

NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN

Patricia KURCZYN VILLALOBOS¹

SUMARIO: I. *Justificación y antecedentes.* II. *Historia y resistencia del laboralismo formal.* III. *Equilibrio y justicia social.* IV. *Flexibilización laboral.* V. *Calificación y derechos de los trabajadores.* VI. *Política de empleo.* VII. *Empleo, desempleo; formalidad e informalidad.* VIII. *Tiempos de contratación.* IX. *Algunas estrategias.* X. *Necesidades y modalidades en el trabajo.* XI. *Mujeres.* XII. *Trabajadoras, evidencia de vulnerabilidad.* XIII. *Trabajo de personas con discapacidad.* XIV. *Teletrabajo.* XV. *Trabajo a tiempo parcial.* XVI. *Propuestas.*

I. JUSTIFICACIÓN Y ANTECEDENTES

Diversos estudios que avalan organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), particularmente en el análisis que se titula “Pobreza y patrones de exclusión social en México”, fundamentan, entre otras, una gran preocupación en el desarrollo de las relaciones individuales de trabajo, relacionadas con la estabilidad en el empleo así como con la protección y la defensa de los derechos de los trabajadores en su condición individual.

Tanto las consecuencias globalizadoras, más allá de la fuerza de los sindicatos o de las federaciones sindicales nacionales, como los fenómenos específicos de cada país, ligados a circunstancias de orden económico, han debilitado los sistemas de protección de los derechos de los trabajadores en su concepción individualista, además de encontrar en la mayoría de los contratos colectivos la cláusula por la cual no se reconocen las relaciones individuales entre la empresa o patrón con sus agremiados. A esto debe agregarse el modo como se privilegian con

¹ Investigadora del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

ello las organizaciones colectivas con el corporativismo y los contratos de protección.

La afiliación sindical debe favorecerse para cohesionar al sector de trabajadores y elevar su nivel de negociación con el de los patrones, de esta forma puede darse el trato justo en sus acuerdos y contrataciones.

Al reconocer la importancia sindical, la de ayer y la de hoy, es necesario retomar la condiciones de los trabajadores en su carácter personal, como individuos, en calidad de trabajadores enfrentados o, si se prefiere, relacionados con los patrones, quienes de cualquier forma suelen ser más poderosos simplemente por contar con los recursos materiales para producir y con la autoridad de dirección.

Por otra parte, la expulsión que se da en gran escala de la PEA del sector formal del trabajo (en consecuencia la exclusión de seguridad social de familias completas), la precariedad en el empleo, los problemas intersindicales ligados a factores de la política nacional y las crisis económicas recurrentes, a nivel tanto nacional como mundial, han favorecido la pobreza, la exclusión social y la marginación.

Frente a esta condición encontramos el crecimiento de consorcios financieros, comerciales e industriales, la globalización como soporte del incremento de operaciones y resultados y los efectos de una revolución tecnológica, lo cual, en su conjunto, debiera ser útil al ser humano y a la sociedad para resolver problemas y atender prioridades en el contexto multirrelacional, que han quedado rezagadas; el de la justicia social entre las primeras.

II. HISTORIA Y RESISTENCIA DEL LABORALISMO FORMAL

México asumió con la creación del derecho constitucional del trabajo en 1917, una política proteccionista para el trabajador. Se fundamentó en la necesidad histórica que creó la explotación y el abuso de la mano de obra de los mexicanos, tanto por extranjeros como por compatriotas. Los primeros beneficiándose directamente, y los segundos aprovechándolo en lo personal, o permitiéndoselos a los primeros bajo distintas formas pero que al final también son intereses de particulares. Esto, que es uno de los soportes de la revolución de 1910, constituyó después parte de los fundamentos de la Constitución de 1917 que se elevó casi al rango de sagrado, sobre todo respecto de los principios formulados

en el artículo 123 constitucional, base de los derechos sociales de los trabajadores, con el cual se consolidó la rigidez de la ley reglamentaria de 1931 (Ley Federal del Trabajo), federalizada ante las distintas inquietudes, no siempre equivalentes, de cada gobierno estatal, plasmadas en varios ordenamientos de competencia estatal. De haber continuado vigentes hubieran podido distorsionar el principio de igualdad por la distinción en el ejercicio de los derechos, cuando se pretendía una base igualitaria para la masa obrera. En efecto, entre los años de 1917 y 1931 se produjo una serie de leyes sobre accidentes de trabajo, salarios, solución de conflictos, en distintas jurisdicciones.

Mencionamos los antecedentes históricos para mejor comprensión de la resistencia al cambio legal por parte del sector de trabajadores; una resistencia necesaria de vencer ante las circunstancias actuales provocadas por la evolución general misma y de manera particular por los efectos de la globalización económica y la concertación de México de tratados libres de comercio con los países más importantes del mundo, desde el punto de vista económico. Cambios que deben proponerse en distintas áreas pero que ahora concretaremos a la contratación individual y particularmente a dos sectores de la población que requieren un impulso intenso para elevar su índice de empleo.

Retomando la parte histórica, conviene considerar que a partir de 1931 el derecho del trabajo, nacido formalmente en 1917, tiene un importante desarrollo, aunado al crecimiento del país sacudido de una dictadura de 30 años y de los periodos de ajuste bajo un régimen constitucional cuya instalación no fue sencilla. Sin embargo, el país también experimentó el desenvolvimiento industrial paralelo a la sociedad agrícola prevaiente en la época.

Debieron pasar 39 años, hasta 1970 para que se promulgara la segunda ley laboral, sosteniendo los intocables principios constitucionales con el propósito de “actualizarla” y ampliar la protección de los derechos laborales, de tal manera se mantuvo el espíritu proteccionista.

Hoy, la rígida Ley tiene una antigüedad de treinta años, no obstante existir condiciones distintas a las de hace 69 años. Es obvio que entre el México de antes y el actual hay serias diferencias. Habrá entonces que enfatizar que el tradicionalismo de nuestra Ley, en su origen legislación social de avanzada o de punta, responde al formalismo pero no a la realidad.

La Ley vigente ha tenido derogaciones —por ejemplo en el capítulo del trabajo de las mujeres— para hacer efectiva la igualdad de género, lo cual ocurrió con motivo de la Primera Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en nuestro país en 1975. Se han adicionado otras disposiciones para reglamentar reformas al artículo constitucional referentes a la capacitación y adiestramiento. Igualmente tuvo una importante reforma en 1980 en el capítulo del derecho procesal y hoy está sobre la mesa de reformas un proyecto de código de procedimientos laborales o código procesal del trabajo.

Sometida la actual Ley a la prueba de la eficiencia, lleva a encontrar, en el capítulo de conflictos, la disminución significativa de los colectivos, con mínimas explosiones huelguísticas, resultado tanto del manejo acertado de la política laboral de las autoridades, como por la presencia del diálogo y de la concertación social que diariamente se practica entre los actores de la relación laboral vertida en convenios y contratos colectivos.

Por el contrario, el número de conflictos individuales aumenta y los trabajadores cada vez tienen menos defensa solidaria ante la baja del índice de sindicalización. Sus contratos de trabajo, convertidos en contratos de adhesión, no siempre se cumplen y el desarrollo innovativo de la administración en las relaciones industriales hace cada vez más difuso el interés de los trabajadores, de cierta manera envueltos en una masa laboral y administrativa.

