en favor de los trabajadores con relaciones laborales atípicas o no reguladas por las leyes del trabajo.

Modelo que también nos ofrece la oportunidad de evaluar el marco jurídico positivo del Estado de México, como lo individual, con referencia a un todo que lo constituye el bienestar social del económicamente vulnerable en la estructura laboral mexiquense a la luz de los derechos humano y positivo; y a la vez examinar si tal estructura concuerda con la socioeconómica, y para tal diseño, consideramos conveniente integrarnos como un grupo con una capacidad de juicio hacia el bienestar social de los económicamente vulnerables.

Con respecto a las fronteras del presente trabajo, aunque en el terreno de las relaciones laborales no hay límites estrictos, consideramos que la universalidad del aspecto hermenéutico, por lo que hace al estudio de esta estructura jurídica laboral en el Estado de México, no se restringe arbitrariamente, ya que por sí sola representa una universalidad; que podemos definir de la siguiente manera: del estudio hermenéutico realizado en el devenir histórico del Estado de México respecto a los hechos que influyeron en el actual comportamiento del sistema jurídico laboral y las definiciones que del mismo se han dado, desprendemos que este sistema constituye una superestructura del sistema de relaciones laborales de la entidad, y a la vez representa el principal parámetro para medir el logro del bienestar, la justicia y la equidad a la luz de los derechos humanos del trabajo.

A partir de la definición conceptual señalada en el párrafo anterior, una vez analizadas las teorías sociologistas, iusnaturalistas, positivistas, sistemáticas, bidimensionales, tridimensionales y pluridimensionales, consideramos conveniente aplicar en este modelo la metodología propuesta por la teoría tridimensional del derecho propuesta por Miguel Reale con objeto de evaluar la eficacia del derecho positivo en el Estado de México para la protección de los derechos humanos laborales a favor de los trabajadores con relaciones laborales atípicas o no reguladas por las leyes del trabajo, mediante el desglose de la misma, el cual presentamos a continuación.

En primer término, a la luz del modelo propuesto para analizar la estructura de los hechos y apoyándonos en la teoría funcional estructuralista del mundo laboral, nos permite, desde el punto de vista socioeconómico, determinar que en el Estado de México hay eventos que en su interactuar nos indican, en la actual estructura de las relaciones laborales mexiquenses, la existencia de un gran número de trabajadores cuya relación se define como atípica, y en otros casos se encuentra regulada por el derecho civil, mercantil, agrario o protector de los consumidores, situación que desvirtúa el comportamiento real de los elementos y componentes del mundo del trabajo.

El análisis de los hechos, descrito a partir de los principales eventos sociológicos y económicos que, como variables, determinan el comportamiento de los actores que convergen en el mundo del trabajo, conocido como “trabajadores con relaciones laborales atípicas o no reguladas por las leyes del trabajo”, nos permite detectar que existe un gran número de contratos laborales simulados, como contratos civiles, mercantiles o agrarios, los cuales existen desde la época de la Colonia, en la cual el derecho del trabajo formaba parte del derecho privado; sin embargo, actualmente al continuar insertos en el derecho positivo privado mexicano, además de ser violatorios de los principios del derecho social, en muchos casos son aplicados por los patrones con objeto de evadir sus compromisos laborales.

En este sentido, analizamos a las variables endógenas en los entornos familiar, social, educativo, económico y jurídico de los trabajadores con relaciones laborales atípicas o no reguladas por las leyes del trabajo; y a las exógenas a través de los componentes del sistema socioeconómico, como son el social, comercial, productivo y político. Y fue así como encontramos que el sistema socioeconómico del Estado de México no salvaguarda en su totalidad los derechos humanos en favor de los trabajadores con relaciones laborales atípicas o no reguladas por las leyes del trabajo, sino por leyes de carácter civil, de comercio, agrario, cooperativo, mutual, entre otros.

Por lo tanto, el estudio socioeconómico del mundo laboral en el Estado de México aún nos demuestra la existencia de grupos de trabajadores con relaciones laborales atípicas o no reguladas por las leyes del trabajo, y por tanto se hace necesario transformar el sistema jurídico vigente en la entidad a fin de convertirlo en un marco restitutorio del bienestar social en favor del grupo de trabajadores en estudio.

