

TRABAJOS ESPECIALES

Patricia KURCZYN VILLALOBOS

SUMARIO: I. *Reflexiones iniciales*. II. *Los trabajos especiales en la legislación nacional*. III. *Nuevas categorías o nuevas especialidades*. IV. *Trabajos especiales ¿cuáles son?* V. *Trabajos especiales, profesiones y oficios*. VI. *Observaciones generales*. VII. *Conclusiones*. VIII. *Abreviaturas*. IX. *Bibliografía*.

I. REFLEXIONES INICIALES

En las primeras clases del primer curso de derecho del trabajo, en la década de los años sesenta, las enseñanzas se dirigían a los prácticamente recién elaborados conceptos en la materia; todavía se discutía sobre la denominación entre derecho del trabajo y derecho social¹ —abandonado ya el de legislación industrial u obrera—; también se analizaban las características de “esta nueva rama del derecho”, y su condición protectora constituía una gran expectativa. Entonces se estudiaba en la Facultad de Derecho de la UNAM, en y con los libros de los maestros mexicanos Jesús Castorena, Trueba Urbina y, por supuesto, el de Mario de la Cueva. En ese entonces el gran laboralista Néstor de Buen se dedicaba al derecho civil. El maestro Mariano Piña Olaya se refería en su curso a maestros españoles, como Menéndez Pidal, García Oviedo, Pérez Botija y Manuel Alonso, entre otros, lo cual abría el panorama del derecho comparado, hoy más útil que en aquel entonces.

Las características atribuidas al derecho del trabajo, recogidas algunas en los textos legales de la época, y los principios del derecho del trabajo

¹ Véase entre otros autores, a Krotochin, Ernesto, *Tendencias actuales en el derecho del trabajo*, Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa-América, 1956, pp. 21-49, con extensa bibliografía sobre el tema.

eran prácticamente aceptados por todos estos autores. Con el tiempo y la investigación advertiría que no habría mayores cambios en la esencia, no así en la práctica, en que con altas y bajas, con encuentros y desencuentros, continúa una lucha de clases entre trabajadores y patrones, a los que ahora ya se les identifica como “sectores de la producción”, tal vez en el afán de dormir algunas ideas y despertar otras acciones de sometimiento laboral discretamente cubiertas con nombres y programas distintos a los utilizados antes de los últimos veinticinco años del siglo XX, en cuya segunda mitad los estudiosos aún se esforzaban por proclamar la autonomía del derecho del trabajo. Se esmeraban por determinar sus fuentes, sus caracteres y sus finalidades. Estos profesores, como otros muchos en el mundo, estaban formando la doctrina laboral ya como derecho autónomo y como parte del derecho social. Y si bien es cierto que la evolución jurídica, como en todas las áreas, es ineludible, también lo es imposible olvidar las bases conceptuales que nos permiten insistir en la validez y vigencia de las fuentes del derecho del trabajo, de sus principios y de sus objetivos. Por ello hago breves remembranzas de los juristas que han ligado su doctrina a la vez que se les rinde homenaje y de manera especial a nuestro amigo Manuel Alonso Olea.

Recordemos brevemente. Decía el maestro argentino Mario Devealí en sus *Lineamientos de derecho del trabajo*, que una doctrina de derecho laboral común era bienvenido, pero que correspondería empezar por uniformar el derecho laboral dentro de los países. Escribió al respecto que: “Corresponde empezar por los principios; dejando por último las normas concretas...”² En esta misma obra expresaba y explicaba los principios de generalidad e igualdad; ...no existe mayor desigualdad que la igualdad entre desiguales. Parafraseando tal vez a Aristóteles, hace esta frase célebre, *ad hoc* para el derecho social. Por lo tanto, el *primer corolario* era: *no distinguir entre iguales*, y el segundo, *no asimilar a los distintos*. Entre los principios que reconocía en la *ciencia de la legislación laboral* estaba el de la *sinceridad de las leyes laborales*, que puede interpretarse hoy en día como la viabilidad de las normas de derecho positivo, con lo cual se confirma que también existe evolución en el lenguaje jurídico laboral.

El maestro argentino hizo referencias a *formas especiales de contrato de trabajo*,³ tratando algunos de ellos como son el aprendizaje, el trabajo

² Devealí, L. Mario, *Lineamientos de derecho del trabajo*, 3a. ed., Buenos Aires, Tipográfica Editora Argentina, 1956, p. 103.

³ *Ibidem*, p. 402.

a domicilio, los trabajadores retribuidos con propinas —hoy conocidos como *propineros*—, los de temporada, al *socioempleado*, los jugadores profesionales del fútbol y los agentes y viajantes de comercio, que coloca como las *zonas grises* estas condiciones especiales del derecho del trabajo para destacar la complejidad de su ubicación, denotando desde entonces el *oscurecimiento*, como le llama al desvanecimiento de la *subordinación*, como factor decisivo para calificar de laboral las relaciones derivadas de prestación de servicios, o lo que Manuel Alonso llamara *la ajenidad*.⁴ Hay que tomar en cuenta que a casi cincuenta años, la subordinación, como elemento, sigue siendo definitorio, aunque con frecuencia se simule, se disimule, se desvanezca o predomine la dependencia económica.

En la obra del maestro alemán Walter Kaskel, *El derecho del trabajo*, que aparece en 1925, se refería al *carácter especial* de algunas relaciones de trabajo; el caso de los aprendices era uno de ellos. Y en el afán proteccionista del derecho del trabajo señalaba la *dependencia personal indispensable* para catalogar una relación de trabajo, por lo que asumía tal carácter quien prestara un trabajo auxiliar, las mujeres que hacían la limpieza aun cuando fuera sólo por horas y los estudiantes-obreros. Relaciones éstas que se regían por los ordenamientos civiles.⁵ La subordinación característica del contrato de trabajo —o de la relación misma— era válida más por la dependencia económica, como hoy, por la cual se consideraban ciertas categorías como la de los trabajadores *a domicilio*. El desempeño de ciertas actividades puede equivaler a condiciones especiales en tanto salen de la clasificación simple y tradicional entre trabajadores y empleados; aun cuando entre éstos, a su vez, se distinguía a los industriales, los de oficina, los del servicio público y los dependientes de comercio.⁶ Pero es importante el señalamiento de estas condiciones para que se entiendan como el inicio de la distinción, de una más elaborada y necesitada clasificación de las categorías de trabajadores que conducen al análisis del tema general que en la legislación mexicana, por ejemplo, se llama “trabajos especiales”.

En cuanto a España, el profesor Menéndez Pidal se refirió en su libro *Derecho social español*, a las clases especiales de contratos de trabajo.

⁴ *Ibidem*, pp. 405 y ss.

⁵ Kaskel, Walter y Dersch, Hermann, *Derecho del trabajo*, traducido y anotado por Ernesto Krotoschin, Buenos Aires, Roque Desalma, 1961, pp. 35-38.

⁶ *Ibidem*, pp. 61-63.

Si bien se podrían mencionar suficientes especialidades sólo destaco tres: a) trabajo a domicilio, en trabajo en obras y servicios públicos, b) los portuarios, y c) alguno que definitivamente era tal vez el más especial de los especiales: *Mención especial de los caballeros mutilados por la patria y ex combatientes* (que tenían una sobreprotección, como era la prohibición de establecer edad límite para su colocación).⁷ Una categoría, si así puede llamarse, de gran importancia para referir el trabajo subordinado de los trabajadores afectados con alguna invalidez, o como se les llama actualmente, discapacitados.

