

CAPÍTULO PRIMERO

PRINCIPIOS GENERALES

I. Génesis de los contratos especiales.	13
II. La evolución jurídica.	16
III. Concepto y características	20
IV. Orientaciones sugeridas por la OIT.	24

CAPÍTULO PRIMERO

PRINCIPIOS GENERALES

I. GÉNESIS DE LOS CONTRATOS ESPECIALES

La existencia de contratos especiales tanto en el campo de la doctrina como en el de la legislación del trabajo no debe considerarse una novedad reciente. Su ampliación y tratamiento jurídico sí puede considerarse así dado el impulso actual de las relaciones laborales en los países industrializados y en vías de desarrollo, e igualmente debido a conflictos económicos graves que se han presentado en todos ellos a partir de la crisis del año 1973. Ello ha hecho surgir sistemas de contratación que si bien es cierto no han roto con las formas tradicionales sí les han impreso variantes y condiciones que preocupan a trabajadores y organizaciones profesionales, obligando a estas últimas a llevar a cabo un meditado estudio del destino que tendrán los contratos individuales y en cierto sentido los contratos colectivos de trabajo.

Ha sido el eminente catedrático francés Gerard de Lyon-Caen quien más ha llamado la atención respecto de un nuevo concepto de la relación de trabajo, surgido de exigencias que no habían tenido lugar por no haberse presentado la necesidad de atenderlas socialmente y otorgarles un marco jurídico apropiado. En reciente congreso europeo que organizó dicho tratadista en la ciudad de París los días 13 a 15 de septiembre de 1989, uno de los temas generales de tal evento fue el presentado bajo el título de *La reestructuración de la empresa con sus repercusiones evidentes sobre el empleo*, siendo al amparo de este tema que fueron dadas a conocer dos ponencias relacionadas con la naturaleza y fines de los contratos especiales de trabajo. La actualidad e importancia de las cuestiones debatidas en torno a estos últimos es lo que nos ha impulsado a la investigación de las características modernas de los métodos de contratación, al adquirir éstos hoy en día gran amplitud y difusión.

Estima el ilustre profesor que debemos olvidarnos de los tiempos heroicos de la revolución industrial si tomamos en cuenta la ley biológica de

la evolución. Entre el intervencionismo de Estado y el descenso sufrido por la autonomía colectiva, la fuente de las obligaciones ha evolucionado hacia otros estadios al igual que lo ha hecho la convención colectiva que todavía hace pocos años representaba el triunfo social de la clase obrera. Hoy palidece su eficacia pues trabajadores y sindicatos se han visto forzados a otro tipo de negociación o al arreglo espontáneo y a veces temporal de las cuestiones laborales que les interesan. Llama a esta nueva situación de la relación de trabajo "un renacimiento histórico-político" que ofrece una nueva fase o cara de ella donde la presencia del Estado en los problemas de trabajo resulta mínima, al ser los acuerdos convencionales de trabajadores y patronos los que predominan. Tiene mayor interés el arreglo al que puedan llegar los factores de la producción por sí mismos que la participación estatal en las desavenencias que surgen en la práctica industrial o comercial; los trabajadores prefieren entenderse de manera directa con los empresarios y buscan impedir la participación estatal al considerar ésta interesada y conducida más hacia fines políticos que los propiamente laborales.¹

En efecto, un nuevo enfoque en el entendimiento obrero-patronal se abre camino en nuestro tiempo, originado más por los problemas que se viven que por afán de modificar las instituciones o los conceptos tradicionales. No debe estimarse moda la pretensión de los trabajadores a la firma de contratos especiales, sino que ello ha sido producto de dos situaciones antes no contempladas: una, la obsolescencia de algunas reglas consideradas intocables y hoy sujetas a factores e intereses que surgen de momento a los cuales obliga darles solución inmediata al no ser posible demoras en su ejecución; otra, al hecho de ya no esperar el arreglo de los conflictos mediante la intervención del Estado. Los interlocutores sociales, como correctamente se les llama, prefieren la mutua colaboración al choque de pretensiones muchas de las cuales son hijas de caprichos o manifestaciones de fuerza que a nada conducen.