Sin embargo, al detectar que también existen flujos migratorios de trabajadores nativos de la entidad hacia el resto de México, en una primera etapa, y del mundo en una segunda, sea en forma personal o a través de medios electrónicos; así como flujos de los aborígenes de México y del resto del mundo hacia el Estado de México, es conveniente en un futuro abordar este fenómeno con objeto de proponer soluciones ante la eminente nacionalización e internacionalización de las relaciones laborales no sólo personales sino también aquellas que se desarrollan a través de medios electrónicos, y por consecuencia la internacionalización de estos trabajadores sujetos a contratos atípicos o diversos al del trabajo.

Para concluir podemos afirmar que del análisis de los hechos se desprende la existencia de un estrato importante de trabajadores con relacio-

nes laborales atípicas o no reguladas por las leyes del trabajo, lo cual les provoca, en la mayoría de las ocasiones, condiciones laborales inferiores a las mínimas legales. Situación que, al confrontarla con el componente valor, considerado éste como sinónimo de los derechos humanos, nos lleva a interactuar éstos con el marco jurídico positivo vigente a efecto de determinar si a los trabajadores sujetos a contratos atípicos o diversos al contrato de trabajo, la sociedad les confiere o no derechos humanos especiales.

Ahora bien, de acuerdo con la teoría del derecho natural propuesta por Jacques Maritain, podemos afirmar que dentro de los derechos reconocidos al hombre, por el hecho de serlo, se incluyen desde aquellos que protegen su integridad física, pasando por los derechos de la persona cívica, hasta llegar a los derechos del ser humano en sus funciones sociales, económicas y culturales, lo cual nos lleva a concluir a la luz de esta teoría que existen derechos especiales en favor de grupos económicamente vulnerables, como lo es el caso de los trabajadores económicamente débiles, grupo dentro del cual se ubican algunos trabajadores con contratos atípicos o ajenos al contrato laboral.

Sin embargo, como lo manifestamos en párrafos anteriores, dentro de este grupo existe un número considerable de ellos, a los cuales, en aras de simulaciones, les son violados sus derechos humanos laborales; por lo tanto, es de justicia y equidad reconocer y restituir a este grupo de trabajadores tales derechos humanos laborales como la vía idónea para otorgarles el bienestar social y económico a que tienen derecho como seres racionales.

Luego entonces, de lo expresado hasta aquí se desprende que a la gran mayoría de los trabajadores con contratos atípicos o diversos al contrato laboral, en el ámbito del Estado de México, se les han violentado sus derechos humanos laborales so pretexto de las crisis económicas que han afectado a la entidad; la carencia de una cultura hacia el respeto de los derechos humanos laborales y la aplicación de normas jurídicas ajenas al espíritu del derecho social y por ende del derecho del trabajo. Por esta razón se torna urgente, por una parte, desarrollar la cultura de respeto de tales derechos y por la otra analizar y reconstruir el marco jurídico que los protege con objeto de procurarles su reivindicación y el logro de su bienestar social.

Finalmente, a la luz del modelo propuesto, procedemos a realizar el estudio del componente norma, para cuyo efecto partimos del análisis de la eficacia del sistema normativo vigente en el Estado México que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos a contratos atípicos o diver-

tos al contrato laboral, y en este tenor, como lo menciona la doctora Kurczyn, sin que ello signifique la violación de los derechos humanos laborales.

La reglamentación de algunos modos de empleo, distintos a los clásicos, tienen la finalidad de ampliar y vigorizar la protección de los trabajadores involucrados en el mercado laboral, frente a las relaciones atípicas, para convertirlas en fórmulas legales, no tradicionales, con el complemento de un sistema efectivo de protección social para reforzar, en todo caso, las relaciones individuales, lo cual requiere la aplicación de una flexibilidad bilateral.³

En este sentido, en primer término describimos el diseño del marco jurídico vigente en el Estado de México, en los ámbitos de las relaciones laborales atípicas o sujetas a contratos diversos al de trabajo, así como los sistemas de administración y control de tales relaciones.

Para tal efecto, como primera tarea consideramos necesario localizar todas aquellas normas que en forma directa o indirecta regulan las condiciones laborales de los trabajadores sujetos a relaciones atípicas o contratos diversos al de trabajo en sus interacciones con el resto de los actores que participan en el mundo laboral, habiendo detectado que en la entidad las relaciones laborales son reguladas por el derecho del trabajo, el derecho burocrático, el derecho civil, el derecho mercantil, el derecho agrario, el derecho del autoempleo colectivo y el derecho protector del consumidor, entre otros.