Las circunstancias del mercado laboral no benefician a los trabajadores mexicanos, refiriéndonos principalmente a los de menor calificación, quienes cada vez tienen menos estabilidad; en tanto el índice de desempleo que continúa siendo alto, se convierte en una forma de presión para aceptar las condiciones que se ofrezcan por la empresa y para cuidar el puesto no obstante las inconveniencias o las malas condiciones, frente al interés del trabajador por obtener alguna remuneración. Hay que considerar, también, que la legislación mexicana no contempla el seguro de desempleo.

III. EQUILIBRIO Y JUSTICIA SOCIAL

La Ley del Trabajo determina en el artículo 2o. que su finalidad es “el equilibrio y la justicia social de las relaciones entre trabajadores y

patrones”. Para dar cumplimiento a esta disposición es obligatorio analizar el esquema económico y el marco legal.

En el esquema económico habrá que considerar las inversiones y financiamientos para crear fuentes de empleo dignas, de acuerdo con el crecimiento de la población económicamente activa; equilibrar los niveles inflacionarios y salariales que permitan a los trabajadores y a sus familias llevar una vida de calidad; y la administración financiera y de organización empresarial que aseguren el cumplimiento de las prestaciones sociales, por lo menos en los términos de las normas mínimas marcadas en el Convenio 102 de la OIT.

Por lo que respecta a los dos primeros incisos del artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo (LFT), es imprescindible considerar los actuales modelos económicos mundiales, en virtud de la inserción de México en las relaciones internacionales y su condición activa en la globalización comercial (léase económica). Como parte comercial se obliga tácitamente a asumir y a aplicar patrones e instrumentos vigentes en otros países, siempre que sean viables y no violen la legislación vigente, de lo contrario corre el riesgo de excluirse de la competencia mundial, aun cuando de hecho tiene una tendencia a competir con trabajo de maquila, que no es lo recomendable sino como vía inmediata para atenuar el desempleo.

Asumir tales comportamientos no implica transportar modelos sin cor tapisas, pero habrá que entenderla como los trasplantes orgánicos, hechos siempre que se diagnostique como última terapia y cuando haya compatibilidad entre los organismos, lo cual se determina tras una serie de análisis, para después aplicar terapias previstas, que seguramente saturan de remedios de alto nivel para evitar el rechazo del trasplante o las consecuencias negativas, desde luego no deseadas.

Para el marco legal es necesario considerar tanto las políticas orientadoras en los órdenes social y económico como la adecuación normativa con el fin de prevenir que el derecho se convierta en obstáculo al progreso y a los beneficios de los individuos, motivo que exige la adecuación o modernización de la legislación.

Equilibrio

El acuerdo empresarial, así como la armonía del sector de trabajadores, son factores necesarios para lograr el equilibrio entre los dos actores

colectivos. De tal manera que si bien se debe propiciar el saneamiento de inversión, de financiamiento y operacional en las industrias y las empresas, se hace necesario revisar y mejorar el entorno sindical de trabajadores, tanto en la libertad de asociación, como en el manejo de sus relaciones con sus propios agremiados.

Al referirnos al acuerdo empresarial queremos destacar varios puntos: el sector patronal requiere seguridad en sus inversiones, estímulo y estabilidad política nacional, con lo cual obtenga certeza y seguridad en la generación de utilidades razonables, suficientes para cubrir las obligaciones laborales, incluidas las de seguridad social; las fiscales, entre las cuales se encuentran la del reparto de utilidades, así como cubrir los ramos de ahorro, reinversión y las ganancias netas. En tales condiciones, el sector patronal requiere los medios de apoyo de los gobiernos encargados de las políticas correspondientes. Sin embargo, frente a esta posibilidad de generar utilidades e incrementar sus capitales, los empleadores deben cumplir con las obligaciones que en general les corresponda como partes de una relación de trabajo. Y no sólo se establece dicha obligación en términos generales, sino que ha de precisarse la del sentido social, de responsabilidad y de solidaridad que permitan equilibrar las proporciones de sus ganancias con los pagos equitativos de los trabajadores y con las condiciones del trabajo mismo y su nivel de calidad de vida. Es reprobable, a todas luces el incremento desmedido de ganancias y capitales frente al deterioro de la capacidad adquisitiva de los salarios o la evasión de obligaciones fiscales y sociales.²

En relación con los trabajadores, debe destacarse el respeto a la voluntad de los agremiados y la defensa de sus derechos al tiempo de impulsar el cumplimiento de las obligaciones laborales de cada uno de ellos. Obligaciones cuyo cumplimiento debe facilitarse y coordinarse con la satisfacción de otras, como pueden ser las familiares. Es imprescindible mantener al individuo como punto central y garantizar el respeto a los derechos humanos. Junto a ello aparecen los derechos sociales con la exigencia de su propia defensa.

Estaremos de acuerdo en que así como han crecido y se han internacionalizado los emporios empresariales, han de crecer y de interna-

2 Entre los estímulos que el gobierno mexicano otorga al sector empresarial están los programas conocidos como CIMO y Probecat, la capacitación y aquellos que se ofrecen a través de ordenamientos fiscales.

cionalizarse los sindicatos de trabajadores. Asimismo, si se celebran tratados internacionales de comercio, las relaciones de trabajo en las empresas transnacionales requieren la homologación de prestaciones en la proporción correspondiente a los niveles salariales de cada país, lo cual puede realizarse con la base de los derechos mínimos de trabajo y de seguridad social. Para conseguir tales propuestas habrá que establecer cláusulas sociales en los tratados e impulsar la ratificación de los convenios de la OIT para que los países parte de los mismos, dirijan las relaciones laborales en parámetros de igualdad. Por ejemplo, aludiendo al Tratado de Libre Comercio, hay mucho más convenios ratificados por México que por Canadá y Estados Unidos de Norteamérica. Sin embargo, existe el intento de una homologación al anexas la Declaración de Principios. Al menos una homologación relativa por tratarse sólo de principios en virtud de que la homologación salarial parece impensable.

La justicia social, según la refiere la Ley laboral en el mismo artículo 2o., la cual no deja de ser la especificidad en los términos aristotélicos. A veces puede ser un poco más, y a veces un poco menos, podría decirse coloquialmente. Para determinar lo justo socialmente es necesario determinar el objetivo en un momento y en un espacio determinados. Y si bien en este caso, el espacio (de lo laboral) continúa refiriéndose al esfuerzo humano, los entornos han variado, lo cual hoy se revela de manera fantástica con la llamada revolución tecnológica.

La justicia social como término que denota elasticidad por su característica de ajuste a casos particulares, se convertiría sólo en una frase de no establecerse un sistema legal fundamentado en principios de gran solidez.

La devoción por principios jurídicos no debe implicar resolver lo inviable, resolverlo a medias o simplemente desecharlo. En el caso del trabajo humano el sentido de los principios jurídicos debe conducir a la exigencia del respeto absoluto a los derechos humanos. Por lo tanto, debe exigirse al empleador, sea persona física o moral, la capacidad para cumplir con los compromisos que implica el aprovechamiento de la fuerza del ser humano, en niveles satisfactorios, conforme a su dignidad. Esta perspectiva hace incluir garantías ilimitadas en las condiciones de trabajo, al tiempo de ofrecer estabilidad; aún más allá, debe ofrecer la generación de nuevas fuentes de trabajo con elementos necesarios para competir en el mercado mundial con la producción y prestación de bienes

y servicios apreciando y practicando los adelantos científicos y tecnológicos.