En igual orden de ideas, el joven profesor de derecho del trabajo, Jean Claude Javillier, nos dice que actualmente en Francia la tutela obrera en el campo de la lucha de clases va desapareciendo, las recientes conquistas de los trabajadores ya no son producto de ésta ni de regímenes paternalistas proclives a dispensar lo que consideran "favores", sino al entendimiento razonable en los métodos de trabajo. La tolerancia, la

¹ Lyon-Caen, Gerard, *Les transformations du droit du travail*, ponencia presentada en el Congreso Europeo de Derecho del Trabajo de 1989; París, Editorial Dalloz, publicada en abril de 1990.

prudencia, la ecuanimidad, son los actuales atributos de los grupos sociales. Éstos han hecho desaparecer los conceptos “izquierda” o “derecha” y en igual forma las imposiciones de empleadores autoritarios o arbitrarios, para introducir en la relación de trabajo nuevos propósitos de responsabilidad en la gestión dentro de la empresa, con base en estrategias industriales de cooperación antes desconocidas.²

Nos encontramos —agrega— ante un “paraíso normativo perdido” en el que la exigencia de una armonía cabal en el orden jurídico y un nuevo concepto de libertad de trabajo han dado paso a una empresa considerada “un ensamble de intereses más que una institución destinada a la productividad”. Para él la empresa es hoy un conglomerado en el sentido económico de la palabra más que un poder decisorio, una gestión social de conjunto más que un campo de adversarios. La “bella época” del trabajador sumiso, del sindicato prepotente o del patrono impositivo no volverá y sólo quedará a la nostalgia el orden normativo regulador de las fuerzas en conflicto. Impera un estado de neutralidad dentro de la empresa no impuesto contra viento y marea sino producto de propósitos pragmáticos de entendimiento; trabajadores y patronos han comprendido ya que no debe verse a la negociación “como el campo de batalla en el que cada contendiente pretende la victoria como un fenómeno de simbiosis en espera de un adecuado amalgamamiento”.

Aceptamos la idea del profesor Javillier pues encontramos que resulta cierto que los trabajadores abandonan su postura de permanente combate para cambiarla por actitudes de colaboración. Ya no convocan a una abierta pugna de intereses sino a sentarse con buena voluntad a la mesa de las discusiones con el objeto de llegar a acuerdos satisfactorios con los empleadores. El amago de la huelga se presenta en pocas ocasiones, en espera siempre de obtener arreglos decorosos antes de llegar a la suspensión de labores, pues el interés no se centra en el cierre de los negocios industriales sino en la justa comprensión de los problemas vitales.

Este cambio ha permitido una diferente actitud patronal. El empresario ha dejado de ver al sindicato como su enemigo y lo ha aceptado como el necesario intermediario del buen entendimiento con sus trabajadores. Olvidémonos de los líderes entreguistas y pensemos en el representante prudente, tenaz y cargado de argumentos en favor de los obreros de su agrupación. No pensemos tampoco que frente al dirigente sindical el pa-

² Javillier, Jean Claude, *Le Patronat et les Transformations du Droit du Travail*, estudios en homenaje a Gerard de Lyon-Caen, París, Editorial Ramsay, 1987, pp. 194-195.

trono "haya doblado las manos" como comúnmente se dice; lo ocurrido es su plena aceptación a la correcta intervención de sus trabajadores; les ha abierto las puertas en los lugares en que su participación resulta importante para el futuro de la empresa y ha aceptado la formación de comisiones paritarias que revisen conjuntamente la situación económica del centro de trabajo para resolver con apoyo en ellas las mejores posibles condiciones para el ejercicio productivo. Y todo esto con la mínima intervención del Estado que ve complacido tales soluciones al disminuir los conflictos sociales y orientar los problemas colectivos al campo de la concertación actualmente en boga.

Creemos que ahí es donde se encuentra la génesis de los contratos especiales, porque si en su origen la especialidad la imprimió la situación particular de un sector de trabajadores frente a la empresa o el patrono individualmente considerado, corresponde por lo mismo al legislador estudiar las peculiaridades del empleo, en nuestros días la especialidad la otorga, por una parte, la evolución técnica y la naturaleza específica del oficio desempeñado; por la otra, la exigencia de una relación de trabajo flexible que dé solución a ingentes problemas económicos. A este quehacer *sui generis* se avoca hoy el legislador y sin abandono de las reglas comunes de la relación de trabajo inserta otras de carácter particular en la prestación de servicios.

II. LA EVOLUCIÓN JURÍDICA

Los primeros contratos especiales de trabajo se concertaron en la Alemania imperial al inicio del presente siglo. El intenso trabajo fluvial de esa época así como los preparativos secretos de ese país ante la posibilidad de un conflicto bélico llevó a sus autoridades a otorgar excepciones respecto de la contratación de ciertos empleos ante el interés de su impulso, con abandono de las disposiciones legales de aplicación uniforme impuestas a los demás trabajadores. Un estudio de la Organización Internacional del Trabajo así nos lo hace saber, pues tanto el trabajo de los *bateleiros* como se llamó a los trabajadores del tráfico fluvial al igual que el de la gente del mar, constituyó una de las preocupaciones iniciales de esta Organización al comienzo de sus actividades.