A partir del análisis y evaluación realizados, de acuerdo con el modelo descrito, ordenamos con fundamento en los derechos humanos laborales, positivizados como garantías sociales en nuestra carta magna federal, jerárquicamente al derecho positivo vigente con fundamento en la pirámide de las normas utilizada por Hans Kelsen, a través de los ejes constituidos por el derecho del trabajo, el derecho burocrático, el derecho civil, el derecho mercantil, el derecho agrario, el derecho del autoempleo y el derecho protector de los consumidores.

Finalmente, a partir de su localización, llevamos a cabo su organización de acuerdo con el sistema y estructura al cual pertenecen, la rama del dere-

³ Kurczyn Villalobos, Patricia, *Las nuevas relaciones de trabajo*, México, Porrúa-UNAM, 1999, p. 256.

cho en la que se ubican, el ámbito jurisdiccional al que corresponden y su definición como sustantiva o adjetiva, según el caso.

En este marco de referencia, evaluamos la eficacia de las normas laborales, burocráticas, civiles, mercantiles, agrarias, del autoempleo y protectoras de los consumidores, en función de su actuar, como instrumentos reguladores del mundo laboral en relación con la protección de los derechos humanos del trabajo en favor de quienes son sujetos a relaciones laborales definidas a través de contratos atípicos o diversos al contrato de trabajo, habiendo llegado a las siguientes conclusiones:

En el marco de la Constitución federal, las relaciones laborales en estudio tienen su fundamento en las garantías individuales de la libertad de trabajo y del derecho a ejercer el comercio, así como en las garantías sociales protectoras del sector social de la economía, los autoempleados, los trabajadores y los servidores públicos.

Con respecto a la garantía individual de la libertad de trabajo, como relación laboral atípica destaca, el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el trabajo como medio de readaptación social, el trabajo desempeñado durante los procesos electorales y la prestación del servicio social para candidatos a obtener un título o grado profesional.

A la luz de la garantía individual que protege la libertad de trabajo y de comercio, aún existen contratos de carácter civil y mercantil que en estricto sentido regulan relaciones laborales, y si bien para trabajadores altamente calificados se contienen condiciones justas por el nivel de ingreso percibido, esto no sucede en el caso de trabajadores con calificación insuficiente al ser sujetos a contratos civiles o mercantiles, pues además de recibir salarios insuficientes carecen de prestaciones como el derecho a disfrutar de la seguridad social.

Con relación al derecho civil, nos enfrentamos a quienes se encuentran vinculados al patrón mediante contratos de depósito, secuestro, mandato, mandato judicial, prestación de servicios profesionales y de obra a precio alzado.

Por lo que hace al derecho comercial nos encontramos también con relaciones laborales sujetas a contratos tales como el de comisión mercantil, en cuyo seno se inserta el contrato de los comisionistas, además del contrato de factores y el contrato de dependientes.

En el ámbito de las garantías sociales, en primer término destaca el autoempleo colectivo, al cual se le define a la luz del sector social de la eco-

nomía, y de entre las organizaciones que lo integran destacan las relaciones laborales atípicas que se dan en las cooperativas, mutualidades, sindicatos y sociedades de solidaridad social, por lo que hace a los socios, a los candidatos a socios y a los trabajadores permanentes o temporales que laboran en ellas.

En segundo término cabe mencionar el autoempleo que se da a la luz del derecho agrario, a través del cual se regulan condiciones de trabajo mediante relaciones o contratos atípicos al interior de los ejidos y de las comunidades agrarias.

Para analizar la garantía que regula el autoempleo individual, cabe destacar la legislación protectora del consumidor, en la cual a los prestadores de servicios de mantenimiento, con bajos niveles de calificación, como es el caso de plomeros, electricistas y albañiles, entre otros, con frecuencia les son violentados sus derechos laborales en aras del bienestar del consumidor.