Abordado el tema de manera diferente, los profesores franceses, Carmelynck, G. H. y Lyon-Caen, G., en la obra que continuaron y actualizaron de los profesores franceses André Rouast y Paul Durand (*Précis de législation industrielle*) se refieren a la condición del trabajador cuando se coloca bajo la dependencia de un empleador en que se constituye *la dependencia económica* como factor decisivo de la condición de trabajador, aunque admiten que la *subordinación económica* es imprecisa. Así, la presencia de este elemento determina la consideración de quienes trabajan a domicilio, a los representantes de comercio, a los gerentes de sucursales. Estas relaciones, sin que se señale explícitamente, se asumen como especiales, y el elemento de subordinación vuelve a ser factor central.⁸

Por su parte, el maestro Guillermo Cabanellas distingue categorías de trabajo en el contexto legal español de la época,⁹ y detalla las condiciones entre trabajadores independientes y dependientes, estos últimos, regulados por las normas laborales, prestan sus servicios bajo *subordinación*. En relación con algunos servicios prestados —en los domicilios particulares, por ejemplo, los sirvientes, jardineros, porteros— no se contemplaban como sujetos de contrato de trabajo. El criterio se basa en que sus funciones no *representan* lucro para sus *amos*. En tales casos, la

⁷ Menéndez-Pidal, Juan, *Derecho social español*, Madrid, Revista de Derecho Privado, 1952, vol. I, pp. 462-465. Vale la pena transcribir una nota que como *advertencia importante* aparece enseguida de la introducción: “Debido al dinamismo del Derecho Social, téngase en muy en cuenta las modificaciones y adiciones impuestas por las disposiciones legales dictadas con posterioridad a la composición de esta obra...”. Y vale la pena señalar la nota por la referencia al dinamismo del derecho social que ahora leeríamos como derecho laboral.

⁸ *Derecho del trabajo*, 5a. ed., Madrid, Biblioteca Jurídica Aguilar, 1974, pp. 2, 107, 109 y 118 (la primera edición en francés se publicó en 1963).

⁹ *Compendio de derecho laboral*, Buenos Aires, Bibliográfica Ameba, 1970, t. I, pp. 355-365.

subordinación, que es evidente, no fue considerada como el factor esencial, sino el lucro que representa para los empleadores. Tal sería también el caso de los trabajadores al servicio de templos u órdenes religiosas, o bien de asociaciones filantrópicas o civiles cuyos servicios no tienen la finalidad de producir riqueza económica para sus miembros o para sus fundadores. El autor tampoco reconocía a los trabajadores agrícolas y a domicilio como sujetos del contrato laboral. Para él, las situaciones especiales fueron tales como las de los empleados de comercio, los altos empleados, los de confianza, *los socios empleados*, y los aprendices, entre otros.

II. LOS TRABAJOS ESPECIALES EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

En México, el doctor Mario de la Cueva, tratadista tanto de derecho constitucional como laboral, presidió en 1968 y 1969 la comisión redactora de la segunda Ley Federal del Trabajo, en la cual incluyó una serie de conceptos que permitían considerarla como una legislación actualizada, puesta al día en el lugar que se requería, ya que en esas fechas en Europa caminaba una modificación en las relaciones laborales y su regulación con motivo de advenimientos económicos y problemas de alcance mundial. La fecha de expedición de esta ley, el 1o. de diciembre de 1970, coincide con los cambios que en el continente europeo estaban ocurriendo. La transformación era un hecho.

La primera Ley Federal del Trabajo (1931), expedida a catorce años de vigencia de la Constitución Política, que establecía los derechos individuales y sociales de trabajo por primera vez; reguló algunos servicios como especiales, entre ellos, los domésticos, en el mar y vías navegables, ferrocarrileros, del campo, de las pequeñas industrias, de la familiar y del trabajo a domicilio, así como los aprendices. La segunda ley, cuyas referencias futuras serán bajo las siglas LFT, amplió el tema e introdujo un título especial sobre trabajos especiales, el cual repite los contenidos ya en la primera ley —que aboga— y agrega otros, que son los siguientes: en la transportación aérea y terrestre, deportistas profesionales, agentes de comercio, en espectáculos, bares, restaurantes y hoteles, así como trabajos de carga y descarga en zonas federales. No se aprecia método de clasificación, y desaparece la regulación de contrato de aprendizaje, que había sido causa de evasión en el cumplimiento de los derechos laborales afectando principalmente a los jóvenes.

La nueva Ley mexicana, todavía vigente, con algunas reformas, la más importante en 1980 en materia procesal, superó la concepción de dirección técnica y de dependencia económica, acogiendo el elemento de la subordinación como factor común y característico para definir la condición laboral de los servidores. La subordinación es elemento aprobado por la doctrina y por la práctica aun cuando su desvanecimiento ya podía ser detectado, y en la fecha de promulgación de la Ley de referencia debió haber sido tema de análisis y de reflexión. Este cuerpo normativo homologa los efectos de la relación de trabajo y del contrato de trabajo, con lo cual amplía la tutela de los trabajadores y abre las expectativas para exigir el cumplimiento a sus derechos aun sin la existencia de un contrato (oral y escrito). Aunque de hecho pueda presumirse la existencia de un contrato individual tácito, su falta es atribuible exclusivamente a la parte patronal por lo que su responsabilidad incumplida hace que ante la hipótesis de una demanda laboral le corresponda, en la mayoría de las ocasiones, la carga de la prueba.

Es evidente que para 1970, varios contratos colectivos ya señalaban las condiciones específicas para algunos trabajos especiales, y que otros se habían hecho notorios para el legislador, en virtud de los conflictos llegados ante las juntas de conciliación y arbitraje, o bien había habido jurisprudencia.

Al texto legal original de 1970 le fue agregada la categoría de trabajadores en instituciones de educación superior, con lo cual se respondía a la inquietud de agregar un tercer apartado al artículo 123 constitucional. Esta inclusión fue importante, y prueba la insuficiencia de acoger todas las especialidades de trabajo o los que se salen de lo general. Entre éstos, pueden estar los vigilantes que laboran turnos de veinticuatro por veinticuatro horas, que ejemplifica dramáticamente la explotación laboral y deja fuera de atención legal actividades cotidianas.

Además de lo reseñado hasta ahora, puede advertirse que:

- a) La LFT, al referirse a los trabajos especiales, no respetó con fidelidad el proemio del mismo artículo 123 citado, que ordena aplicar sus disposiciones a los contratos de trabajo de “obreros, empleados, artesanos, jornaleros, domésticos y de una manera general, todo contrato de trabajo”.

Es claro que con esta disposición el legislador constituyente quiso evitar la posible exclusión de trabajadores de los beneficios sociales que la carta magna proclama.

- b) Quedaron fuera de reglamentación trabajos específicos que contiene la misma disposición y se agregan otros, como se ha visto. Hay otros que no se mencionan en el texto legal, que son funciones muy conocidas y que se ignoraron en las normas de trabajo durante muchos años. Este es el caso de los empleados de la banca, sector que después de la *nacionalización* de la misma se incluyó en el apartado “B” del artículo 123, CP, en 1976 y que al reprivatizar los servicios bancarios volvió a quedar regido, como debiera ser, por el apartado “A”, lo cual ocurrió en 1993. Antes de estos cambios, que se produjeron prácticamente de la noche a la mañana, los conflictos laborales de los empleados de la banca se resolvían por la Comisión Nacional Bancaria, con franca violación a las disposiciones constitucionales.

Es importante destacar que ni las normas sociales del artículo 123, CP, ni las leyes laborales hicieron alusión alguna a los llamados “trabajos voluntarios, al trabajo penitenciario de los reos o en general al prestado en instituciones no lucrativas, en organismos descentralizadas o en instituciones de asistencia privada o filantrópicas”. Esta última condición, por ejemplo, en la década de los años setenta todavía se debatía por algunos funcionarios, desde luego por ignorancia o abuso, negando a los trabajadores de instituciones de asistencia privada los beneficios tutelares de la legislación laboral, que sin duda les correspondían.¹⁰ Con estas referencias se muestra el desorden que ha privado en la regulación de actividades que son tan especiales, como las que se dicen *especiales* en la ley, cuya consecuencia es la exclusión y la confusión que se crea en perjuicio de los trabajadores.