Fue su Conferencia General la que con fecha 15 de junio de 1920 aprobó la primera Recomendación dada a conocer a los Estados miembros por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, con el objeto de implantar un seguro especial para los marines así como someter a estudio las condiciones de trabajo que debían impe-

rar en las actividades fluviales y marítimas. Estos dos proyectos obedecían a la naturaleza del trabajo fluvial y marítimo y al desempleo tan grave que sobrevino después de concluida la primera guerra mundial. El propósito se concretó a limitar la jornada durante la navegación debido a las condiciones excepcionales, climatológicas y de tensión bajo las cuales se desarrolla la misma, sugiriéndose en la propia Recomendación que los propietarios de las embarcaciones que surcasen territorios ribereños, previa consulta con las organizaciones profesionales interesadas, permitiesen a las personas empleadas en la navegación interior horas de labor asequibles y descansos necesarios, extendiendo igual sugerencia a los propietarios de buques, a efecto de implantar reglas similares en la navegación marítima.

Por la misma época otros sectores de trabajadores fueron objeto de sendos Proyectos de Convención y tres Recomendaciones: las mujeres obreras y los trabajadores migrantes o extranjeros. A las primeras se prohibió el trabajo en minas, canteras e industrias extractivas, limitándose su participación en la construcción, reconstrucción, reparación, modificación y demolición de edificios. Se propuso, por otra parte, que la mujer próxima a dar a luz disfrutase de un periodo de descanso por el término de seis semanas, distribuido antes y después del parto, sin pérdida alguna de derechos laborales aunque nada se dijo sobre percepción de salario. La sugerencia fue adoptada por los gobiernos con más de diez años de retraso pero se impuso desde entonces la idea de aplicar un trato distinto a las trabajadoras.³

El otro grupo motivo de atención especial fue el de los migrantes temporales o fronterizos que iban a prestar servicios a países ajenos. Hubo necesidad de implantar para ellos sistemas particulares de trabajo, porque en un principio no se les daba trato igual al de los nacionales. Se empezó por integrarlos en el cuadro general de seguros por accidente; fueron sentadas las bases para proveer en lo posible su formación profesional; se les permitió la importación o exportación de divisas y la transferencia a sus países de origen de cualquier parte de sus ganancias; se concedió también permiso especial a sus familias para su permanencia temporal en los lugares de trabajo y a los hijos la posibilidad de concurrir a los planteles educativos del país donde se prestasen los servicios.

³ Convenio relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto, aprobado por la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con fecha 29 de octubre de 1919, véanse aa. 4, 6, 12 y 13; Convenio núm. 5 por el que se fija la edad mínima de admisión de los menores al trabajo (OIT, Conferencia de 29 de octubre de 1919 celebrada en Washington, D.C.).

Su contratación no se regía por las leyes locales sino que debía quedar sujeta a las condiciones previamente pactadas.⁴

Años más tarde (1936) se aprobaron diversos convenios y recomendaciones para suspender la aplicación de los llamados "sistemas especiales de reclutamiento de trabajadores" que no ofrecieran sus servicios voluntariamente, ya fuera en el lugar de trabajo, en una oficina pública de migración o colocación, o en alguna oficina dirigida por una organización patronal. Este singular tipo de prestación de servicios se generalizó en la década de los años veinte y las contrataciones que se hacían no quedaban sujetas a la regla general, por lo cual se hizo necesario desaparecerlas. Tal situación no quitó a este tipo de trabajo (de hecho forzado) su carácter especial.

Finalmente, mencionemos el trabajo de los menores de edad, ya que asimismo fue objeto de una legislación particular a partir del año 1921, todo lo relativo a ellos, tanto para limitar la edad de admisión a cualquier clase de trabajo y el tiempo de jornada como vigilar su presencia en actividades agrícolas en las cuales eran inhumanamente explotados. Fue prohibido el trabajo a menores de trece años; se condicionó el de los comprendidos entre catorce y dieciséis años y se aceptó con reservas el trabajo de los comprendidos entre los dieciséis y los dieciocho años. Cada Estado-miembro quedó facultado para incluir en su legislación cuáles trabajos les eran permitidos y en cuáles no se podía emplear menores de las edades antes señaladas.⁵