IV. FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

Hemos afirmado en distintas ocasiones que la flexibilidad laboral no debe ser vista como fantasma o como amenaza a los derechos de los trabajadores. Lo más importante es reconocerla como necesaria, juzgar la conveniencia de su aplicación, en la modalidad correspondiente y administrarla, siempre, de acuerdo con los principios y los fines del derecho del trabajo, del clásico y del moderno para conseguir su funcionalidad.

La propuesta de flexibilidad converge en la necesidad de reforzar las garantías de los derechos colectivos (libre sindicalización, libre contratación colectiva y libre ejercicio del derecho de huelga), así como reforzar la tutela de los derechos individuales, entre los cuales está el derecho al trabajo. Se requiere por lo tanto el eclecticismo entre normas proteccionistas y garantistas.

Antes de concretar propuestas, enfatizamos el respeto absoluto a los derechos de los trabajadores, para los cuales es inadmisibles cualquier reducción o nulidad, o simplemente considerar riesgos que impliquen vulnerabilidad.

Por el contrario, pensamos que cualquier modificación puede consentirse cuando beneficien al sector trabajador, en lo colectivo y en lo individual, con los ajustes sociales y económicos necesarios para el equilibrio de sus intereses y los de los empleadores. Por otra parte habrá que considerar que los beneficios no pueden traducirse sólo en aumentos de orden monetario, a los que hay que agregar los de seguridad e higiene en el trabajo, capacitación, adiestramiento, derechos culturales y demás prestaciones de orden social.

La rigidez de la norma laboral reside en la desconfianza por el cumplimiento de la misma. Se le ha de rodear de todo aquello que conmine a su realización. Es una rigidez que demanda exigencia, que a la vez denota la inseguridad en su transformación, es decir, la flexibilidad puede generar cambios en los derechos fundamentales o en los derechos adquiridos para disminuirlos o extinguirlos. Frente a tal consideración, cierta por cierto, habrá que compensar con otras normas que garanticen lo contrario. En este caso podría ser la seguridad social. Si la flexibilidad

limita la estabilidad en el empleo, habrá que compensarlo estableciendo el seguro de desempleo. Dicho esto de manera general pues se sabe que en cada caso tendrían que concretarse las formas y los medios.

La flexibilidad, impuesta y voluntaria, externa e interna, no es una novedad. En la práctica laboral mexicana, como lo muestran los pactos y concertaciones sociales a nivel nacional, y a nivel industrial o empresarial con los contratos ley o colectivos, la práctica de algunas modalidades de flexibilidad es normal. La flexibilidad impuesta, por sí sola, no es aconsejable y no somos partidarios de la misma.

Los efectos de la flexibilidad repercuten tanto en las relaciones colectivas como en las individuales, sólo que en el primer caso, los derechos de los trabajadores se cuidan y protegen con su afiliación a sindicatos, con los cuales se forma un escudo importante para su defensa. No ocurre igual con los trabajadores que entran en el mercado laboral por sí mismos y quienes deben “negociar”, cuidar y proteger sus derechos en lo individual. Por ello hablamos en relación con la ley mexicana de la “garantía” legal de los derechos colectivos y de la “tutela” o norma proteccionista de los derechos individuales. Esta circunstancia es importante por los cambios en la administración empresarial y el impulso que existe a la creación de micro y mediana empresas en cuyos contextos son propicias las contrataciones individuales.

V. CALIFICACIÓN Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Dentro de las relaciones individuales se distinguen los empleados o trabajadores a medida que se eleva su calificación; los de mayor preparación tienden a desempeñarse bajo la condición de los llamados *freelancers* o trabajadores autónomos, con elementos jurídicos que los acerca a la condición de libre relación profesional. En cuanto disminuye la capacitación o preparación del trabajador, la relación se dirige en sentido contrario y lleva la tendencia a la subcontratación laboral, al mercado informal o clandestino de mano de obra con las consecuencias de precariedad absoluta y nula seguridad social.

La formación y aumento de los grupos de mano de obra menos calificada, deben ser la palanca movilizadora en el ánimo de reforma a la ley del trabajo para ampliar los puestos de empleo y mantener la equidad

y la justicia social, no sólo en las relaciones entre trabajadores y patrones, sino también en las relaciones económicas y sociales en general.

VI. POLÍTICA DE EMPLEO

Importancia de la política de empleo

Si bien ocupación, trabajo y empleo pudieran considerarse con un parentesco, su distinción es importante. Hemos optado por llamar empleo al trabajo subordinado en términos clásicos, considerado de aquí en adelante como el objetivo de estas reflexiones, referido directamente a la legislación y a la situación nacional, con el propósito de engarzar armoniosamente bienestar social y condición económica, con el apoyo de la norma jurídica. Bien se sabe que tal armonía requiere de una serie de elementos de cohesión, armados con precisión, además de oportunidad. Una parte no engarzada apropiadamente origina desajustes como el desempleo, resultado de una explosión demográfica o de modelos económicos erróneos.

El desempleo resulta hoy por hoy una consecuencia de malos engrajes, que tanto pueden ser de índole poblacional como económica pero que producen las mismas consecuencias: pobreza, exclusión social o precariedad en el estándar de vida. La cuestión del empleo, o mejor decir, del desempleo, es el foco urgente de atención social, económica y política. Los organismos económicos internacionales manifiestan tal preocupación

Los organismos internacionales rectores u orientadores de la economía mundial, tales como lo son el Banco Mundial (BM), el Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Organización de Cooperación para el Desarrollo Económico (OCDE), coinciden en estrategias concernientes a la mejoría económica mundial. El desempleo es, sin duda alguna, uno de los puntos centrales, siempre asociado con estadísticas de pobreza y de exclusión social (por lo tanto, de protección y de seguridad social), así como de inversión y ahorro. En el empleo (no en la ocupación) se manifiesta la convergencia por excelencia de lo social y lo económico.

El encadenamiento de factores económicos, políticos y sociales es el sustento de la calidad de vida de los individuos, cuyo soporte principal se localiza en las estructuras del mercado laboral, comprendido éste como

el medio principal de obtención de ingresos y de consolidación de prestaciones de carácter social.

El BM declara en su informe anual de 1999, la importancia de las reformas internas en los países para conseguir un crecimiento vigoroso y la del aprovechamiento de la globalización.³ El FMI busca políticas en aras del crecimiento de las economías nacionales y al igual que estos dos organismos, pueden citarse otros tantos como son el Banco interamericano de Desarrollo (BID), la OCDE y principalmente la OIT, empeñados cada uno en el análisis de la cuestión del empleo, como lo reflejan sus estadísticas y sus propuestas.

El empleo es uno de los puntos centrales de atención y de medida en el progreso de las naciones. Recordemos el binomio hombre-trabajo. De tal suerte que si no se quiere crear un vasto Estado de bienestar colmado de instituciones de asistencia pública, es indispensable procurar empleo para cada uno de los individuos integrantes de la población económicamente activa, y generarlos conforme al crecimiento de la misma. Hacerlo, además, conforme a la dignidad humana, como siempre ha pugnado el derecho social.

El trabajo es un derecho humano el cual se desempeña por la mayoría bajo subordinación, al lado de otras formas menos comunes como son el autoempleo o trabajo independiente, algo así como debió ocurrir en la prehistoria, sólo que ahora en lugar de conseguir los satisfactores vitales de manera directa, se consiguen a través del propio esfuerzo, obteniendo la moneda para adquirirlos. La humanidad, como diría Edgar Morin, se desenvuelve como un bucle retroalimentado por sí mismo. Los hombres antes satisfacían sus necesidades por sus propios esfuerzos, directamente; después por intercambio de bienes y hoy en día lo hacen a través del intercambio manejado con una medida de valor, la moneda con la cual se surten los bienes y servicios.