Al hacer referencia a la doctrina laboral de hace más de cuarenta años y unirla a la doctrina con la realidad nos permite reiterar que en materia de trabajadores ocupados en actividades *especiales* no ha habido un cambio sustancial en su protección legal. Pudiera ser un simple descuido de

¹⁰ En el Distrito Federal se aplicaba, indebidamente, la Ley de Asistencia Privada de 1901 que negaba cualquier derecho laboral a sus trabajadores, no obstante su inconstitucionalidad y su carácter local, que la sometía a una categoría jerárquica inferior a la LFT.

las políticas públicas o porque muchos de ellos se encuentran protegidos a través de los contratos colectivos (los cuales se modifican por lo menos bianualmente en el apartado de condiciones generales y anualmente en cuanto al monto de los salarios).¹¹

La LFT por lo general es aplicada a los trabajadores no sindicalizados, que suelen coincidir con los menos calificados, sin que ello sea la regla. De tal manera que, en principio, se protegen principalmente relaciones laborales ordinarias o estándares. Tampoco se advierte modernización normativa en los 34 años de vigencia de la LFT mexicana. Quiere decir que la significación de algunas actividades se debe más a la acción sindical, que a la ley misma, aun cuando ésta establezca condiciones mínimas o máximas necesarias para una protección de orden general, que no puede ser contrariada por contrato colectivo alguno. Ciertamente es, por lo tanto, que el legislador mexicano de 1970 presumía la importancia de la reglamentación sobre trabajos especiales en los contratos colectivos, como se sugiere en la exposición de motivos y se corrobora, a título de ejemplo, con el artículo 266, LFT, que se refiere a los trabajadores “en maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal”, por la cual señala que “en los contratos colectivos se determinarán las maniobras... distinguiéndose de las que correspondan a otros trabajadores”.

III. NUEVAS CATEGORÍAS O NUEVAS ESPECIALIDADES

Es fácil entender que se produzcan cambios de rutinas en los trabajos, en tanto suceden continuamente toda clase de cambios tecnológicos, sociológicos, financieros, ambientales, geográficos, que repercuten en la sofisticación de la organización laboral y en los procesos de producción, incluidos los mercados de mano de obra. Al momento de expedirse la LFT de 1931 el mundo productivo seguía el modelo en auge que era el *fordismo*,¹² en tanto que el contexto económico político bajo el cual se

¹¹ De los trabajos especiales que regula la LFT, en los de transportación aeronáutica y en los de estudios superiores es conocida la importancia y activismo de sus sindicatos, como lo fue el de los trabajadores en comunicaciones ferroviarias. Se conocen otros sindicatos importantes como el de los músicos (SUTUM), pero no se sabe de organizaciones defensoras de los trabajadores a domicilio, por ejemplo.

¹² En el posfordismo, la política tiene una tarea mucho más importante: permitir la comunicación entre redes, garantizando la universalidad de los derechos y de los accesos, es decir, de la herencia esencial de la modernidad, en un contexto caracterizado por

expidió la entonces nueva LFT, en 1970, era diferente. Los tiempos entre una y otra ley se marcaron con los efectos de la Segunda Guerra Mundial, el *boom* petrolero, el desarrollo de la sociedad de la información, el acercamiento doméstico a los servicios tecnológicos, qué más decir que el hombre llegó a la Luna —hoy a Marte— y que se ha descifrado un código genético que permite conocer al ser humano en lo más profundo de su ser. En este abrupto y arbitrario repaso, las generaciones que coincidimos en la época topamos con lo que Giddens ha llamado *un mundo desbocado*,¹³ desbocamiento que alcanza las relaciones laborales paralelo a cambios personales y sociales con las distintas reacciones que se producen. En este sentido, sería imposible dejar fuera de la reflexión la evolución en los patrones familiares: la mujer abandona los roles tradicionales, se incorpora a la actividad económica, asume con más potencia la escalada por imponer su igualdad social, económica y, por lo tanto, jurídica, auxiliada por los descubrimientos modernos de anticoncepción y el abandono —aunque paulatino— de mitos y sometimientos. También es importante que se inicie el reconocimiento al valor económico del trabajo doméstico, que se une a factores necesarios para combatir la discriminación por sexo o por género.

Al mismo tiempo, los derechos humanos son revaluados; se abre la segunda y la tercera generación de esos derechos, y su reconocimiento también alcanza niveles internacionales con la consecuente producción de documentos e instrumentos internacionales para su promoción y protección supranacional. Todo esto es importante para valorar en su justa medida los trabajos especiales, muchos de ellos, como los hechos a domicilio y los de los talleres familiares, frecuentemente desempeñados por mujeres y menores.

Ahora bien, si el fenómeno de la evolución está presente en todas las esferas de la vida humana y se reconoce plenamente, entonces es imposible ignorar en el ámbito laboral el cambio de actitudes, de actividades, de funciones y servicios a los cuales deben darse otros nombres para distinguirlos de los tradicionales. Hay nuevas organizaciones, grupos de tra-

las iniciativas mutualistas, las relaciones de comunidad, las relaciones de clan... Dicho de otro modo, en un contexto en el que prevalece la capacidad de federar intereses y horizontes singulares; www.ciudadpolitica.com/modules/tinycontent/index.php. Opiniones: Producción de conocimiento y valor en el posfordismo. Ciudad Política, 11.01.2003 (1773 Lecturas)

¹³ Giddens, Anthony, *Un mundo desbocado*, Madrid, Tzurus, 2000.

bajadores cuyas funciones y operaciones dejan de procesarse bajo las rutinas históricamente conocidas. Ya no sólo es la transición del trabajo agropecuario y artesanal al industrializado, sino a otros ámbitos, como es el de la sociedad postindustrial. Surgen otras formas de relacionarse en el binomio de dador y prestador de trabajo. Ahora habrá que plantearse si las relaciones laborales abren camino para dejar de ser exclusivamente bilaterales, como hasta ahora lo contemplan las leyes del trabajo.

Por otra parte, respecto a la economía a mediados del siglo XX, ésta buscaba su reacomodo bajo las nuevas teorías,¹⁴ y en el escenario laboral se fue quedando atrás la relación casi directa que existió entre el trabajador y el patrón. Los cambios se manifiestan, se producen y los papeles protagónicos del “patrón” y el “trabajador” se fueron ocupando por los consorcios empresariales y los sindicatos, mismos que a veces fortalecidos no logran siempre, ni en la misma medida, equiparar su fuerza con la económica del capital más beneficiado por la globalización. Esta diferencia acrecentada por las tendencias neoliberales facilita la imposición de condiciones por parte de las empresas no sólo en cuanto al desempeño laboral —en forma, tiempo y modo— sino que se extendieron para imponer sus intereses en áreas, como la fiscal y la de seguridad social.

En las tácticas empresariales, la estrategia sobre la organización del trabajo que promueve la terciarización y la descentralización empresarial puede considerarse como elemento de extrema influencia para favorecer la disminución de la afiliación sindical y el importante aumento de *freelancers* o trabajadores autónomos o independientes —como se quieran llamar— quienes en su mayoría acusan condiciones precarias en el trabajo y llegan a formar parte del sector informal a causa del desempleo o simplemente incrementan los ya alarmantes grupos de desocupados con las consecuencias que no es necesario repetir. Pero puede agregarse que la precariedad se convierte también en obstáculo importante para el desarrollo del diálogo social que hoy tanto se busca como instrumento de paz social.