Adviértase a través de esta somera relación el encauzamiento gradual de las leyes nacionales para distinguir el trabajo de mujeres y menores, así como el hecho de la existencia de estatutos especiales en cierta clase de actividades, que nunca debieron tener vigencia, pero que caracterizan las necesidades de ciertos países en determinada época de su evolución industrial. No obstante no haber pertenecido en el inicio de los años veinte nuestro país a la OIT, las legislaturas de los Estados de la República impulsaron mediante capítulos propios el trabajo de unas y otros, prohibiendo su ocupación en labores insalubres, peligrosas o nocturnas, atendiendo el cuidado de sus capacidades físicas y protegiendo ante todo

⁴ Convenio núm. 21 de la OIT relativo a la simplificación de la inspección de trabajadores emigrantes; aprobado en la Conferencia de fechas 26 de mayo a 5 de junio de 1926 celebrado en la ciudad de Ginebra. Los anteriores convenios y los convenios y recomendaciones que se citarán pueden examinarse en la obra: *Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo*, Ginebra, OIT, 1985.

⁵ Convenios números 6, 7 y 10 de la OIT, Conferencias de los años 1919, 1920 y 1921, respectivamente.

su salud, cuestiones todas a las que damos atención en capítulos posteriores.

Examinemos otras actividades. Varios códigos del trabajo europeos incluyeron con carácter especial tres tipos de contratación: el trabajo ferroviario; el trabajo minero y el desarrollo en radiotelefonía y radiotelegrafía, entonces incipiente, particularmente el de carácter submarino. La importancia del transporte ferroviario se hizo patente durante la primera guerra mundial y a ello se debió que los gobiernos pusieran en ejercicio una regulación que defendiera su impulso. La construcción y ampliación de los ferrocarriles urbanos y suburbanos trajo como consecuencia que tanto los trabajadores de vía como los encargados de los convoyes de transporte de carga y pasajeros, exigieran condiciones de trabajo diferentes a las de los otros trabajadores, en parte debido a la complejidad de los oficios requeridos, en parte por la naturaleza de los servicios a realizar.

La complejidad de los oficios accesorios al tráfico ferroviario comprende desde el trabajo de tendido y conservación de las vías férreas hasta la instalación de grandes talleres para el mantenimiento permanente del equipo y la intercomunicación de los encargados de estación para el movimiento de los convoyes. Cada tipo de actividad requiere un grupo de trabajadores especializados, y cada operación de transporte el cuidado y atención del traslado de dichos convoyes de un punto a otro de los comprendidos en la red ferroviaria. Por este motivo para el mantenimiento de las vías resultaba indispensable la contratación de ingenieros, topógrafos, agrónomos, estadaleros y broqueros; en los talleres eran indispensables mecánicos, paileros, cobreros, truqueros, grafistas y otros trabajadores igualmente especialistas (como carpinteros y pintores) que exigían condiciones de trabajo autónomas por la índole de sus oficios.

Es conocido asimismo que maquinistas, fogoneros, conductores y garroteros, han exigido tratamiento particular, tanto por su tiempo de trabajo como por las peculiaridades del servicio que desarrollan. A este sector de trabajadores siempre se han impuesto atribuciones específicas y se le ha dejado sujeto a reglas muy rígidas a las cuales se reconoce una calidad profesional independiente. A ello se debe que sus contrataciones individuales o colectivas respondan a requerimientos que se apartan mucho de la regla general impresa en los códigos de trabajo. Su estabilidad en el empleo; el salario que disfruta; los descansos que se otorgan; todo obedece a régimen especial reconocido en las legislaciones.

Igual puede decirse del trabajo minero. Las minas de carbón y la industria extractiva (incluido el petróleo) dieron motivo a tensos debates

en el seno de la OIT, pues por su interés público y privado los representantes gubernamentales se opusieron sistemáticamente a discutir cualquier tipo de reglamentación de dicho trabajo, alegando tanto lo propio de la industria en razón al costo de la exploración y explotación como los métodos de ejecución de los trabajos a realizar, variables de país a país debido a las técnicas empleadas por cada uno y a exigencias de sus economías, en razón del uso de los productos extraídos y su manejo posterior. El resultado fue la imposición de reglamentaciones nacionales con características propias impuestas en las respectivas convenciones colectivas.

En cuanto al tendido de líneas telefónicas y telegráficas se manejó también esta actividad con independencia. Los contratos concernientes a los grupos de trabajadores empleados tuvieron igualmente un carácter especial. Dos factores intervinieron en ello: la temporalidad y la naturaleza del servicio; lo primero por alegarse que se trataba de obra de tiempo indeterminado ajena a los patrones seguidos en actividades similares; lo segundo, porque el empleo de buzos, cámaras de presión, técnicas de ubicación y topografía, requerían personal muy preparado y consciente de la función que se le encomendaba.