Con relación a la garantía social del derecho del trabajo, los contratos atípicos se encuentran regulados por la propia Ley Federal del Trabajo, definidos éstos como trabajos especiales. Es cierto que algunos de ellos elevan las condiciones de trabajo de quienes realizan la actividad productiva que regulan con respecto al resto de los trabajadores, como es el caso de los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas; pero para otros se establecen condiciones inferiores a los derechos humanos laborales reconocidos por la comunidad internacional, como es el caso de quienes prestan sus servicios personales en las industrias familiares y los trabajadores domésticos, por señalar algunos de ellos.

En las normas laborales insertas en el derecho del trabajo burocrático también existen contrataciones laborales atípicas, como es el caso de quienes figuran en las listas de raya de trabajadores temporales, los trabajadores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, así como los trabajadores del Poder Judicial de la Federación, y en el caso del Estado de México destacan los llamados “trabajadores del subsistema educativo federalizado”, entre otros, a los cuales, por lo general, dada su situación laboral, también les son violentados sus derechos humanos laborales.

Una vez definido el marco jurídico regulador del derecho que vincula a trabajadores y patrones sujetos a contratos laborales atípicos o regulados por leyes diversas a las del trabajo, procedemos a señalar cualitativamente la atinencia y pertinencia del marco jurídico en estudio con respecto al logro del bienestar social, como conclusión del análisis realizado conforme a

los parámetros de medición propuestos por Eduardo García Máynez y Leticia Bonifaz.

En relación con el papel que juega el sistema jurídico en estudio, respecto a la protección de los derechos humanos en favor de quienes son sujetos a relaciones laborales definidas a través de contratos laborales atípicos o diversos al contrato de trabajo cabe señalar que la eficacia de estas normas, definidas en función del bienestar social, depende de los siguientes componentes: el derecho al bienestar social es un derecho humano integrador de todos aquellos derechos naturales encargados de restituir a este grupo de trabajadores, por la vía del empleo, su dignidad humana.

Por tanto, el estudio de las normas jurídicas positivas vigentes, a la luz de la corriente positivista propuesta por Hans Kelsen, nos lleva a concluir que el derecho positivo laboral del Estado de México regulador de los trabajadores sujetos a relaciones laborales definidas a través de contratos laborales atípicos o diversos al contrato de trabajo está constituido por las siguientes normas:

En el vértice de la Pirámide ubicamos a los artículos 5o., 25, 27, 73, 115, 116, 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los cuales se positivizan como garantías individuales y sociales los derechos humanos que regulan a los trabajadores sujetos a relaciones laborales definidas a través de contratos laborales atípicos o diversos al contrato de trabajo, y es a partir de estas normas constitucionales que se desprenden con carácter de normas ordinarias las siguientes:

Por lo que hace a los trabajadores que laboran por cuenta propia, a pesar de que el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento prevé su protección mediante el programa de Contratación Especializada en el seno del Sistema Nacional de Empleo, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 537 a 539-F de la Ley Federal del Trabajo, lo cierto es que sus relaciones laborales, por lo general, se regulan, por los artículos del 57 a 67 y 77 a 98 de la Ley Federal de Protección al Consumidor y la normatividad que de esta ley emana.

Como marco normativo del autoempleo colectivo destacan, en su carácter de leyes ordinarias de la Constitución federal, la Ley General de Sociedades Cooperativas, la Ley de Sociedades de Solidaridad Social, los estatutos de los sindicatos, los estatutos de las mutualidades y las normas que de estos ordenamientos se desprenden.

En el ámbito del autoempleo colectivo, cabe destacar que algunos de ellos, en su carácter de autoempleados y de trabajadores, son regulados por

las normas insertas en los reglamentos de las mutualidades, las cuales por carecer de un marco jurídico general que las regule, en muchas de las ocasiones, son violatorios, de los derechos humanos laborales, al cubrir como único requisito el publicar su acta constitutiva y su normatividad en el periódico oficial de la entidad.

En este mismo sentido podemos mencionar a la Ley General de Sociedades Mercantiles, la cual en su artículo 1o. reconoce como sociedad mercantil a la cooperativa, pero en su artículo 212 señala que ésta se registrá por su legislación especial.