La antigua y directa relación entre trabajador y patrón o empleador, aun cuando vertical, permitía que se conocieran el rostro uno y otro, permitía mantener la comunicación más o menos directa entre ellos, la cual se ha ido disolviendo hasta crear hoy una despersonalización que conlleva

¹⁴ Era el apogeo de las teorías keynesianas (de bienestar). El bienestar social predominaba como política, lo cual cambiaría durante el proceso globalizador y su tránsito al posfordismo.

va a la falta de cohesión social y a dificultar el entendimiento entre los sujetos de la relación de trabajo. Esto implica que se pierda el sentido humanista del derecho del trabajo y vaya tomando una dirección distinta a la que originalmente lo condujo con desapego total a la cuestión social que lo animó, y en ello habría que cuestionarse si no hace falta que se plantee una nueva cuestión social.

La modificación generalizada en los distintos ámbitos de las relaciones laborales hace que a las categorías de *trabajos especiales* conocidas desde hace décadas se vayan sumando otras como características propias de las nuevas sociedades humanas ya globalizadas.

A éstas siguen, como seguirán sumándose, las que ocurran en función de las transformaciones en los sistemas científicos de la organización del trabajo, consecuencia de los procesos que generan la robotización, la informática, la tecnologización y la propia modificación conductual del ser humano. Estos cambios, al parecer, no han tenido la suficiente relevancia para que el legislador se haya planteado las reformas que sí necesita la LFT, cuya debilidad produce cada vez con más intensidad, la disociación entre los objetivos del derecho del trabajo y la regulación práctica en las relaciones entre trabajadores y empleadores.

Los replanteamientos para la modificación laboral se refieren a la organización laboral con propuestas correctivas, no sólo para satisfacer exclusivamente la productividad o la competitividad, como parece ser el empeño principal empresarial, sino para hacer congruente la interrelación de los contenidos filosófico, sociológico y económico en el derecho del trabajo y crear un escenario con justicia social que beneficie tanto a trabajadores como a empleadores, esto es, a la sociedad en conjunto, dando un sentido positivo a las generaciones económicamente activas de la actualidad. En otro sentido, en el contexto jurídico, las reformas deben tener lo necesario para que el derecho transite con sus normas positivas de manera paralela al progreso. Viabilidad y eficacia. Todo ello en función del bienestar social, de la justicia social.

IV. TRABAJOS ESPECIALES ¿CUÁLES SON?

La frecuencia con que se habla en la doctrina y en la legislación de *trabajos especiales* y las distintas repercusiones sobre éstos justifica su reconsideración. Pero ¿qué es lo que se entiende concreta y prácticamente por trabajo especial? La búsqueda de esta respuesta al amparo del sistema

jurídico laboral mexicano tropieza con la franca discordancia terminológica, así como entre la normatividad y la realidad. El análisis jurídico exhaustivo debe comprender la legislación —la LFT, la LSS, algunos reglamentos—, la jurisprudencia, los convenios internacionales ratificados y contratos colectivos, a la vez que debe entretenerse con reflexiones de orden social y económico.

Respecto a la primera disertación, en el campo de los términos, sabemos que son muchos con los cuales suele distinguirse las relaciones laborales tradicionales de las nuevas modalidades. Algunas legislaciones utilizan términos más o menos semejantes, pero hay una preferencia por llamarlos *trabajos atípicos*, pero que igualmente pueden conocerse como *no estándares*, *singulares*, *irregulares* o *especiales*. En Canadá y Estados Unidos las relaciones no estándares serían las *atípicas* en países latinoamericanos.

Hablar de *tipismo* laboral no es en realidad un buen diferenciador conceptual, sino una etiqueta meramente distintiva, lo que expresa lo característico de una relación de trabajo, una integración de elementos: bilateralidad, supra y subordinación entre los sujetos, prestaciones y pagos o contraprestaciones, según la legislación que corresponda aplicar.¹⁵

En cuanto a lo segundo, lo estrictamente jurídico, puede plantearse abiertamente la incongruencia en el marco legal, como se advierte en seguida:

- La Constitución Política. El artículo 123 hace una distinción básica entre los trabajadores del sector privado y los del sector público, sin darles connotación de especiales. La disposición se refiere, en términos generales, a la obligatoriedad de la normatividad para *toda persona*, para después facultar al Congreso de la Unión a expedir leyes para cada uno de los sectores que se indican.

La reflexión en este ensayo se refiere al primer sector, al privado, que se regula en el apartado “A” del multicitado artículo 123 constitucional, que regirá. “...entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo...”. No se hace mención a trabajo especial alguno. La base es la generalidad o el principio de igualdad.

¹⁵ Kurczyn Villalobos, Patricia, *Las nuevas relaciones de trabajo*, México, Porrúa-UNAM, 1999, pp. 168 y ss.

La disposición menciona diferentes categorías sin marcar condiciones laborales distintas, y el hecho de referirse a *todo contrato de trabajo* dejaría sin efecto cualquier distinción. La diferenciación tiene una razón histórica: en el momento de la promulgación era importante señalar para “aclarar” y evitar discriminaciones entre los trabajadores; eran, además, las ocupaciones primordiales de aquel entonces.

- La LFT, reglamentaria del apartado “A”, por su parte, sí regula condiciones distintas para ciertas categorías que recoge en un solo título que precisamente denomina “trabajos especiales”. Las actividades que en éste se incluyen no tienen características similares entre sí, incluso la disposición general se concentra en un escueto artículo en que se dice que “los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen”. Es decir, que en caso de contradicción serán aplicables las normas especiales y no las ordinarias. Enseguida se regulan 16 especialidades diferentes sin satisfacer la gran variedad de funciones que dejan atrás lo tradicional o lo que se podría considerar lo común. Sin embargo, es entendible que la lista de especialidades no sea exhaustiva, lo que tampoco sería recomendable. Pero lo que sí conviene es que la regulación parta de disposiciones generales que puedan aplicarse por analogía a funciones no enlistadas y que en todo caso haría más congruente la reglamentación. A nadie escapa que actualmente la legislación deja fuera a una buena parte de quienes ocupan puestos que se pueden considerar *especiales* o que desarrollan funciones no estándares.

Antes se señala que no existe prácticamente un método para aglutinar los *trabajos especiales*. Se contemplan, por ejemplo, los trabajos relacionados con el transporte —aéreo, marítimo, ferrocarrilero y de autotransportes—. Los tres primeros generalmente se rigen por contratos colectivos, en tanto que regula otros en los que difícilmente puede encontrarse alguna organización sindical que los acoja, como es el caso de los taxistas, o como ocurre con el trabajo a domicilio. Párrafos más adelante se advertirá que hay una gran diferencia entre los mismos trabajadores especiales que dificulta formar sus categorías para efectos de regulación.

- La Ley del Seguro Social no hace distinción alguna por especialidad del trabajador, con excepción de los trabajadores de la construcción para obra o tiempo determinado.¹⁶ Esta categoría no se contempla en las disposiciones constitucionales ni en la ley laboral propiamente dicha, pero sí aparece normada en la Ley del Seguro Social y en los catálogos de actividades de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. En esta reglamentación el legislador consideró de gran importancia la eventualidad, pero combinada con el trabajo de la construcción, aun cuando la LSS contempla modalidades en relación con los trabajadores eventuales en general, a los cuales sujeta al régimen obligatorio bajo la única condición de prestar servicios de conformidad con los artículos 20 y 21, LFT, los cuales hacen de la subordinación el factor esencial, corroborado como está por la jurisprudencia.