Los Estados se reservaron numerosas facultades por lo que se complicó el intento de unificación legislativa internacional. Se dejó a la legislación de cada país hiciera posible la coordinación de los sistemas jurídicos, de donde se originó la existencia de contratos especiales cuya coordinación tuvo lugar hasta la década de los años cincuenta.⁶

III. CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS

El doctor De la Cueva en la primera edición de su libro *Derecho mexicano del trabajo*, al explicar la razón de ser de las reglamentaciones especiales manifestó que si bien es cierto las legislaciones extranjeras partieron del obrero industrial para legislar sobre la aplicación de algunas medidas en beneficio de determinados grupos de trabajadores al derecho mexicano correspondió el mérito de haber adoptado criterios independientes en el tratamiento de algunos tipos de contrato, debido al hecho de encontrarse obligado el legislador mexicano a hacerlo, como consecuencia de las disposiciones contenidas en el artículo 123 constitucional.⁷

⁶ Ribas, Jean Jaques; Jonezy, Marie Jose; Seche, Jean Claude, *Derecho social europeo*, Madrid, Servicio de Publicaciones del Instituto de Estudios Sociales del Ministerio del Trabajo, 1980, pp. 311 y ss.

⁷ Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1939, pp. 847 y ss.

La idea que fundamentó tal distinción fue que al promulgarse las primeras leyes del trabajo de los Estados se encontró que no era posible aplicar las mismas normas para situaciones diversas o aplicar normas diversas para juzgar situaciones idénticas. Resultaba imposible dentro del pensamiento del legislador estatal regular bajo bases iguales el trabajo de los campesinos, o el de los artesanos y domésticos, entre otros, al ser mínima la parte de las normas generales que regían la actividad cotidiana que podían ser aplicadas a estos sectores de trabajadores.

Ofreció el maestro varios ejemplos para justificar su acerto: 1º Todo trabajador —dejó dicho— tiene derecho al pago de salario mínimo, pero no hay impedimento alguno para fijar varios salarios mínimos conforme la naturaleza de las industrias; lo único que no puede variar en tales casos es la cantidad mínima que fijen las comisiones respectivas. 2º No es discutible el tiempo máximo de jornada: ocho horas por día, ni que salvo circunstancias especiales pueda ser aumentada dicha jornada en algunos días de la semana, pero ningún inconveniente hay para reducir dicha jornada en periodos inferiores en beneficio del trabajador; es más, la naturaleza de algunas actividades obliga a ello; 3º El obrero o el campesino tienen derecho al disfrute de ciertas prestaciones legales pero si le son concedidas otras no incluidas en la ley por razón del servicio desempeñado, el espíritu de la Constitución es su aprovechamiento en aras del mejor nivel de vida del trabajador.

De esta ejemplificación obtuvo el maestro el siguiente concepto de trabajo especial: “es la adaptación de las reglas generales contenidas en la ley aplicable a situaciones contempladas en actividades particulares, siempre que no contraríen dichas normas generales y que resulte necesario establecerlas por la naturaleza propia del trabajo a realizar”.

Veamos otras definiciones. El doctor Rafael Caldera, eminente laboralista venezolano, define al contrato especial como “el conjunto de relaciones jurídicas aplicable a situaciones concretas de productividad”.⁸ El tratadista argentino Mario J. Devealí estima que un contrato especial “es el limitado a regular aquellas actividades que exigen cierta categoría de conocimientos en una industria u oficio, en los que el elemento subordinación se encuentra condicionado a factores técnicos o económicos”.⁹ Por su parte el doctor Néstor de Buen, siguiendo las ideas de su señor padre, el distinguido jurista don Demófilo de Buen, dice que los contratos especiales son los destinados a considerar por separado determinadas

⁸ Caldera, Rafael, *Derecho del trabajo*, Caracas, 1969, p. 77.