Los modelos económicos se han hecho protagonistas en las formas de vida social; el dinero y el monetarismo son los que marcan los niveles sociales, los que determinan la calidad de vida. La capacidad adquisitiva del salario se convierte en el común denominador en el orden de la satisfacción del ser humano y, por ende, el acceso al empleo, la carencia del mismo o su precariedad, hacen de éste y del desempleo uno de los índices principales de los bajos niveles de vida. (En el medio aparecen

3 http://www.worldbank.org/html/extpb/annrep/español/pdf/ar99_7.pdf, p. 26.

factores como la educación, la capacitación, la inversión económica, la gestión social, la administración en todas sus modalidades —financiera, empresarial, laboral— y la legislación, cuando es adversa al trabajador.)

El desempleo no se ha abatido plenamente, sin embargo ha disminuido en algunos países, principalmente en aquellos con mayor potencialidad económica, sin que ésta sea la regla definitoria. Por otra parte, habrá países que eleven la tasa de empleo sin haber consolidado sus fuerzas económicas, o bien que se reduzca el número de trabajadores por cuenta propia como ha ocurrido en México, aunque no plenamente.⁴ Sin embargo, se asocian crisis económicas y mercado laboral, como lo confirma la OIT a través de sus investigaciones.⁵

VII. EMPLEO, DESEMPLEO; FORMALIDAD E INFORMALIDAD

El mismo informe de la OIT destaca la reducción del desempleo y del trabajo informal en México, como el aumento de la productividad al tiempo de continuar la contracción de los salarios reales.⁶ Si bien los esfuerzos de los organismos mundiales se encaminan a la consecución de un modelo económico adaptable y conveniente para todos. La OIT, como el principal organismo encargado de las relaciones laborales en un marco de entendimiento y apoyo para los trabajadores, extiende sus políticas de acción al buscar tanto empleo como ocupación e introduce sus estrategias para crear empleo a través de la productividad misma, impulsando la creación de pequeñas empresas, tal es el caso del programa llamado *Start and Improve Your Business* (SIYB).

Entre tantos programas de apoyo y de fortalecimiento, así como de financiamiento, recuperación y reconstrucción para enfrentar las crisis, el empleo, en todas sus manifestaciones resulta un camino predilecto en la construcción de estructuras sociales sanas.

Hasta ahora el empleo es regulado de manera principal por las leyes y los códigos del trabajo. Tradicionalmente, son disposiciones referidas a la relación de subordinación que nace entre las partes, llamadas en la

4 *Informa, América Latina y Caribe. Panorama laboral '99*, diciembre de 1999, pp. 12. Según la información de las Encuestas de Hogares refiere una reducción del 17.9% al 17.4% de enero a septiembre de 1998 y el mismo periodo en 1999, p. 12.

5 *Informa, cit. passim.*

6 *Informa, cit.*, p. 17

ley laboral mexicana como trabajadores y patrones. Empieza a gestarse un tipo de reglamentación (y a veces de desreglamentación) en cuanto a las actividades de autoempleo, tanto para combatir la precariedad de éste como para impulsarlo aunque en niveles más altos, toda vez que las condiciones del mercado laboral, con la influencia de la tecnología, ha modificado esquemas en las relaciones de trabajo, que desde nuestro punto de vista incrementa el número de relaciones individuales desarrolladas tanto en el sector informal como en el formal, o en el sector formal haciéndolas pasar como informales. En el primero y en el tercer caso ocurre la emergencia de apoyo y de transformación para someterlo a la legalidad. También es imprescindible mencionar la importancia de cubrir el *autoempleo* en la mano de obra calificada (*free-lancers*), en relación con la previsión y la protección social.

En las condiciones de autoempleo vale la pena considerar la propuesta de la economía social y solidaria. Apunta Jacques Robin lo necesario que es soltar la sociedad salarial tradicional y utilizar la imaginación y la innovación para transformar las modalidades de la distribución de bienes y de servicios. Actitud que implica análisis en otras áreas,⁷ mismo que permita detectar la viabilidad de las recetas y que de ser factibles, se apliquen con las modalidades requeridas, sin alejarse de la realidad histórica. Se trata de pensar de manera general y de trabajar en lo específico, como lo ha marcado una política de la OCDE relacionada con el desarrollo local y la creación de empleos, aplicable tanto en el espacio nacional como en el regional. Esta situación es de gran interés para países como México, que aún contempla escenarios de empobrecimiento, exclusión y precariedad cuando paradójicamente toma la vereda del crecimiento macroeconómico y asume el reto de aumentar la productividad y de participar en la competitividad internacional.

En México se ha presentado un contraste hasta cierto punto indefinible. Se trata de un país cuya economía ocupa el lugar número 13, de acuerdo con el BM, pero ha debido superar algunas crisis de fuerte dimensión, como las ocurridas entre 1987 y 1992.⁸

7 Robin, Jacques: *Quelles perspectives pour le <tiers secteur>*, *Le Monde diplomatique* <http://www.monde-diplomatique.fr/dossiers/economiesolidaire7>, 4 de abril de 2000.

8 Véase, Gordon, Sara, *Pobreza y patrones de exclusión social en México*, Ginebra, OIT, Programa sobre las Instituciones Laborales y Desarrollo, 1997.

VIII. TIEMPOS DE CONTRATACIÓN

En la Ley del Trabajo se reglamenta, con carácter general y a manera de excepción, la contratación por tiempo determinado bajo las modalidades de obra y tiempo determinado y por inversión en el caso de la minería. En este esquema, generalizado, se incluyen: a) los trabajadores reconocidos en otras legislaciones como *temporeros o estacionales*, es decir, quienes son contratados para desempeñar sus puestos por una temporada determinada durante la cual se registra el incremento de actividades, lo cual sucede cada periodo o temporada (vacacional, de celebraciones, de producción); b) los *interinos*, suplentes por corto o mediano tiempo, de otros trabajadores de base o contratados por tiempo indeterminado; c) los *eventuales*, con independencia de registrarse por la conclusión de plazos o de obras o servicios. De cierta manera, aunque sin expresarlo, se incluye lo que se conocería como trabajo intermitente.

El desarrollo del trabajo ha madurado y creado distintas modalidades según las necesidades de cada sector y así se sustenta en cada contrato colectivo o contrato ley, al celebrarse de común acuerdo entre ambas partes, conocedoras al detalle de su actividad, materias y materiales de uso, las costumbres de los oficios, de sus riesgos y previsiones, además de todo aquello que oferta la experiencia. Es singular, por ejemplo, la terminología que aplican algunos sectores, e igual definen las categorías de los trabajadores a quienes denominan según la costumbre sectorial.⁹ De la misma forma son los propios sujetos de la relación de trabajo, quienes conocen las características, los únicos que pueden ponerse de acuerdo con las condiciones y modalidades para obtener el mejor resultado y la mejor opción para ambas partes.

La base del trabajo (no empleo, al que tácitamente se le considera sinónimo) ha sido, desde 1917, la actividad regular, de tiempo completo, con jornada máxima y salario mínimo con las prestaciones regulares, ordinarias, que se reconocen como derechos para todo tipo de trabajador, con la exclusiva condición de la subordinación al *patrón*. La regulación contenida en una sola ley dispone de normas complementarias en diver-

⁹ En el contrato de trabajo del Nacional Monte de Piedad, por ejemplo, se habla de los amarradores. Son amarradores quienes se encargan de guardar en bolsas los objetos de prenda, o bien de etiquetarlos cuando no son amarrables. Así se encuentran otros términos, propios de lenguajes tradicionales.

esos reglamentos, pero no existen normas para regular el mercado del empleo, que debe regirse por las políticas de las autoridades correspondientes.