V. TRABAJOS ESPECIALES, PROFESIONES Y OFICIOS

La incongruencia persiste cuando se intentan comparar las categorías legisladas y las actividades que incluye el catálogo de actividades que elabora la Comisión Nacional para los Salarios Mínimos (Conasami) para fijar salarios mínimos profesionales (SMP). Actualmente son ochenta y ocho las profesiones, oficios y trabajos especiales que tienen fijado SMP superior al salario mínimo general (SMG). Este último se fija para regir todas aquellas actividades no catalogadas para el SMP; abarca, por lo tanto, desde los trabajos más sencillos, que no requieren calificación alguna, hasta trabajos especializados, aun cuando se exijan títulos registrados ante las autoridades que correspondan para autorizar su funcionamiento, con conocimientos de alta tecnología o con una calificación extraordinaria, en virtud de no estar contemplados en el catálogo de especialidades, cuya limitación tampoco permite su aplicación por analogía. Esta primera impresión conduce a visualizar un sistema anacrónico, arbitrario y discriminatorio. Veamos algunos ejemplos concretos:

Médicos residentes; regulados por la LFT, no incluidos en el catálogo de actividades de la Conasami y con seguro social obligatorio regular.

¹⁶ Sí distingue entre trabajadores de planta y eventuales, pero no por especialidad. La excepción son los trabajadores de la construcción por obra o tiempo determinado, quienes se rigen por un reglamento determinado de 22 de noviembre de 1985.

El capítulo XVI, LFT, regula el trabajo de médicos, “...profesional de la medicina con título igualmente expedido y registrado ante las autoridades competentes, que ingrese a una unidad médica receptora de residentes, para cumplir con una residencia (sic)”, con el fin de hacer una especialidad médica. Es uno de los ejemplos en que no hay señalamiento de salario mínimo profesional; por lo tanto, los médicos quedan a merced de la remuneración básica, del SMG, aun cuando el supuesto lógico haga concluir que por su preparación y su responsabilidad tienen derecho a percibir una remuneración equitativa, o un sueldo remunerador, como lo marca el artículo 5o. LFT, en sus disposiciones generales. Valdría la pena analizar los pagos que reciben estos profesionistas y cotejar con los salarios de otros profesionistas, y en tal caso puede con las remuneraciones de las enfermeras tituladas o las auxiliares de enfermería que cataloga la Conasami.

Debe destacarse que los médicos residentes son un apoyo muy importante para el funcionamiento de las instituciones hospitalarias en que se desempeñan de acuerdo con los programas de enseñanza de la institución que expida el título, pero que no necesariamente debe convenir o estipular el importe de sus remuneraciones. La prestación de los servicios como residentes es un requisito para especializarse y es obligatorio también prestar un servicio social. En ambos casos tienen derecho a recibir remuneraciones —las cuales con frecuencia son precarias— sin que obtengan prestaciones adicionales a las que marca la LFT y sin que se originen vínculos permanentes de trabajo. Su condición laboral indica la obligatoriedad de su afiliación al régimen obligatorio del seguro social en términos regulares. En algunos casos, como ocurre con el Instituto Mexicano del Seguro Social, los médicos residentes gozan de buenas condiciones laborales e incluso son motivo de regulación en el contrato colectivo de la institución, pero ésta no es la regla general.

Enfermeras(os). Médicos residentes; regulados por la LFT, no incluidos en el catálogo de actividades de la Conasami y con seguro social obligatorio regular.

Los médicos residentes no se contemplan en la clasificación ni en los programas de estudio de la Conasami para fijarles salarios mínimos profesionales, pero las enfermeras(os), cuyas funciones no merecen la calificación de especial por la LFT, sí son punto de atención; se les incluye en el catálogo correspondiente y se distingue entre los o las tituladas como

“licenciados en enfermería”, y quienes son auxiliares prácticos, teniendo ambas categorías funciones diferentes. En el caso de las enfermeras tituladas, éstas

...dispensan cuidados simples de asistencia a enfermos en hospitales, clínicas, laboratorios y otros establecimientos similares. Recibe pacientes y los registra; toma signos vitales, sangre y otras muestras; hace curaciones menores, aplica sondas, sueros, inyecta, premedita enfermos que van a ser operados; auxilia en operaciones, partos cunas e incubadoras; alimenta y aseaa niños (¿adultos no?), limpia y esteriliza instrumental quirúrgico y otras labores de asepsia y atención a enfermos. Puede administrar medicinas y vigilar la periodicidad en que deben aplicarse (¿no suministrarse?) Desempeña su trabajo bajo vigilancia de un médico o enfermera titulada.

Al comparar las funciones de las enfermeras(os) tituladas(os) con los auxiliares de enfermería, la diferencia principal se ubica en las labores de supervisión y distribución de trabajo que hacen las primeras respecto de los segundos y el apoyo que prestan en quirófanos, que sin duda es muy importante. La titulación del personal de enfermería exige los mismos estudios que para casi todas las profesiones, inclusive la de los médicos hasta antes de ingresar a la carrera. El término de estudios abarca casi el mismo tiempo que se requiere para obtener el título de médico —hasta antes de la residencia para obtener la especialización—. Sin duda hay una gran diferencia en sus actividades, pero no en importancia de responsabilidades.

En este ejercicio comparativo se puede observar que el personal de enfermería titulado es una categoría subestimada por las autoridades laborales, por ser la única profesión catalogada (número 31) a la que se exige la posesión de título registrado, pero que se ignora como actividad especial por la LFT no obstante ser una profesión de alto riesgo, si se toma en cuenta la frecuencia con que se extienden sus jornadas nocturnas, el estrés y los riesgos de seguridad e higiene. Se corrobora la injusticia si se compara esta profesión con la de trabajador(a) social, a la que se le fija SMP en el nivel de técnico para el cual “estudió el plan de 3 años o 6 semestres después de la secundaria”, como lo dice el mismo catálogo (núm. 83).

Trabajadores del campo. Son los jornaleros mencionados expresamente en el artículo 123, CP, regulados por la LFT como trabajadores especiales; excluidos del catálogo de actividades de la Conasami; sujetos del seguro social obligatorio regular.

El trabajo del campo es también motivo de discriminación legal, no obstante la precariedad en sus condiciones de trabajo y de ser los campesinos un sector de alta vulnerabilidad. Estos trabajadores sufren constantemente la violación a sus derechos laborales mínimos, condición que no se ignora por las autoridades gubernamentales ni por la opinión pública. Sin embargo, las condiciones bajo las cuales se desempeñan, incluso como trabajadores migrantes o peregrinos dentro del territorio nacional, son dramáticas. Los programas de atención a jornaleros por parte de autoridades distintas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social indican que se les considera parte de los grupos vulnerables a los cuales se asignan programas de asistencia social o desarrollo humano. La facilidad en la explotación de sus servicios, que se extiende a todos los miembros de la familia, incluyendo a los niños, refiere la importancia de su consideración dentro de los trabajos especiales a la vez que llama la atención la carencia de programas especiales de inspección, capacitación o difusión de derechos. En este caso hay desobediencia a las disposiciones constitucionales que los refiere expresamente; bajo esta regla, la LFT define condiciones especiales para ellos, pero no sólo no se cumplen, sino que se ignoran por autoridades, como la Conasami, que no los incluye en su catálogo de actividades.

Los trabajadores a domicilio; regulados por la LFT como trabajos especiales, no incluidos en el catálogo de actividades de la Conasami con una excepción y sujetos al seguro social obligatorio regular.

Los trabajos que se realizan en el domicilio de los trabajadores se regulan por la LFT (capítulo XII); y el catálogo de la Conasami toma en cuenta algunas submodalidades para diferenciar los pagos salariales mínimos.

Se trata de una forma útil y conveniente para ciertos trabajadores de obtener ingresos a quienes se les dificulta sujetarse a horarios fijos, regulares o incómodos y rígidos, sea por la lejanía de sus domicilios de los centros de trabajo —o viceversa— sea por problemas de discapacidad física, atención a responsabilidades familiares o cualquier otra razón. El sistema resulta cómodo para algunos trabajadores; por ejemplo, para las mujeres con hijos pequeños, porque les permite combinar horarios y responsabilidades familiares y laborales, así como también genera la oportunidad para otros trabajadores(as) de obtener ingresos extras como complemento salarial.