⁹ Devealí, J. Mario, *Lineamientos de derecho del trabajo*, Buenos Aires, Tipográfica Editora Argentina, 1956, p. 407.

actividades que por su naturaleza dan origen a un título aparte de la ley. El derecho especial —añade— lo constituyen las normas reguladoras de aspectos determinados de ramas brotadas del tronco común; se trata de *situaciones de frontera* que no encuentran ubicación precisa en el derecho laboral.¹⁰

El profesor Russomano define al *derecho especial* como el “conjunto de reglas que atienden determinados estatutos de trabajo o cierto tipo de servicios, por las peculiaridades que los rigen o la condición personal de quien los realiza. La especialidad puede provenir de lo particular del servicio, por la duración del trabajo, por la índole de las contrataciones o por disposición expresa de la ley”.¹¹ Y en otros párrafos dice que la tendencia del derecho positivo brasileño es reglamentar el mayor número de profesiones o especialidades a través de este sistema de diferenciación laboral (bancarios, telefonistas, mineros, etcétera).

Expresa también que el poder público en Brasil ha sido afecto a legislar sobre aspectos particulares del trabajo con la finalidad de aprovechar lo mejor de la doctrina laboral, de facilitar en lo posible las convenciones colectivas, de establecer con más precisión las modalidades de las profesiones y oficios, así como dar la mayor atención a la era tecnológica. Todo en conjunto ha obligado en su país a un tratamiento diferente de las relaciones de trabajo de varios grupos de trabajadores, para quienes resulta imposible el ajuste de su oficio a las reglas generales. El legislador, por lo mismo, se ha visto en la necesidad de atender las hipótesis derivadas de actividades profesionales específicas sin abandono de los principios básicos.

Intentamos por nuestra parte una definición. Contrato especial es aquel que establece una relación de trabajo sujeta a condiciones que modifican las reglas generales o los principios protectores establecidos en la ley en beneficio de los trabajadores para cuya validez son indispensables determinados requisitos que le dan vida y objetividad. Es un conjunto de normas que sin apartarse de las disposiciones comunes operan con exclusividad en algún ramo de la industria, el comercio o el servicio al público.

De las anteriores definiciones podemos obtener las características distintivas del contrato especial de trabajo:

Primera. La naturaleza de la profesión u oficio que se desempeña. Baste examinar los enunciados que ejemplifican los conceptos de los auto-

¹⁰ De Buen, Néstor, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1984, t. II, p. 382.

¹¹ Russomano, Mozart Victor, *Comentarios a la consolidación de las leyes del trabajo*, Río de Janeiro, Editora Forense, 1990, t. 1.

res mencionados para descubrir las particularidades de algún tipo de actividad humana independientemente de los métodos técnicos o científicos que se pongan en ejercicio. Es cierto, como ya se dijo, que la ciencia y la técnica han llevado a una tremenda diversificación del trabajo humano, parte de él basado en conocimientos estrictos o sofisticados, en lo general apoyado en la evolución industrial a la que ha sido posible llegar gracias a complicados mecanismos de productividad, comercialización o distribución, puestos en ejercicio. El ideal industrial es la utilización permanente de las instalaciones a su máxima capacidad, pero al no ser esto posible ha resultado necesario el ajuste temporal para el manejo de unidades de servicio que requieren de preparación en el obrero, al que con el tiempo se le convierte en especialista de un determinado oficio.

Segunda. La relación propia surgida en un centro industrial entre patronos y trabajadores. No es actualmente de simple jerarquía como a primera vista pudiera pensarse sino de libertad y confiabilidad. De libertad, al dejar al trabajador responsabilizarse de la tarea que ejecute no obstante el carácter colectivo que tenga cualquier operación industrial o de servicio; de confiabilidad, por ser el factor confianza en el desempeño de una labor lo que permite al empleador descansar en el empleado; aceptar los errores si estos son mínimos o consecuencia de fallas no personales; gratificar los aciertos. El buen empleado exige distinción y ha de otorgársela cuando lo merezca.

Tercera. La presencia de condiciones propias del trabajo. Sin abandono de los principios legales de orden general como son horarios, retribución, descansos, otorgamiento de *primas* aleatorias, mayores, vacaciones, etcétera, es característica del trabajo especializado la imposición combinada de métodos o sistemas de operación que obliguen al alejamiento no sustancial pero sí lógico de la diaria actividad. El caso típico en todas las legislaciones es el de la *industria familiar*. En este tipo de negocio la jerarquía y dependencia del trabajador desaparece ya que la explotación en el centro de trabajo es uniforme; son los miembros de una familia o las personas que atienden una función artesanal las encargadas de tomar decisiones ante la ausencia de formalidades contempladas en la comunidad. Cabe aclarar que no por ello los trabajadores claudiquen de sus derechos; exigen el cumplimiento de las obligaciones contraídas pero lo hacen bajo condiciones no rígidas. Al no existir contratos formales debe ser la ley quien garantice tales derechos tomando en cuenta la posición que en el taller guarden dichos trabajadores. Situación similar la encontramos en muchos trabajos especiales: el del campo, el de los domésti-

cos, el de los agentes de comercio, los deportistas, etcétera, el cumplimiento de los deberes contraídos está más cerca del sentido de responsabilidad individual que en lo asentado en los contratos respectivos; para el trabajador resulta más importante el desempeño de su actividad que las cuestiones de tiempo, salario, etcétera.