Las políticas públicas de empleo se rigen desde hace décadas en un mismo sentido: están el trabajador, el patrón, el trabajo, el salario y las condiciones, como vacaciones, gratificaciones, seguridad social, etcétera; reguladas por esa única legislación de orden federal, no obstante se trate de espacios de producción industrial, agrícola o de servicios. Circunstancias entendibles durante una porción de tiempo en el cual se manifestó como regla la concentración económica en sus diferentes derivados. Hoy en día, la necesidad del cambio ha superado el tiempo de la ley y la ha dejado inoperante en cierto sentido. Con esto quiero referirme a la modificación de facto que ha operado en las relaciones laborales, propiciando la precariedad al negarse la modificación de la ley (sin atribuir a este factor la responsabilidad única).

Por otra parte, dicha modificación no podría darse con laxitud cuando el desempleo tiene tasas altas porque lo convertiría en arma de dos filos, circunstancia evaluada prudentemente por las autoridades del ramo. La parte más incisiva ha afectado más a los sectores menos capacitados, a los trabajadores con menos calificación, quienes con menos oportunidades laborales quedan constreñidos a tomar lo que les ofrecen para subsistir. Sin embargo, así como se han institucionalizado diferentes programas de apoyo,¹⁰ es conveniente aplicar otros estímulos que apuntalen las estrategias para ofrecer más empleos y de mejor calidad.

IX. ALGUNAS ESTRATEGIAS

Las propuestas para crear más fuentes de empleo, no sólo se concentran en la inversión y creación de industrias o comercio, muchas otras quedan a la circunstancia administrativa de las relaciones industriales, de la administración y organización empresarial siendo en estos renglones en donde se advierte, entre líneas, la formación de modalidades de empleo, que surgen espontáneamente de la necesidad de aumentar la competitividad, a la que obliga la comercialización, hoy en día a niveles

¹⁰ CIMO, Probecat, SNE, a nivel nacional y de otros como “Más y mejores empleos para las mujeres”, de acuerdo al programa de la OIT.

internacionales y por ende constreñida a escalar más alto en calidad y en disminución de costes. El reconocimiento de estas necesidades incluye la percepción de los posibles efectos negativos en la calidad del empleo y en la disminución de los derechos de los trabajadores de no modernizar las relaciones laborales. Tampoco se hace la recomendación del cambio abierto, simple y llano que conduzca a la aplicación desmedida de modalidades contractuales. Por el contrario, se aconseja prudencia y estricta reglamentación, antes de llegar a la desregulación que en sociedades y economías como la mexicana, resultaría contraproducente para los derechos de los trabajadores.

Hemos apuntado en otras ocasiones la necesidad de incluir en la contratación laboral algunas de las formas utilizadas en otros países, con economías desarrolladas o como la nuestra, pero que en todo caso pueden ser adaptadas y sometidas a la legislación laboral sin necesidad de modificar la norma positiva. Bastaría aplicar la interpretación por analogía y aludir al artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo cuando se refiere a la buena fe y a la equidad, como consecuencias obligatorias derivadas de las contrataciones o relaciones de trabajo. Uno de estos puntos se refiere a la contratación a tiempo parcial.

X. NECESIDADES Y MODALIDADES EN EL TRABAJO

La sociedad actual se ha convertido en un escenario plural pero también complicado. Al tiempo que se pugna por tener más libertad parece perderse la calidad en la vida, el tiempo libre, la diversión, la integración familiar. Se intuye un individualismo sugerido y favorecido por la “relación” que se establece cada vez con más intensidad, de hombres y mujeres con los inventos tecnológicos.

Así, en una sola llamada telefónica podemos recibir una información detallada de servicios, logramos una comunicación mediante una voz automatizada que hace varias sugerencias hasta llegar al punto deseado. Se acabó la conversación con las operadoras o las secretarías. El disco o la máquina contestadora las reemplaza. Incluso en transacciones comerciales, específicamente las bancarias, ya no hay necesidad de recurrir físicamente a un banco ante la posibilidad de efectuar las operaciones a través de una máquina o de un monitor; un cerebro programado nos evita esperas, tráfico, riesgos de asaltos, etcétera. Celebramos contratos

de compraventa con las máquinas vendedoras desde golosinas hasta boletos de avión. Dicho de otra manera, el trabajo humano se ha ido sustituyendo, tal y como ocurrió con las máquinas de vapor. Sin embargo, ese esfuerzo humano debe dirigirse a nuevas actividades, como serían, en estos casos, la construcción, programación, surtido y mantenimiento de tales máquinas y aparatos. De no emplearse la imaginación, la inventiva y desde luego la planeación y la voluntad, un porcentaje quedará fuera de la ocupación.

El trabajo independiente, el teletrabajo, los núcleos más pequeños de trabajadores y otras modalidades disminuyen las relaciones humanas. El trabajo va dejando de ser uno de los elementos básicos de cohesión y comunicación pero no puede dejar de ser objeto de protección legal.

La tecnología no ha logrado dar al ser humano la comodidad esperada ni ha solucionado todos sus problemas, por el contrario, ha creado y auspiciado otros. Las mujeres, por ejemplo, hoy trabajan más de ellas en el sector formal o informal, fuera de la labor doméstica, con diferencias altas en la proporción de sus salarios en comparación con el pago de la mano de obra de los hombres; su desempleo es también más alto. Las observaciones empíricas y los resultados estadísticos conducen a replantear, como lo hacen ya autoridades e instituciones, modelos de inserción y políticas equitativas de género.

La mujer ha ingresado al mercado de trabajo por razones distintas pero es innegable que predomina la necesidad económica, sobre todo cuando se trata de trabajo menos calificado ante la urgencia de satisfacer las necesidades de una familia o por lo menos de contribuir a ello, si bien puede ser sólo un complemento o el deseo de superar el nivel de vida. La responsabilidad asumida por la mujer en la vida activa de la economía no ha sido compensada con actitudes para compartir responsabilidades familiares, o bien para recibir el apoyo a través de subsidios o seguros.

En legislaciones como la mexicana, se protege la maternidad con normas de salud, con descanso pre y posnatal, con la conservación del empleo y el pago del salario íntegro durante los descansos, pero no disfruta del seguro de desempleo (tampoco los hombres), que se hace indispensable en virtud de que su condición reproductora se convierte en un elemento de discriminación y desigualdad en el trato en la vida laboral.

Al lado del grupo vulnerable conformado por las mujeres trabajadoras está el grupo de discapacitados con urgencia por incorporarse o reincorporarse a la vida productiva, tanto por la necesidad económica como por la evidente condición de reconocimiento a sus derechos y a su igualdad jurídica. Es urgente considerar las políticas para garantizarles su derecho al trabajo y a la igualdad de oportunidades, por su necesidad de ser reconocidos en la sociedad, por insertarse a la misma en las mismas condiciones que el resto de los seres humanos. A estos dos sectores, de mujeres y discapacitados, nos referiremos enseguida

XI. MUJERES

La política de empleo en México ha dejado de contemplar algunas modalidades como el medio tiempo, o tiempo parcial de trabajo y el aprendizaje. Existen razones de fondo para ello; sin embargo, habría que considerarlas de nuevo y cuestionar su conveniencia.