El trabajo a domicilio tiene una gran diversidad, e igual puede referirse a actividades sin ninguna calificación como de desempeños que requieran co-

nocimientos especializados, como pueden ser la informática, las traducciones, elaboración de maquetas, dibujos, investigación, o tantos otros.

Las bondades de la flexibilidad señalada, buscada y aceptada por los mismos trabajadores presentan algunos inconvenientes, como el exceso de la jornada diaria, la ausencia de normas sobre higiene y seguridad y la facilidad de evadir el cumplimiento de las condiciones mínimas de trabajo por parte del empleador. La legislación mexicana exige para este funcionamiento la práctica de un registro de trabajadores a domicilio y de los empleadores. Estos últimos están obligados legalmente a reportar a la Dirección General de Inspección de la STPS el número de trabajadores, cantidad, calidad y naturaleza del trabajo, forma y monto de sus salarios, días y horas para la entrega y recepción del trabajo y para el pago, cumpliendo con las normas reglamentarias generales y especiales, en su caso.

La reglamentación del trabajo a domicilio, si bien no es perfecta, ofrece un condicionamiento que puede calificarse de satisfactorio y apropiado para regular alguna submodalidad, como el teletrabajo; sin duda una categoría que merece explicaciones detalladas en cuanto se le relaciona en legislaciones modernas con el uso de telecomunicaciones o informática con disposiciones *ad hoc*. Sin duda el trabajo a domicilio tradicional requiere actualización y aplicación de métodos de control más efectivos para la protección de los trabajadores, sobre todo en lo relacionado a la salud, higiene y ambiente laboral y a las prestaciones de seguridad social. En la segunda hipótesis, el teletrabajo, como versión moderna de esta modalidad, requiere también una regulación específica.

Respecto al trabajo a domicilio tradicional, cuya versatilidad es muy amplia, la Conasami sólo selecciona la sastrería en trabajo a domicilio (número 76), como una especialización, no obstante que el artículo 322, LFT, señala explícitamente que se deben establecer diferentes salarios mínimos profesionales para los diferentes trabajos a domicilio. En éste, como en otros más casos, la ley simplemente no se cumple impunemente.

Trabajadores domésticos; regulados por la LFT como trabajos especiales, no incluidos en el catálogo de actividades de la Conasami y no sujetos al seguro social obligatorio.

Esta categoría se incluye en el artículo 123, CP, pero sí es objeto de consideraciones especiales en la ley reglamentaria. De acuerdo con las costumbres mexicanas y con motivo de la fragilidad económica que lamentablemente perdura, el servicio doméstico que permanece en los domicilios ayudando en las labores de los hogares continúa siendo algo común.

Si bien es cierto que se han presentado cambios en dichas relaciones y que en un sector de la población los trabajadores reciben pagos más allá de los salarios mínimos legales y otras prestaciones superiores a las que pueden tener en establecimientos o empresas establecidas, en otro sector no cuentan con estas posibilidades, y con frecuencia se acercan a la explotación laboral. No cuentan con seguridad en la permanencia del empleo y no reciben otras prestaciones legales, como en seguida se menciona.

En cuanto a los reposos, por ejemplo, éstos no se determinan o no se precisan en relación con las labores diarias en que se presume que el trabajador(a) queda a la disposición de los miembros de la familia a la cual atiende. Puede permanecer en el hogar en que labora, el cual se convierte a la vez en su centro de trabajo, sin que se fijen horarios de trabajo y de descanso, con excepción del semanal, en el cual hay gran variación según lo acuerdan las partes. Con relación a la remuneración, la ley establece que del pago en efectivo que reciben, el equivalente a un 50% del mismo se debe agregar y considerar como salario en especie, que correspondería a los alimentos que recibe durante la jornada y otros servicios, como el de habitación. En otras prestaciones, la LFT refiere una desregulación, cancelando derechos que tienen otros trabajadores, como el de recibir participación de utilidades, jornada extra, ascensos y preferencias. En el ámbito de la seguridad social, la Ley del Trabajo estipula algunas obligaciones patronales para el caso de enfermedades que no sean riesgos de trabajo; ello supone que sí se reconocen sus derechos en caso de riesgos de trabajo en los términos que fija la propia LFT, excluyéndolos del régimen de aseguramiento obligatorio al dejar opcional para ellos el régimen del seguro social voluntario en los términos de la Ley de Seguro Social.

Al incumplimiento de la Conasami, al no fijar el SMP de los trabajadores a domicilio, se suma la ausencia de regulación salarial para los trabajadores domésticos en los términos fijados en el artículo 335 de la misma ley LFT.

Industria familiar. Incluida en la LFT como trabajos especiales, se desregula por la misma; no se incluyen en el catálogo de actividades de la Conasami y no están sujetos al seguro social obligatorio.

Por último, en cuanto a los trabajos especiales regulados por la LFT y mencionados en este trabajo, merece especial atención la *industria familiar*, un término no aplicable si por industria se comprende una o varias empresas bajo un esquema de organización superior. La LFT define

a la empresa para efectos laborales de manera distinta al concepto económico, pero no define ni conceptúa el de industria, que no se hace necesario, en virtud de que las prestaciones y obligaciones laborales no se fijan de acuerdo con la magnitud de la negociación o centro de trabajo. Es probable que el legislador, conforme a las condiciones prácticas en el país en el momento de legislar, quiso referirse a talleres familiares, para distinguir estas células económicas como las más sencillas, *sui generis*; aunque al mismo tiempo dejó la sensación de que por la escasa regulación comprendida en tres pequeños artículos (351, 352 y 353 LFT) de que esta forma de trabajo no merecía mayor atención, lo cual es un error. Es probable que estas disposiciones desreguladoras, de tal simpleza, hubieran podido tener, remotamente, algún fundamento de orden moral que hoy no se justifica y reclama con urgencia una total reestructuración legal.¹⁷ En tanto más se promueva el autoempleo, la microempresa y el trabajo independiente (*freelancers*) en general, más urgente es proteger a la familia de la explotación o violencia laboral.

Para la ley mexicana, taller familiar es aquel en que trabajan exclusivamente los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos. No existe limitación alguna en el grado del parentesco ni en el consanguíneo o por afinidad; tampoco se menciona el concubinato, aunque por analogía se comprende que el trato legal para ellos y entre ellos debe ser similar al de cónyuges. Respecto a los *pupilos*, la desregulación puede provocar condiciones aberrantes de explotación laboral. Este tipo de organización laboral representa una amplia e impune posibilidad de explotación, en que resultan más afectados las mujeres y los menores. No en vano las estadísticas muestran todavía la existencia de trabajadores sin remuneración.

Desde otro punto de vista, el centro de trabajo no necesariamente debe ubicarse en el domicilio familiar; la ley nada dice sobre la ubicación material del taller o de las actividades que se desempeñan, por lo que pueden funcionar en locales distintos en el domicilio. Las únicas normas aplicables obligatoriamente en estos centros de trabajo son las correspondientes a higiene y seguridad y ambiente laboral. La inspección del trabajo tiene atribuciones, y se supone que podría vigilar el cumplimiento

¹⁷ Esta idea de que entre los padres, hijos, cónyuges no se podían dar relaciones de trabajo que pudieran llevarse después como enfrentamientos laborales ante la juntas de conciliación y arbitraje pudo tener una real fundamentación moral que hoy día resulta grotesca si consideramos que también es cuestión moral evitar la explotación laboral en general y con mayor razón entre los familiares.

to de la reglamentación sobre higiene y salud en el trabajo. Sin embargo, cuando el taller se ubica en el domicilio familiar, cómo prevenir que el inspector pueda ejercer su derecho a ingresar e inspeccionar los sitios de ejecución del trabajo que pueden coincidir con los lugares más privados de un hogar.