Ahora bien, con respecto a las sociedades cooperativas, cabe mencionar que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 12, los socios fundadores se encuentran en situación privilegiada con respecto al resto de ellos; por otra parte, en el artículo 15 a los representantes y mandatarios de cooperativas no inscritas conforme a derecho, legalmente se les considera responsables civilmente frente a terceros y penalmente cuando hubieren recurrido en responsabilidad penal; de acuerdo con el artículo 65, a los trabajadores eventuales o por tiempo determinado o indeterminado que realicen actividades productivas ajenas al objeto social de la cooperativa, en primera opción, sólo se les concede el derecho de preferencia para ser socios, derecho que al serles violado, únicamente les otorga el derecho de impugnarlo ante la Comisión de Conciliación y Arbitraje de la propia sociedad cooperativa, violándoles con ello sus derechos naturales laborales al fijar procedimientos que rebasan los términos legales de las normas del trabajo para ejercer sus acciones, dejándoles en estado de indefensión.

Y qué decir de los estatutos de los sindicatos, los cuales, so pretexto de la defensa de sus intereses, en ocasiones se convierten en violatorios de los derechos humanos laborales en aras de proteger al sindicato, a través de acciones que van desde la aplicación de la cláusula de admisión hasta llegar a la cláusula de exclusión, pasando por el despido injustificado que sufren aquellos trabajadores que además de tener el carácter de miembros del sindicato también ofrecen su fuerza de trabajo al sindicato en su calidad de patrón y propietario de las empresas sindicales.

En el grupo de autoempleados también es necesario destacar a las sociedades de solidaridad social, y en relación con ellas, cabe mencionar que de acuerdo con los artículos 9o. a 28, en México no se tiene un documento que avale el hecho de que realmente una persona tiene derecho al trabajo, y además está impedida para ejercerlo por causas ajenas a su voluntad.

Por otra parte, tampoco define los derechos de los trabajadores en el caso de que ocasional o temporalmente presten su trabajo a una sociedad de solidaridad social, y menos señala los derechos de los miembros que la administran; por lo cual podemos afirmar que no cuenta con la definición exacta de los derechos laborales de quienes prestan un trabajo personal subordinado a cambio de una retribución, de acuerdo con lo estipulado por el articulado de la Ley Federal del Trabajo.

De lo expresado hasta aquí nace la necesidad de preguntarnos si vale o no la pena el sacrificio de uno o varios de los miembros que participan en algunas de las organizaciones de autoempleados, en aras del bien común de una organización sindical, y en general de un organismo del sector social; y si lo vale, hasta qué punto deberemos tolerar tales violaciones para proteger a dichas organizaciones.

Por lo que hace a la Ley Agraria, existen contratos laborales verbales al margen del derecho del trabajo, como en el caso de los miembros del comisariado ejidal y el consejo de vigilancia, cuyas obligaciones se fijan en los artículos 32 a 40 de la Ley en cita; los de los órganos de representación y gestión administrativa de las comunidades agrarias de acuerdo con el artículo 105 del mismo ordenamiento; los miembros de los consejos de administración y vigilancia, según se menciona en el artículo 110 de la ley en comento, además de los trabajadores contratados para realizar faenas, los cuales no cuentan con reglamentación legal específica que proteja sus derechos humanos laborales, como se desprende de lo expresado dentro de la legislación en estudio.

En el ámbito del derecho privado destacan los trabajadores cuyas relaciones laborales se encuentran reguladas en forma directa por el Código Civil del Estado de México en sus artículos 7.738 a 7.880, a través de contratos de depósito, secuestro, mandato, mandato judicial, prestación de servicios profesionales y de transporte; así como aquellos trabajadores contratados en forma indirecta mediante contratos como el de obra a precio alzado. En todos los supuestos mencionados también se originan relaciones laborales que, al sujetarse a normas ajenas al derecho del trabajo, en la mayoría de las ocasiones provocan violaciones a los derechos naturales de los trabajadores en estudio.

También existen trabajadores que a la luz del Código de Comercio se encuentran vinculados con un patrón conforme a lo dispuesto por los artículos 273 a 331 y 576 a 604 del mencionado ordenamiento, aunadas a las

normas que de ellos emanan, al quedar sujetos a grupos de contratos tales como la comisión mercantil, en cuyo seno se inserta el contrato de los comisionistas, además del contrato de factores y el contrato de dependientes, ordenamientos éstos que, en estricto sentido, también regulan relaciones laborales sujetas a normas ajenas al derecho del trabajo.