Las condiciones relativas a la duración de la jornada tienen trascendencia por las facilidades que puedan ofrecerse a personas que deben atender otras responsabilidades: familiares, de estudio o terapéuticas. Puede considerarse también la dificultad en la transportación, problema severo en ciudades grandes, agravado cuando el servicio público de comunicaciones es ineficiente o cuando las distancias son de dimensión considerable.

El incremento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo es evidente en nuestro país. Dicho comportamiento tiene su origen en razones distintas, la necesidad económica, un mayor índice de estudios o de capacitación así como el ánimo de superación, resultan los más frecuentes.

El porcentaje de jefes varones es de 84.4%. El 31% de las mujeres casadas son económicamente activas. Casi la mitad de las cónyuges mujeres (49.7%) realiza jornadas laborales menores de 35 horas a la semana, predominando las de 1 a 24 horas (37%). El 32.4% trabaja jornadas normales y el 17.9% realiza sobrejornadas. Las cónyuges que trabajan más de 48 horas representan menos del 20% del total nacional.¹¹

¹¹ *Indicadores de hogares y familias por entidad federativa*, México, INEGI, 1996, pp. 40, 42 y 44.

La inserción de la mujer en la vida laboral ocupa un lugar importante en la economía y las facilidades que deban ofrecerse se justifican ampliamente para equilibrar los desajustes que la maternidad y las responsabilidades familiares le significan, principalmente en el tiempo de su vida reproductora, sobre todo en el medio sociocultural como el nuestro, en que la carga familiar se atribuye aún más a la mujer.

Para quienes resulta indispensable obtener los ingresos, como único sostén familiar, o para participar en el soporte familiar, los años de nacimiento y educación de los hijos menores se convierten en problemas graves, sobre todo por la falta de coordinación de horarios. Las estadísticas demuestran que la ocupación de la mujer disminuye considerablemente, dentro del sector formal, durante el periodo de crianza.

XII. TRABAJADORAS, EVIDENCIA DE VULNERABILIDAD

El Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática reporta en el país, hasta 1995, una población de 91 millones, integrada por casi 45 millones de hombres y un poco más de 46 millones de mujeres (índice de femineidad: 103.0).

Datos más recientes informan que en 1997 la población femenina entre los 15 y los 49 años era de 25.3 millones, por lo tanto, el 52.6% son mujeres en edad fértil, equivalente al 27% de la población total del país, con una concentración de entre los 15 y los 19 años.¹² A este dato agreguemos el de la tasa nacional de crecimiento de 2%, con lo cual advertimos que México aún está alejado del envejecimiento a diferencia de otros países como Japón y España.

La Encuesta Nacional del Empleo de 1997 estima que la PEA de 38'344,658, se integra por 25'340,173 hombres y 13'004,485 mujeres; de las cuales 594,000 sólo trabajan; 13,188 trabajan y estudian y 11'333,791 trabajan y hacen quehaceres domésticos. Cerca de un millón trabajan, hacen quehaceres domésticos y estudian.¹³

El 29.7% de las mujeres que trabajan no complementaron su educación primaria; 30.2 dejaron incompleta la secundaria; 40.6% sí lo consiguieron y 52.6 tienen estudios postsecundarios. La cifra de educación entre las

¹² *Mujeres y hombres en México*, 4a. ed., México, INEGI-Conmujer, pp. 17 y 18.

¹³ *Ibidem*, p. 155. Fuente: INEGI-STYPS. Encuesta Nacional del Empleo, 1997, base de datos.

mujeres ha ido aumentando, pero aún es inferior a las tasas de educación, capacitación y adiestramiento de los hombres.¹⁴ El 29.7% de la población masculina y el 27.3% de la femenina, mayor de 15 años cuenta con educación superior a la secundaria, lo cual hace una diferencia de menos de 2.4 desfavorable al género femenino.

La matrícula en licenciatura universitaria y tecnológica, para 1997, correspondía a 760,658 hombres y 653,385 mujeres (diferencia de -107,273).¹⁵

Según los datos actualizados, el 20% de las trabajadoras realizan actividades en el comercio; 12% de las mujeres se dedican a labores de oficina; 11.4% se emplean en el servicio doméstico y 13.5% son artesanas y obreras. Su participación en el sector terciario es superior a la del hombre, en cambio, es drástica la diferencia en el sector primario. En el secundario, un poco más parejo, pero hay todavía una desventaja considerable para la población femenina.

En 1998 se informó que sólo el 39.9% de las “mujeres ocupadas” disfrutaban de prestaciones sociales (seguridad social, 1.3%; seguridad social y otras prestaciones, 33.4%). Esta información debe complementarse con la correspondiente al nivel de su participación en el sostén de los hogares mexicanos. De acuerdo con los datos de la OCDE, en 1996, en los países que pertenecen a este organismo, la proporción de mujeres en trabajos a tiempo parcial era más alto que la cifra de los hombres. En México, dicha proporción era cercana al 40% frente a los hombres que era entre el 15 y el 20%.¹⁶

XIII. TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Una de las preocupaciones más importantes en el área de previsión social es la integración de quienes tienen algún impedimento, por ello celebramos la decisión del gobierno mexicano de haber ratificado el Convenio 159 de la OIT respecto al trabajo de los discapacitados. Este inicio debe seguir un camino largo y complejo, en el que por fortuna hay experiencias en otros países, y se cuenta con la información y el apoyo

¹⁴ *Idem*.

¹⁵ *Ibidem*, p. 114. Fuente: ANUIES, Población escolar de licenciatura en universidades e institutos tecnológicos, 1998.

¹⁶ OIT, *Informe sobre el empleo en el mundo 1998-1999*, p. 155, gráfico 6.3.

de la misma OIT para conseguir la adaptación en cada uno de los casos. El trayecto es, además de largo, costoso, pero indispensable e imostergable.¹⁷

Es difícil comentar números o estadísticas para ese análisis, en virtud de la variedad de circunstancias, empezando por la necesidad de distinguir entre los impedidos físicamente y los afectados con problemas de orden mental o psicológico, así como de diferenciar su derecho al trabajo productivo del de orden terapéutico para su integración a la sociedad.

Con el fin de cumplir con el derecho al trabajo y propiciar la igualdad de oportunidades para las personas con algún tipo de discapacidad deben tomarse en cuenta las necesidades en cada caso, la adaptación de los puestos de trabajo o de la maquinaria o instrumento que se utiliza. En esto, las consideraciones de orden médico y técnico significan un apartado definitivo que corresponderá analizar a otras disciplinas, como la medicina de rehabilitación y la misma medicina del trabajo. En cuanto a la consideración legal es necesario establecer las condiciones que les garanticen la no discriminación y el pago equitativo por sus labores.

En este empeño que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha puesto por cumplir con normas equitativas de trabajo, habrán de modificarse disposiciones normativas en la legislación laboral y de seguridad social para hacer coincidir definiciones y criterios,¹⁸ así como para el cumplimiento del pleno derecho al empleo, la no discriminación y la no segregación; el cumplimiento en los derechos de preferencia, ascensos y antigüedad; pero más importante es todavía la evaluación del trabajo ante las desventajas profesionales, a lo cual debe seguir la adaptación del empleo.