Cuarta. Factores que integran la estructura orgánica del servicio. Se desprenden varios: 1º Las necesidades de cada empresa varían de caso a caso por estar dirigidas a metas muy limitadas. 2º La medida en que se conceden facultades a la persona contratada para una labor específica, en donde cuenta en mayor grado las aptitudes frente a otro tipo de requerimientos. 3º La autoridad concedida al trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones; ello lo hace menos dependiente pero más responsable de su trabajo, como ya se dijo. 4º El grado de flexibilidad de las contrataciones hasta donde permita modificaciones o adaptaciones a los cambios que vayan surgiendo en la empresa o aquellas exigencias que en un momento determinado se presenten; todo esto con la finalidad de hacer posible cualquier alteración industrial sin afectar las cláusulas contractuales.

El conjunto de estos factores permite a cada empresa ajustar las normas de su funcionamiento interno y le obliga a la práctica de alguna especialidad.

IV. ORIENTACIONES SUGERIDAS POR LA OIT

La OIT ha examinado con detenimiento el fenómeno de los contratos especiales y ha encontrado que son los gobiernos quienes limitan cada vez en mayor grado sus facultades y facilitan la aparición de nuevas formas de conducta social que se traducen a su vez en nuevos tipos de relación obrero-patronal así como en la aparición de interesantes legislaciones. Recordemos que dos de los objetivos del Acta de Chapultepec y la Carta de Filadelfia fueron, por un lado, la colaboración más íntima entre trabajadores y empresarios a efecto de lograr una solución acorde a sus problemas internos; por otro, mejorar las condiciones materiales de vida de la clase laborante; ambos postulados dirigidos a reconocer que el hombre debe ser el centro de interés de todos los esfuerzos de pueblos y gobiernos. Se procuró evitar la renuencia de las naciones a implantar condiciones nuevas de trabajo y aceptar de buen grado los sistemas que asegurasen la estabilidad moral de la sociedad, al igual que el bienestar de las familias.

Combatir la penuria, la desnutrición, la enfermedad, la indiferencia, la ignorancia, es tarea primigenia del Estado pero también lo es atender cualquier forma de relación que facilite el avance de las instituciones y el nivel de vida en general. Para su logro es necesario un doble tipo de acciones: el mantenimiento pacífico y armonioso de relaciones entre los factores de la producción y la incorporación en la legislación nacional de todas las situaciones que faciliten esas relaciones. Ha sugerido por esta razón el organismo internacional que invocamos, que un medio eficaz de sano entendimiento puede serlo el abrir nuevos cauces para implantar nuevos métodos de interacción obrero-patronal.¹²

Los artículos 55 a 60 de la Carta de la ONU aconsejan la creación de organismos especializados mediante acuerdos intergubernamentales, con atribuciones de carácter económico, cultural y sanitario, a los que se dote de amplias atribuciones nacionales para expedir la legislación indispensable que consigne garantías y derechos en escala no inferior a la recomendada por las Naciones Unidas; que por otra parte incorpore los acuerdos de la Comisión Interamericana Permanente del Trabajo, para que a través del Comité Jurídico Interamericano sean preparados proyectos de contrato de trabajo que tomen en cuenta no únicamente las condiciones generales de la ocupación conforme a los factores económicos y financieros, sino que oriente en cierta forma la política nacional a fin de ajustar el empleo a las habilidades y conocimientos de cada persona, intensificando su formación profesional.

En fecha reciente el mencionado Comité ha sugerido la implantación de principios de orientación laboral "destinados a resolver los riesgos de la desocupación, entre los cuales figura el de la celebración de eficaces contratos de aprendizaje y formación obrera con apoyo oficial, creando talleres de trabajo manual con los mínimos requisitos jurídicos de operación y manejo".¹³ Es interesante examinar estas recomendaciones, no sólo por el abandono que en ellas se hace de fórmulas tradicionales, sino porque responden a una serie de situaciones surgidas de necesidades del quehacer humano tanto en materia de jornada como de salario. Recomienda también el trabajo cooperativo o de autogestión como el método más sencillo de aprovechar la desocupación masiva que hoy se contempla.