Finalmente, también consideramos necesario determinar la atinencia y pertinencia de las normas insertas en leyes del trabajo cuyo objetivo consista en regular las relaciones laborales consideradas atípicas.

En primer término, procedemos al análisis de las ubicadas en la Ley Federal del Trabajo, norma reglamentaria del apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, aunadas a las normas técnicas e individualizadas que de esta ley emanan, las cuales tiene como objetivo definir los contratos de trabajo atípicos regulados por la Ley Federal del Trabajo en la primera parte, sección segunda del título sexto con el nombre de Trabajos Especiales.

Los trabajos especiales que la ley en cita inserta, como tales, son: trabajadores de confianza; trabajadores de los buques; trabajo de las tripulaciones aeronáuticas; trabajo ferrocarrilero; trabajo de maniobras en servicio público en zonas bajo jurisdicción federal; trabajadores del campo; agentes de comercio y otros semejantes; deportistas profesionales; actores y músicos; trabajo a domicilio; trabajadores domésticos; trabajadores en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos; industria familiar; trabajo de médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad y trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley. Todos estos contratos incluidos en los artículos 181 a 353-U de la Ley Federal del Trabajo. Lo cual ha provocado una enorme diversidad de categorías de trabajadores que van desde los altamente protegidos hasta a quienes les son violentados algunos de sus derechos humanos laborales fundamentales.

Por otra parte, en este grupo también se ubican los trabajadores al servicio del Estado cuyas relaciones se encuentran reguladas por el derecho burocrático definido a la luz del párrafo último del artículo 115 constitucional, la fracción VI del artículo 116 constitucional, así como el apartado “B” del artículo 123 del ordenamiento en cita; los cuales tienen, como normas ordinarias, entre otras, a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional a nivel federal y la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios a nivel local, así como las normas técnicas e individualizadas

que de ellas emanan, como es el caso de las disposiciones relativas a los trabajadores del Poder Legislativo federal.

En tal sentido, respecto al derecho burocrático conviene mencionar que, de acuerdo con los artículos 3o. y 4o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional, a los trabajadores se les divide en cuatro grupos: *a)* los de base, a quienes propiamente se les otorga el carácter de trabajadores; *b)* Los de confianza, a quienes se define como una relación atípica laboral, en los cuales se incluye una variada gama de trabajadores, desde quienes realizan actividades de estricta confianza como el manejo de fondos y valores, los miembros del ejército y armada nacional, pasando por el personal de las secretarías particulares y las ayudantías, hasta quienes llevan a cabo actividades no consideradas estrictamente de confianza, como es el caso de quienes efectúan tareas de investigación científica o asesoría técnica; *c)* Aquellos que presten su servicio mediante contrato de carácter civil, es decir, están sujetos al pago de honorarios, a pesar de reunirse los elementos de una relación laboral, y *d)* Quienes figuran en las listas de raya de los trabajadores temporales.

Además conviene mencionar que existe otro tipo de relaciones laborales atípicas en perjuicio de los trabajadores, tal es el caso de aquellos que laboran en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o en el Poder Judicial de la Federación, como se menciona en las disposiciones encargadas de regular las relaciones laborales de quienes trabajan para el Poder Legislativo Federal y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, entre otros. En estos casos la situación más grave consiste en el hecho de que el patrón juega también el papel de árbitro en los conflictos de trabajo entre estas instituciones y sus trabajadores.

Con respecto a los trabajadores del sector público del Estado de México, la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, de acuerdo con lo dispuesto en sus artículos 4o. a 44, a los trabajadores los clasifica en dos grandes grupos: los servidores públicos y los trabajadores.

A su vez, a los servidores públicos los divide en tres agregados: a los cuales denomina generales, quienes en realidad son propiamente los sujetos de una relación laboral por tiempo indeterminado; de confianza, y los sujetos a una relación por tiempo u obra determinados. Además señala como relación atípica aquella que regula a los integrantes de los cuerpos de seguridad pública y de tránsito estatales o municipales.

Por lo que hace a los llamados trabajadores, éstos son definidos como aquellos que prestan sus servicios de docencia, investigación, difusión, de dirección o de supervisión en el Subsistema Educativo Federalizado, y debido a su ex relación con la federación tienen un contrato atípico, que en la mayoría de las ocasiones les deja en estado de indefensión frente a las violaciones de sus derechos humanos laborales.