Lo anterior tiene implicaciones importantes para la administración y la organización del personal, sin olvidar el capítulo de capacitación y adiestramiento o de rehabilitación y readiestramiento en aquellos casos en

17 Hunt, Allan H. y Berkowitz, Monroe, *New technologies and the employment of disabled persons*, OIT, 1992, pp.127-162; Stace, Sheila, *Vocational rehabilitation for women with disabilities*, OIT, 1986, *passim*; OIT, *Adaptación de empleos para los inválidos*, 1976, *passim*.

18 El Convenio 159 considera inválida a una prsona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida, cláusula 1. La SCJ ha determinado en Jurisprudencia por reiteración de criterios que la invalidez es un estado físico que se traduce en la pérdida de la capacidad de trabajo, debido a una disminución notable de la salud en la persona, ocasionada por una enfermedad de tipo general o accidente no profesionales. *Semanario Judicial de la Federación*, 9a. época, t. III, junio de 1996, folio 37845, p. 635.

que los trabajadores quedan discapacitados cuando ya estaban incorporados al trabajo. Igualmente debe considerarse la discapacidad como consecuencia de un riesgo de trabajo.

Será importante considerar la creación de estímulos para establecer talleres u oficinas exclusivas para grupos de personas con algún tipo de discapacidad, como son los llamados talleres protegidos, o bien para pugnar por la apertura de espacios en centros de trabajo con operarios que gozan de plenas aptitudes. En este último caso se hará necesario adaptar no sólo el empleo sino el ambiente físico en que se desempeña. Igual de importante es la preparación de los compañeros de trabajo a quienes se les debe orientar sobre el trato, apoyo y consideraciones, previa concientización de la igualdad entre ellos y sus nuevos compañeros para evitar la sobreprotección, el recelo y la desvalorización.

La contratación de trabajadores con discapacidad requerirá, dentro de ciertos márgenes, la consideración de modalidades ligadas a la flexibilización en el trabajo, aplicable también en la reglamentación de la seguridad social. Ante la necesidad de incorporar a un sector vulnerable en la vida productiva que llega, según cifras estadísticas, a un porcentaje considerable de la población, la norma de trabajo debe ser flexible, o de lo contrario nunca podrán estos trabajadores tener el perfil requerido para los puestos de trabajo.

Las trabajadoras con discapacidad merecen más atención respecto a la discriminación, la cual puede agregarse a la discriminación por razón de sexo.

La atracción de personas discapacitadas a talleres, oficinas y centros de trabajo en general se tendrá que ir manejando con la aplicación de políticas de previsión social como lo hace ya la STPS, a través de la dependencia llamada Equidad y Género. Estas políticas responden al cumplimiento del artículo 5o. constitucional referente al derecho y a la libertad para el trabajo, así como al principio de igualdad, particularmente al derecho a la igualdad jurídica.

En algunos países el tema del trabajo de discapacitados ha madurado con buenos resultados, como es el caso de Dinamarca en relación a la colocación de ciegos —o limitados en la visión— en el ramo de la operación de conmutadores y computadoras. En este aspecto también incurrió Italia preparando programadores ciegos y creó programas didácticos para ciegos y para niños con problemas de comunicación. En el

Reino Unido se ha empleado a discapacitados en una planta de productos de información tecnológica.

Es cierto que el avance tecnológico permitirá incorporar cada vez a los trabajadores con discapacidad al mercado de trabajo, procurándoles niveles más parecidos a los de trabajadores con capacidad plena. El programa debe abrirse paralelamente con los programas de educación especial e incorporar a éstos los de capacitación y adiestramiento laboral.

XIV. TELETRABAJO

El llamado teletrabajo, más difundido en los países con alto desarrollo tecnológico, se define por la doctrina como aquel que se realiza en el domicilio del trabajador o en un lugar seleccionado por él, fuera del centro de trabajo. Se desarrolla a distancia, usando informática, técnicas de telecomunicación o bien cuando ésta se usa para transmitir los resultados del trabajo.

Dentro del teletrabajo han brotado una serie de modalidades: el trabajo efectuado con o por electrónica, el *telecommuting* o *télépendulaire*; el teletrabajo nómada como el de los agentes comerciales conectados electrónicamente con la empresa; el teletrabajo en red que se efectúa por medio de Internet o cuando se realizan trabajos en proyectos colectivos; el teletrabajo *off shore*, cuando el servicio se presta en un lugar distante al lugar en que se ordena y el servicio se utiliza en un tercer lugar distinto (teletraducción, telegestión, televantas, teleeducación, televigilancia).¹⁹

En realidad puede considerarse al teletrabajo como una modernidad a la vez que modalidad del trabajo a domicilio, de tal manera que con su misma normatividad, puede ejecutarse para proteger los derechos laborales, aun cuando se trata de una sofisticación que requerirá de serias adaptaciones.

Una vez más hemos de admirar la visión del legislador mexicano al reglamentar el clásico trabajo a domicilio, que hoy, a treinta años, puede ajustarse a condiciones modernas. Veámoslo enseguida en la Ley Federal del Trabajo: “Artículo 311. El trabajo a domicilio es el que se ejecuta

¹⁹ Girard, Héène, *Comprendre le télétravail, une guide pour l'entreprise*, París, 1995, pp. 185-197. Lemesle, Raymond, Marie et Mqrot, Jean-Claude, *Le télétravail*, París, Presses Universitaires de France, pp. 9-11.

habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente escogido por él, sin dirección ni vigilancia de quien proporciona el trabajo...”.

A esta disposición no es necesario agregarle que deba utilizarse la informática o los medios de comunicación para considerar trabajador a quien preste sus servicios en su domicilio, o lugar seleccionado por él. Basta la analogía.

“Artículo 313. Trabajador a domicilio es la persona que personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón”. En verdad será difícil saber si en el domicilio del trabajador, es él quien realiza la labor encomendada o contratada o una persona de su familia, e incluso una persona ajena.

“Artículo 314. Son patronos las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materias de trabajo y cualquiera que sea la forma de remuneración”.

De tal manera podemos entender que el teletrabajo está regulado por la legislación mexicana. El trabajo tiene en sí, algunas desventajas. Piénsese en el impacto de la cohesión social, en la inoperancia de reglamentos de higiene y seguridad y la dificultad misma para realizar inspecciones. Pero en los casos que nos ocupan, de trabajadores con discapacidad y de las trabajadoras con responsabilidades familiares, a los que se pueden agregar los residentes de zonas lejanas a los centros de trabajo y trabajadores de tercera edad, el teletrabajo representa una opción de gran nivel. De hecho tiene importantes beneficios que trascienden el área de lo laboral, pues además de ayudar a reducir contaminación y la afluencia de pasaje, repercute en la disminución de riesgos *in itinere* y produce algo muy importante, que es el cumplimiento de procurar trabajo digno y útil, como lo marca la Constitución en el artículo 123, además de la integración social.

XV. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

El trabajo parcial se considera “atípico”, modalidad que suele identificarse con la precariedad. Queda fuera de discusión el estrecho vínculo entre ambas categorías, pero habría que considerar que ante la ausencia de empleo de tiempo completo, en el sector estructurado, la inexistencia del seguro por desempleo y por responsabilidades familiares, así como

la insuficiencia de guarderías como prestación social para las trabajadoras y/o trabajadores, conduce a las madres a buscar actividades subcontratadas o en el mercado informal del trabajo, con menos garantías y sin seguridad social.

En el marco legal mexicano no se contempla el tiempo parcial de trabajo. La discusión del tema no parece estar sobre la agenda de estudio, menos para proponer algún cambio al respecto. Esta posición debiera abrir algunas excepciones que podrían apoyar la ocupación parcial, en este caso de mujeres con hijos menores, que sólo pueden o desean comprometerse en un trabajo formal por varias horas al día, o varios días en una semana o en una quincena y que existen centros de trabajo que necesitan estas eventualidades, o bien, pueden ofrecerlas.