Autores latinoamericanos han apoyado estas ideas. Cabanellas, por ejemplo, dice que han llegado a ser indispensables a tal grado los contratos especiales, que en nuestros días debe reconocerse como una nece-

¹² *La negociación colectiva en América Latina*, Ginebra, OIT.

¹³ Córdova, Efrén, *Los conflictos colectivos en el contexto latinoamericano*, 1a. ed., Ginebra, Publicaciones OIT, 1981, pp. 281 y ss.

sidad la manera distinta de reglamentar situaciones jurídicas diversificadas, con apoyo en la actividad de quienes participan en ellas. Para él la diferencia de análisis deriva de una circunstancia cualitativa: "la totalidad de las leyes laborales deben ser los contratos especiales", sólo que no siempre se aceptan soluciones de excepción aun cuando sean mejores.¹⁴

En idéntico sentido explica Krotoschin que al responder los contratos especiales a situaciones sociológicas también especiales, deben analizarse éstas con todo cuidado pero adoptarlas en los casos que justifiquen la especialización. Agrega que ya sea en leyes propias o en los códigos del trabajo conviene reglamentar todas las situaciones de trabajo que lo ameriten al no ser posible ajustarlas a un mismo patrón o a un determinado número de disposiciones generales, que sólo deben servir de orientación y de ningún modo de imposición en los contratos.¹⁵

Una sugerencia más de la OIT es la que señala que las medidas legislativas sobre autonomía contractual podrían clasificarse en *totales* y *parciales*. Expongámoslo en otras palabras. Cuando se afecta al conjunto de restricciones legales impuestas se está en el campo de las medidas legislativas totales; cuando la afectación la sufre sólo determinado orden de las mismas se trata entonces de medidas parciales. Conforme esta clasificación es posible distinguir entre medidas generales para toda clase de trabajos y medidas especiales para algunas industrias y ser, dentro de ellas, totales o parciales; unas surgidas de manera gradual, sucesiva, no generalizada, como el gremialismo, otras consecuencia de cambios violentos en la estructura económica de fenómenos no previstos o de tanteos inesperados.¹⁶

El análisis anterior conduce a dos conclusiones previas. La primera nos situaría en la necesidad de los empleados, cada vez que se inicie un tipo distinto de relación contractual, ya sea eximiendo a ciertos sectores de trabajadores del conjunto de requisitos obligatorios, o sea mediante normas de gobierno que den oportunidad para el ejercicio de esa libertad. La segunda nos obligaría a establecer reglas favorables a la libertad personal (coartada anteriormente nos dice el estudio de la OIT), para impedir la sujeción del hombre a su oficio, tal y como se ha pretendido sujetarlo a la tierra, al sindicato, al gremio, al colegio profesional, etcé-

¹⁴ Cabanellas, Guillermo, *Introducción al derecho laboral*, Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Argentina, 1960, t. I, pp. 79 y ss.

¹⁵ Krotoschin, Ernesto, *Instituciones de derecho del trabajo*, 1a. ed., Buenos Aires, 1947-1948, pp. 119-121.

¹⁶ Jain, S. K., "La necesidad de nuevas prácticas de desarrollo de los recursos humanos", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, enero-marzo de 1987, vol. 106, núm. 1, pp. 1-19.

tera, sin tomar en cuenta la capacidad, la destreza, el examen de aptitudes, factores que deben apreciarse en su justo valor social.

Esta idea no es nueva. Examinábamos algunas ordenanzas gremiales de la época colonial y encontramos que el año de 1790 ya se tenía en mente, la conveniencia de “liberar a las mujeres y los niños empleados en tareas propias de su fuerza que logren alguna ganancia, que a algunas sirve de dote y a otros con qué ayudar a mantener sus casas y obligaciones” empleando hombre en su lugar, que sin justificación alguna, están dedicados a faenas menores. Se dispuso asimismo “resolver los problemas de la industria por medio de las ventajas que resultan del ejercicio de la profesión dentro de una demarcación”. Procedía —se agregó— conceder independencia al artesano en la forma de su contratación para utilizar en mejor forma sus aptitudes.¹⁷

Lo expuesto permite resaltar el acerto de que no es la época ni la condición del empleo lo que ha determinado desde siglos la posibilidad legal de fijar normas especiales para cierta clase de ocupaciones que lo requieren.

¹⁷ González, Ma. del Refugio, *Trabajo y Estado (fuentes para su estudio)*, México, Ediciones del CEHSMO (Centro de Estudios Históricos sobre el movimiento obrero), 1982, t. I, pp. 283 y ss.