En cuanto a los derechos de las concubinas o concubenarios, éstos deben recibir el mismo trato como si se tratara de cónyuges, y debe excluirse la condición de los pupilos que para derecho civil, en términos generales, son los menores no sujetos a patria potestad y los mayores incapacitados que quedan al cuidado de un adulto. Esta condición se convierte en una gran puerta para la explotación de personas de condición vulnerable. Los pupilos, en términos generales, son protegidos por la legislación civil, incluso el artículo 537 del Código Civil para el Distrito Federal, expresa lo siguiente: "...la administración de los bienes que el pupilo ha adquirido con su trabajo le corresponde a él y no al tutor...", por lo que no se justificaría un desempeño sin remuneración. Otra ausencia legal es la consideración de que en estos talleres se emplee mano de obra ajena a las relaciones familiares.

Agrava la situación laboral de los trabajadores en talleres familiares la falta de obligatoriedad del seguro social, aunque queda la opción de afiliarse voluntariamente, como lo expresa la ley de la materia; pero hay que considerar que este régimen obligatorio no reporta las mismas prestaciones en numérico o en efectivo.

Veladores. Excluidos de la LFT, incluidos en el catálogo de la Conasami (número 86); sujetos al seguro social obligatorio regular.

El catálogo reconoce en esta categoría al

...trabajador que realiza labores de vigilancia durante la noche. Recorre las diferentes áreas del establecimiento anotando su paso en el reloj chocador cuando lo hay, vigila al personal que entra y sale del establecimiento después de las horas de trabajo normal, cierra puertas y contesta llamadas telefónicas. Al terminar su jornada rinde un informe de las irregularidades observadas. En el desempeño de su trabajo puede usar arma de fuego.

La descripción es simpática e ingenua, y, por supuesto, inoperante para efectos prácticos, pues bastará con modificar levemente las funciones del velador, liberarlo de contestar llamadas telefónicas, por ejemplo, no cerrar sino abrir puertas —si se quiere algo de ironía—. Lo más grave es

que dicho catálogo limita esta categoría a los veladores e ignora a *los* vigilantes en general, cuando los primeros, en realidad forman una categoría de vigilante o cuidador, con la diferencia de que su trabajo se desempeña en turnos nocturnos, durante los cuales *vela*.

Otro punto de atención consiste en advertir que a un organismo sectorizado, como es la Conasami, se atribuya la facultad de autorizar a los veladores el uso de arma de fuego olvidando las normas de la ley de la materia.

VI. OBSERVACIONES GENERALES

Con el repaso de la reglamentación se advierte la incongruencia y la descomposición de la finalidad tutelar del derecho del trabajo. Es de entenderse que cuando la LFT regula trabajos especiales, la intención es la de proteger algunas categorías de trabajadores que pudieran quedar fuera de la protección regular, o bien atender las circunstancias específicas que impiden que las actividades se desempeñen en forma regular. Sin embargo, la reglamentación laboral de trabajos especiales deja sin protección a algunos de esos trabajadores, no obstante que estén expresamente incluidos en la norma constitucional (artículo 123).

La otra irregularidad es que algunos de los trabajos especiales, cuya determinación salarial debe quedar a cargo de la Conasami, porque así lo ordena la LFT, este organismo desconcentrado de la STPS los ignora.

Por otra parte, se permite concluir que el catálogo de las profesiones, oficios y trabajos especiales es incompleto; su clasificación, así como la descripción de puestos o actividades, es obsoleta; en consecuencia, viola el principio de igualdad, al dar trato discriminatorio a muchos trabajadores sin establecer los importes mínimos que permitan que los salarios verdaderamente sean remuneradores como lo ordena el artículo 85, LFT, y como lo exige la dignidad del ser humano. La Conasami ha desvirtuado su finalidad de analizar las condiciones laborales, sociales y económicas para fijar los salarios mínimos general y profesionales, con lo cual se debiera cumplir el principio de remuneración justa que recoge la LFT.

Es urgente replantear la clasificación de actividades calificadas, para efecto de determinar los salarios mínimos profesionales para aquellos profesionistas y trabajadores que desempeñan funciones de las llamadas calificadas o de lo que se considere una especialización, si se continúa hablando de *trabajos especiales*. Igualmente, y con el ánimo de exage-

rar, se deban determinar salarios mínimos para cada una de las profesiones, para lo cual habría que empezar por relacionar las profesiones reconocidas por las leyes y reglamentos de profesiones. Aun más, se hace indispensable relacionar y hacer congruente tal clasificación con las regulaciones de la Ley del Seguro Social, que reglamenta de manera especial el seguro de los trabajadores de la construcción, cuando sólo son diez oficios los reconocidos en el catálogo de actividades.¹⁸

El desorden que existe en la reglamentación de actividades específicas debe corregirse para establecer bases y sistemas de organización y protección de los trabajadores especiales. Ante la imposibilidad de describir cada puesto de trabajo habrá que buscar comunes denominadores y adecuarlos a ciertas condiciones o circunstancias según las funciones o actividades de que se trate, de algo que no es lo original. De igual manera, podrían entenderse dichos trabajos especiales como no estándares, no clásicos, como lo hacen las legislaciones anglosajonas, distinciones que en rigor pueden ser analizadas y excluidas cuando no se adaptan a la concepción necesaria que facilite la regulación y su aplicación. En este sentido, ya se ha expresado en otras ocasiones, debe construirse una tipología, y para ello coincido plenamente con el maestro Néstor de Buen: en derecho del trabajo hay que elaborar teorías más profundas. La construcción de la tipología permitiría dejar en claro la distinción entre los *trabajos atípicos*, estos que ahora identificamos como *especiales* y que a la luz de las disposiciones constitucionales o de la LFT también pueden ser innominados si los comparamos con los que sí se nominan en dichos textos.

La doctrina mexicana debe elaborar los conceptos y formular el planteamiento legal de las actividades que en realidad deben considerarse “trabajos especiales”. La actual LFT es anticuada, mas no inservible; el título que dedica a los “Trabajos especiales” es un fundamento importante sobre el cual se puede construir la protección laboral para un sector importante y preservar el principio de igualdad. Igualdad que debe ser base de los “especial”.

“Especial”, en principio, es lo contrario a “común”. Puede ser “especial” lo que no es “general”; por ello, lo primero que debiera aislarse es el con-

¹⁸ Albañil, carpintero en obra negra, colocador de mosaicos y azulejos, yesero, fierro, pintores, electricista instalador, herrero, plomero y soldador, a los que habría que agregar “techeros, aluministas, encargados de limpieza terminal, jardineros, vigilantes y limpieza de vidrios”, con sus respectivas categorías de ayudante, oficial y maestro aún aplicable en el medio de la construcción en México, etcétera.

cepto de “trabajo común” u “ordinario”, o “trabajadores comunes”, que en esencia son a los que se refiere la LFT, e incluso define en el artículo 8o.: “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado...”.

“El principio de igualdad que orienta la legislación laboral impide que se den otras definiciones de trabajadores, razón por la cual desaparece la distinción que hacía la ley de 1931 entre obrero y empleado”.

Para abordar el tema de la definición o de la propia prestación de servicios como “especiales” habría que referirse exclusivamente a dichas actividades para segregar funciones que no se consideren “comunes”. Es decir, una definición por vía de excepción.