De todo lo anteriormente expuesto se desprende que el marco jurídico encargado de regular las condiciones laborales de los trabajadores sujetos a relaciones de trabajo atípicas o sujetas a contratos diversos al laboral está constituido como una telaraña normativa; la cual, si bien tiene aciertos, también tiene graves contradicciones, antinomias y lagunas que la hacen incapaz, ineficaz, excluyente e insuficiente a su interior.

Esta situación al exterior provoca la existencia de un ambiente laboral en el que el respeto a los derechos humanos de los trabajadores con relaciones laborales definidas atípicas o con contratos bajo leyes diversas a las del trabajo no constituya la vía idónea para hacer del bien común una realidad social en el Estado de México.

De lo expresado anteriormente podemos comprobar la existencia de un marco jurídico que, a la luz de principios ajenos a los del derecho del trabajo, permite la existencia de relaciones laborales injustas e inequitativas a través de los contratos laborales atípicos o regulados por leyes ajenas a las del trabajo. Situación que ha dado origen a la existencia de trabajadores sin estabilidad en el empleo, con condiciones de trabajo desventajosas y carentes de la protección que les conceden los sistemas de seguridad social y económica, lo cual les impide, en ocasiones, el disfrute del bienestar social con niveles superiores a los de subsistencia.

III. CONCLUSIÓN

De lo expresado hasta aquí podemos afirmar que actualmente el derecho positivo laboral mexiquense, encargado de regular las relaciones de trabajo sujetas a contratos laborales atípicos o contratos insertos en leyes diversas a las de trabajo, es insuficiente para la solución de la problemática socioeconómica que aqueja a este estrato de trabajadores en la entidad y por consecuencia también se torna violatoria de sus derechos humanos laborales; razón por la cual se proponen como soluciones al problema detectado las acciones a que se hace referencia a continuación.

IV. PROPUESTAS DE SOLUCIÓN

Comprobada la veracidad del paradigma anterior, en este estudio se presentan algunos lineamientos para establecer las bases a partir de las cuales consideramos que se debe diseñar el nuevo orden jurídico encargado de regular al mundo del trabajo con el fin de restituir al estrato de trabajadores en estudio, su capacidad de goce respecto a sus derechos humanos de carácter laboral.

Para tal efecto consideramos necesario, primero, constituir en el eje conductor de esta maya normativa en estudio el hecho de que todos los trabajadores, independientemente de las características a través de las cuales ofrecen su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración, deben disfrutar de sus derechos humanos laborales, y los responsables sociales de lograrlo son todos los actores del mundo laboral.

En segundo término, tomando como eje a los derechos humanos laborales, consideramos necesario llevar a cabo el análisis profundo de la estructura normativa que actualmente regula las relaciones laborales atípicas, y aquellas sujetas a contratos inmersos en leyes diversas a las del trabajo, a efecto de derogar y abrogar todas aquellas normas violatorias de tales derechos humanos y así elevar los niveles de efectividad de esta área jurídica como vía para el logro real del bienestar social y económico actual y futuro del grupo de trabajadores en estudio.

Una vez detectadas las injusticias que provoca el marco laboral en estudio, a consecuencia de sus contradicciones, antinomias y lagunas que lo hacen incapaz, ineficaz, excluyente e insuficiente para elevar su eficacia, consideramos necesario el diseño de un nuevo marco jurídico con el carácter de *includente*, es decir, que independientemente de las condiciones a través de las cuales el trabajador ofrezca su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración, éste cuente, por lo menos, con niveles superiores de bienestar social por arriba de los de subsistencia.

El marco jurídico propuesto debe procurar a todos los que viven preponderantemente de la transferencia de su fuerza de trabajo, el respeto de los derechos humanos laborales y la obtención de la eficacia y suficiencia para proteger a quienes están sujetos a contratos de trabajo atípicos o diversos a los laborales, en su carácter de superestructura del mundo laboral, para así poder lograr condiciones de trabajo justas y equitativas en favor de aquellos regulados por relaciones laborales atípicas o contratos diversos al de trabajo.