El caso del ejemplo puede ubicarse en las empresas de servicios cuyo ritmo de atención aumenta en fechas determinadas como fines de semana, días festivos, o el fin de quincena o días de pago de los salarios. Existen empresas sin capacidad para cubrir puestos de trabajo extras para atender eficientemente a la clientela también “extra” que provoca una “recarga laboral” en ciertos días o en ciertas horas del día, y que en caso de contratarlos permanentemente, quedarían inactivos una buena parte de tiempo, motivos que podrían hacer disminuir la calidad de sus servicios y abaratar los puestos de trabajo restantes. Además, los servicios podrían entrar en competencia desigual.

Las necesidades por intensificar el trabajo pueden ocurrir en lugares de recreo, visitados o disfrutados sólo al final de las semanas, como son parques de diversiones, clubes deportivos, cines, etcétera, en los cuales no es suficiente el trabajo extraordinario de sus mismos trabajadores, o bien no es posible cubrirlo por ellos mismos por exceder la jornada legal extraordinaria.

En instituciones bancarias, en almacenes y en otros servicios, con mayor afluencia ciertos días de la semana o del mes. Las actividades se intensifican en las fechas en que se pagan los salarios, acumulándose la demanda de servicios. Igual ocurre cuando en horas determinadas se solicitan servicios, como se advierte en las estaciones de gasolina en un horario determinado durante el día o en comercios dedicados a la venta de alimentación (v. gr. cafeterías o restaurantes). De hecho sabemos que existen formas de *ocupar* empleados, llamándoles sólo cuando hay ne-

cesidad y pagándoles por día, sin ninguna otra prestación, conocidos como *call-workers* en otros países.

Existen dos argumentos de peso para limitar la posibilidad reglamentaria del trabajo a tiempo parcial. Uno es la baja cuantía del salario mínimo, estipulado por jornada completa y que de fraccionarlo en horas resultaría disminuido de manera escandalosa. La otra circunstancia se liga con la administración de la seguridad social, toda vez que las cotizaciones se calculan de manera proporcional cuando la atención médica es imposible atenderla en forma de proporciones. Más sencillo sería aplicar este método para efectos de las prestaciones y cotizaciones correspondientes a indemnizaciones, pensiones y retiros. Sin duda, en lo concerniente a las prestaciones como vacaciones y descanso semanal, la proporción podría determinarse con mayor facilidad.

En algunas legislaciones se han desarrollado los sistemas proporcionales en los términos del Convenio 175 de la OIT (1994), el cual previene la adaptación equivalente entre el tiempo completo y el parcial medido por ingresos, duración del trabajo o por cotizaciones.

Una de las limitantes de mayor importancia es acaso el de la maternidad. ¿Cómo atender a las madres trabajadoras? En cuanto a las licencias pre y postnatal, así como las aplicaciones de medidas de higiene y salud no podrán reducirse, pero sí podrán cubrirse de manera proporcional. Por ejemplo, el descanso de las seis semanas antes y después del parto deben respetarse, al igual que el tiempo para la lactancia. El subsidio (o salario), se cubriría el monto equivalente al percibido por la trabajadora. El subsidio equivaldría al 100% del ingreso salarial, pero las medidas de protección deben ser exactamente iguales que si se tratara de trabajo tiempo completo.

Las referencias estadísticas nacionales e internacionales, indican la necesidad de apoyar a las mujeres con la obtención de trabajos a tiempo parcial, oportunidades de trabajo bajo condiciones equitativas, con empleo de calidad. Se trata de una práctica de facto que suele conducir a la mujer al trabajo informal, con las consecuencias conocidas. No obstante que tales datos reflejan su preferencia por los trabajos formales, con prestaciones, más del 20% trabajan por su cuenta.²⁰

La autorización de la jornada de medio o menor tiempo, no viola preceptos constitucionales o reglamentarios ya que el tiempo de trabajo

²⁰ *Mujer, trabajo y sector laboral*, México, STPS, 1999, pp. 65 y 67.

se limita en cuanto a su duración máxima pero no mínima (artículo 123 constitucional fracciones I, II y XI).

Para reglamentar el tiempo parcial pueden proponerse las siguientes consideraciones, partiendo de una media jornada:

a) Se consideraría media jornada cuando el tiempo efectivo de trabajo sea hasta por 24 horas semanales.

b) Las horas de trabajo deben distribuirse de acuerdo con las actividades, intereses y oportunidades de las partes.

c) En todo caso debe prevalecer el principio de *jornada humanitaria* para lo cual se atenderían reglamentos específicos y normas técnicas aplicables.

d) La afiliación al seguro social y el cumplimiento de todas y cada una de las prestaciones sociales y económicas deben continuar obligatorias pero el pago de cotizaciones, así como del subsidio, pueden hacerse en forma proporcional.

e) Las condiciones generales de trabajo continúan siendo las mismas que para los trabajadores de tiempo completo; lugar y forma de pago, estímulos económicos, número de días de vacaciones, al cubrir el mínimo puede disfrutarse después de acuerdo al tiempo trabajado, descanso semanal, pago de aguinaldo, antigüedad, primas y demás correspondientes, de manera proporcional al tiempo trabajado.

f) La mayor dificultad que puede encontrarse es el acoplamiento de las obligaciones de orden de seguridad social, sin disminuir los derechos de los trabajadores. Sin embargo, en todo caso, todo es posible y siempre puede encontrarse lo conveniente.

g) La duración de la relación de trabajo puede catalogarse de la misma manera como lo dispone la Ley: tiempo indeterminado, o por tiempo y obra determinada. Igualmente pueden considerarse trabajadores para eventos (eventuales o para temporadas).

h) Existen algunas prestaciones de orden social cuyo cumplimiento pudiera dificultarse pero que serían convertibles en pago económico, como ocurriría en el derecho a las guarderías infantiles, con el pago de una compensación para cubrir el servicio de atención mediante formas alternas, por ejemplo las guarderías por participación

i) Los trabajadores a tiempo parcial podrían disfrutar del beneficio de preferencia para ocupar cargos de tiempo completo en el orden mismo

y de los derechos de antigüedad y ascenso en los términos de Ley (artículos 154-162, LFT).

Se considera más difícil controlar el cumplimiento de las leyes de trabajo en sectores de trabajadores especiales (domésticos, agentes de comercio, trabajo a domicilio) que en relación con los trabajadores a tiempo parcial.

XVI. PROPUESTAS

La intensificación de las políticas públicas en el ámbito de la previsión social serán inductoras de cambios antes no admitidos o antes no acostumbrados. La resistencia del sector obrero tiene justificación al tratar de evitar el abuso de los empleadores cuando buscan acatar modalidades para obtener ventajas unilaterales.

Un sistema laboral integrado, como el mexicano, en el cual se desempeñen con eficiencia las labores de inspección, la procuración y la administración de justicia, pueden garantizar que las modalidades sean limitadas en su aplicación a lo necesario para beneficio del sector de trabajadores o de ambas partes. No deben continuar como argumentos que retarden más las reformas sustantivas.

La LFT no requiere modificaciones sustanciales, sólo de forma pero lo fundamental es que la aplicación de modalidades es posible por el ajuste de sus normas de acuerdo con las reglas de interpretación, en favor de la equidad y de la justicia social.