Suena lógico que la flexibilidad juegue un papel importante en esto de las definiciones; en cualquiera de sus modalidades, esa tiene importancia en el tema tratado y puede constituirse en factor de distinción. Sin embargo, sería injusto dejar la definición o la distinción entre trabajos comunes y especiales a la sola flexibilidad. Entonces debe agregarse la condición de la calificación de la mano de obra, que incluso sería útil para proteger la seguridad y estabilidad de sencillos puestos de trabajo. Es decir, que en todo caso, la generalidad son estos, y la excepción los especiales. No es, sin embargo, tarea fácil, y a la flexibilidad y la calificación todavía hay que agregar otras consideraciones que destaquen: a) las condiciones actuales de trabajar, b) las formas modernas de la organización científica del trabajo, y c) las modalidades contractuales, que por lo general buscan evadir las obligaciones patronales.

1. Condiciones y necesidades actuales de trabajar

Así como las necesidades diarias han llevado a olvidar la obligación de efectuar el pago directo del salario al trabajador en su lugar de trabajo y con la anuencia de los trabajadores, se ha sustituido al pagador por un cajero automático, así deben buscarse alternativas para que sin violar los derechos básicos, los derechos constitucionales, se reforme la legislación laboral para adecuarla a las necesidades de la sociedad actual.

Muchas actividades se han simplificado, por la automatización o robotización; el trabajador tal vez ya no requiere el mismo esfuerzo físico o mental para realizar la misma actividad; pero habrá que considerar si la disminución de su atención puede provocarle otros riesgos laborales, o incrementar los ya conocidos, como también habrá que considerar que el

empleador aprovechará la energía y tiempo ahorrados haciéndole responsable de otras actividades más, en cuyo caso debe regularse esta modalidad de flexibilidad o la polivalencia que se explota.

El incremento de la vida activa que origina el funcionamiento de centros de trabajo por 24 horas ha roto el esquema del descanso dominical para quedarse sólo en descanso semanal; los horarios y jornadas de trabajo, por lo tanto, varían de acuerdo con los servicios que se ofrezcan; esta flexibilidad en jornada también debe regularse, como es el caso de los servicios de vigilancia que tanto han proliferado en algunas ciudades a través de organizaciones particulares.

El ingenio en la administración laboral por mejorar los precios y aumentar la productividad e impulsar la competitividad lleva a los empresarios a buscar reducciones en sus costos. Para conseguirlo evitan, en lo posible, disminuir la calidad del producto, porque si el cliente lo advierte repercute en los niveles de venta de sus productos o servicios; pero remunerar a los trabajadores con menor cantidad resulta más difícil de advertir por la clientela, razón que aprovecha, porque al haber reducción salarial disminuyen, a favor de la empresa, los importes de primas, bonos y otros estímulos, cuando los hay, así como las cuotas de seguridad social y los impuestos y, en su caso, los pagos que correspondan por pagos de indemnizaciones.

La flexibilidad si bien es un factor para determinar *trabajos especiales*, su desregulación puede ser peligrosa para la condición laboral de los trabajadores, y más conviene estipular la rigidez de los principios y la elasticidad en los modos laborales cuidando de no sobrepasar los mínimos legales o contractuales.

2. *Formas modernas de la organización científica del trabajo*

La organización empresarial, como la organización financiera, han tenido una especial evolución que arrastra la de orden laboral. Estas nuevas condiciones de lo que se ha llamado posfordismo, mencionado al principio de este trabajo, y característico de la globalización, estimulan la especialización de actividades; un ejemplo es la terciarización y la contratación temporal de trabajadores a través de empresas de servicios o de mano de obra, en donde se reclama urgentemente la creación de normas protectoras de sus prestadores.

Entre estas nuevas formas está el teletrabajo, mencionado al hacer referencia al trabajo a domicilio, que acaso es de lo más representativo en cuanto a las versiones modernas de los trabajos especiales. Otra de ellas es la fábrica o centro de trabajo flotante que sobre diferentes soberanías nacionales o sobre aguas internacionales se va trabajando, a veces sin bandera que identifique la normatividad a aplicar y bajo las condiciones propias de la esclavitud como se tienen algunos reportes con gran dificultad para inspeccionar y aun para sancionar.

3. *Modalidades contractuales*

En otro sentido debe volverse la mirada al trabajo autónomo; al que bajo cierta calificación se le denomina *freelancer* bajo el cual trabajan hoy día un buen número de personas, entre ellos pueden mencionarse los reporteros y fotógrafos prácticamente desprotegidos, sin las prestaciones mínimas de trabajo que marca la Constitución Política.

Los sistemas de reclutamiento de trabajadores se han diversificado. Hoy en día es fácil encontrar en los servidores de la Internet un sinnúmero de propuestas para trabajar. En estas formas se plantea un buen número de simulaciones contractuales con la intención de desplazar la legislación laboral e imponer otras normas con la intención de igualar al trabajador con el empleador, circunstancia injusta desde cualquier óptica. También existe la tendencia a crear “la independencia” del trabajador liberando al empleador de toda responsabilidad.

VII. CONCLUSIONES

Cuando se trata el tema de los trabajos especiales suele identificarse éste con los llamados “atípicos”, que de cierta manera lo son sin que convenga llamarlos de esa manera. La denominación no se ha definido doctrinalmente, y la legislación mexicana, como otras muchas, se ha contentado con encontrar algunas categorías diferentes a las que llama, y trata, como especiales. Se trata, de cualquier manera, de los trabajos no estándares, entre los cuales debe distinguirse los nominados —regulados en las leyes— y los innominados.

En virtud de la proliferación y diversificación de actividades, de la especialización de las mismas, de los cambios científicos en la organiza-

ción y desarrollo de las relaciones industriales, es urgente armonizar las disposiciones, detectar situaciones comunes y regular como trabajos especiales aquellas categorías más representativas que desempeñan las mayorías, como es el trabajo de los maestros de todos los niveles.

Por último, la reflexión sobre el elemento de la *subordinación*, cada vez menos evidente, debe mantener en alerta al estudioso, para evitar que las relaciones de trabajo se desregulen en perjuicio de los trabajadores. El sentido de los conceptos laborales debe ajustarse a los tiempos. No en vano el derecho del trabajo es dinámico y también flexible, y sólo de esta forma puede mantener su viabilidad. Por lo pronto, son las autoridades jurisdiccionales las que definen cuándo una relación de trabajo es especial no estando regulada por la LFT, lo que puede polemizarse en esta era de cambios ideológicos y conceptuales.

VIII. ABREVIATURAS

Conasami	Comisión Nacional de Salarios Mínimos
CP	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
LFT	Ley Federal del traajo
LSS	Ley de Seguro Social
SMG	Salario mínimo general
SMP	Salario mínimo profesional
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México

IX. BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo, *Compendio de derecho laboral*, Buenos Aires, Bibliográfica Ameba, 1970, t. I.
- CARMELYNCK, G. H. y LYON-CAEN, G., *Derecho del trabajo*, 5a. ed., Madrid, Biblioteca Jurídica Aguilar, 1974, pp. 2, 107, 109 y 118 (la primera edición en francés se publicó en 1963).
- DEVEALÍ, L. Mario, *Lineamientos de derecho del trabajo*, 3a. ed., Buenos Aires, Tipográfica Editora Argentina, 1956.
- KASKEL, Walter y DERSCH, Hermann, *Derecho del trabajo*, traducido y anotado por Ernesto Krotoschin, Buenos Aires, Roque Desalma, 1961.
- KROTOCHIN, Ernesto, *Tendencias actuales en el derecho del trabajo*, Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa-América, 1956.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *Las nuevas relaciones de trabajo*, México, Porrúa-UNAM, 1999.

———, “Trabajos especiales y salarios mínimos”, *Comisión Consultiva para la Modernización del Sistema de los Salarios Mínimos. Estudios y ponencias*, Conasami, 2002.

MENÉNDEZ-PIDAL, Juan, *Derecho social español*, Madrid, Revista de Derecho Privado, 1952, vol. I.