Por tanto, para proveer al estrato de trabajadores en comento un nivel de bienestar por arriba del mínimo deseable a través del empleo formal, digno y socialmente útil, es necesario llevar a cabo la redefinición del sistema jurídico mexicano. Con lo cual, mediante la búsqueda de la equidad entre las fuerzas antagónicas laborales de nuestra sociedad, estaremos realmente coadyuvando al logro del bienestar social de todos los trabajadores mexicanos, lo que constituye uno de los fines prioritarios del derecho.

V. BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique *et al.*, *La protección internacional de los derechos del hombre. Balance y perspectivas*, México, UNAM, 1983.
- BENÍTEZ TREVIÑO, V. Humberto, *Ponciano Arriaga: defensor paradigmático de los pobres*, Toluca, Universidad Autónoma del Estado de México, 1998.
- BONIFAZ ALFONSO, Leticia, *El problema de la eficacia en el derecho*, 2a. ed., México, Porrúa, 1999.
- BUEN L., Nestor de, *Concertación social, reconversión y empleo*, México, Porrúa, 1988.
- CALZADA PADRÓN, Feliciano, *Derecho constitucional*, México, Harla, 1997.
- CAMPILLO SAINZ, J. José, *Derechos fundamentales de la persona humana. Derechos Sociales*, México, Comisión Nacional de Derechos Humanos, 1995.
- DELGADO MOYA, Rubén, *Filosofía del derecho del trabajo*, 6a. ed., México, Sista, 1997.
- FERRIJOLI, Luigi, *Derechos y garantías. La ley del más débil*, Madrid, Trotta, 1999.
- HOFFMANN ELIZALDE, Roberto, *Sociología del derecho*, México, Universitarios, 1975.
- KELSEN, Hans, *La idea del derecho natural y otros ensayos*, México, Editorial Nacional, 1979.
- , *¿Qué es la justicia?*, Buenos Aires, Leviatán, 1981.
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *Las nuevas relaciones de trabajo*, México, Porrúa-UNAM, 1999.

- LANZ DURET, Miguel, *Derecho constitucional mexicano*, 5a. ed., México, Editorial Continental, 1984.
- LUCAS, Javier de, *El concepto de solidaridad*, México, Fontamara, 1998.
- MARITAIN, Jacques, *Los derechos del hombre y la ley natural*, trad. Héctor F. Miri, Buenos Aires, Editorial la Pléyada, 1972.
- NOVOA MONREAL, Eduardo, *El derecho como obstáculo al cambio social*, 13a. ed., México, Siglo XXI Editores, 1999.
- REALE, Miguel, *Teoría tridimensional del derecho*, Madrid, Tecnos, 1997.
- VASAK, Karel, *Las dimensiones internacionales de los derechos humanos*, trads. de Hernan Sabaté y María José Ordellar, Barcelona, Serbal/UNESCO, 1984, vol. I.
- VILLORO TORANZO, Miguel, *Lecciones de filosofía del derecho*, 4a. ed., México, Porrúa, 1999.

Legislación

- Código Civil del Estado de México.
- Código Fiscal de la Federación.
- Código de Procedimientos Civiles para el Estado de México.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Convención americana sobre Derechos Humanos, aprobada y abierta a firma, ratificación y adhesión el 22 de noviembre de 1969; publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 7 de mayo de 1981.
- Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada el 10 de diciembre de 1948 por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas.
- “Empleo, capacitación y productividad”, Plan de Gobierno en el Estado de México.
- Ley agraria.
- Ley de Amparo Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley de Educación del Estado de México.
- Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos.
- Ley del Seguro Social.

- Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.
Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.
Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado y Municipios.
Ley de Sociedades de Solidaridad Social.
Ley Federal del Trabajo.
Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado “B” del Artículo 123 Constitucional.
Ley Federal de la Reforma Agraria.
Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
Ley General de Sociedades Cooperativas.
Ley que crea la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, publicada en la *Gaceta del Gobierno* el 20 de octubre de 1992.
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, aprobado y abierto a firma, ratificación y adhesión el 16 de diciembre de 1966; publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 20 de mayo de 1981.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado y abierto a firma, ratificación y adhesión el 16 de diciembre de 1966; publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 12 de mayo de 1981.
Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Portales de Internet

- Portal de la OIT: <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>.
Portal de la ONU: <http://www.onu.org/public/spanish/index.htm>.
Portal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:
<http://www.stps.gob.mx>.
Portal de la CNDH: <http://www.cndh.gob.mx>.