

INTRODUCCIÓN

México ha sido testigo en años recientes de un interesante acontecer sociológico en el ámbito laboral. Asociaciones de trabajadores, que equivale a decir federaciones, confederaciones o sindicatos por igual, así como organizaciones patronales de diversa naturaleza, han solicitado al gobierno reformas sustanciales a la Ley Federal del Trabajo; unas en beneficio de la mano de obra en general, otras en busca de mayor productividad y de nuevas formas de entendimiento obrero-patronal; las primeras en exigencia de mejor trato y correspondencia económica para obtener un nivel de vida adecuado a las actuales circunstancias, las segundas proclives a la implantación de modernos métodos de negociación, en parte alejados de antiguos sistemas bipolares, a fin de dar cauce a las fuerzas productoras para encontrar por sí mismas puntos de contacto y la solución de los conflictos con la menor intervención oficial. Ambos sectores han presentado sendos anteproyectos para modificar las bases en que hoy descansa la relación de trabajo en general.

El Instituto de Investigaciones Jurídicas no podía quedar al margen de esta manifestación de la vieja lucha de clases, y por ello ha querido contribuir con su grano de arena, acorde a las tendencias ideológicas que hoy predominan en el mundo del concierto internacional abriendo camino en el campo del conflicto social actual, al mismo tiempo que ofrecer un modesto ensayo jurídico, cuyo punto de vista pretende justificar ese interés, vigente ya en varias legislaciones laborales, que no de ahora, sino de años atrás, han instituido sugestivas proyecciones en torno al comportamiento obrero-patronal, avocándose a su regulación por medio de diversos instrumentos legales que lo faciliten. Muy lejos estamos de colocarnos en el "justo medio" del conflicto. Nuestro único propósito es dar a conocer logros obtenidos en otras latitudes, así como dar énfasis a ciertos beneficios alcanzados por los trabajadores de otros lugares.

Un derecho del trabajo dinámico obliga al legislador mantener actualizadas las corrientes del pensamiento jurídico. A este principio se debe el hecho de que si nuestra primera ley federal del trabajo tuvo una vigencia de casi cuarenta años, y la actual a los veinte años de práctica activa aparezca superada en algunos aspectos que obligan a su revisión;

nada improbable resulta pensar en prepararse a recibir el próximo siglo con un importante nuevo ordenamiento que permita a trabajadores y empleadores transformar desde ahora las estructuras legales que nos rigen. Somos conscientes, sin embargo, en calificar nuestra ley como una de las más avanzadas todavía en el mundo, pero debemos aligerarla del farrago que la atormenta separándole capítulos que no le corresponden y complementándola con otro tipo de situaciones ya aceptadas en el universo del trabajo, a fin de mantenerla, como justa rectora que es, de las relaciones obrero-patronales.

El anterior es el propósito de esta presentación. Los contratos especiales del trabajo constituyen hoy la nueva corriente laboral de incommensurable alcance e insospechados beneficios. Así lo intuyó nuestro querido don Mario de la Cueva, quien desde hace muchos años manifestara que la especialidad en el trabajo no escapa a la naturaleza de la relación trabajador-patrono, pues ésta es idéntica a la relación de trabajo. Su existencia no significa contradicción, es sólo resultado del progreso legal. Su texto tampoco es contrario al de la ley, pues ésta es la forma de rango superior respecto de cualquier situación reglamentaria. Los trabajos especiales son en suma, para él, “la adaptación de las normas actuales a las realidades que en breve tiempo habrán de regir; son normas de excepción que deben interpretarse en forma tal, que hasta donde sea posible, puedan aplicarse las normas generales”.

A la doctrina y jurisdicción se debe, por una parte, su aparición en el orden jurídico positivo; por otra, su constante evolución cuando éste no los ha comprendido o cuando elude la transformación social que se impone. La doctrina, al hacerse eco de un conjunto de trabajadores no considerados sujetos del derecho laboral pero que a juicio de autores e investigadores debían quedar protegidos por la legislación, tal vez bajo formas no ajustadas totalmente a los cánones jurídicos imperantes, sí presentes en la vida cotidiana o vigentes por su particular naturaleza. La jurisprudencia, al haberse visto obligada a ofrecer soluciones a diversos conflictos reales, no contemplados en la ley, en relación con los cuales el trabajador no podía quedar en desamparo o a merced de caprichosas interpretaciones legales. Los altos tribunales de todos los países consideran de necesidad resolver situaciones no comprendidas en la legislación. Antes que los propios trabajadores hubieran notado lo incompleto de sus derechos, dichos tribunales han impuesto a los patronos reglas de especialidad que deben regir en algunos sectores del trabajo.

No es por lo mismo la reforma o modificación a la ley lo que se impone al momento que vivimos, sino la introducción de formas nuevas

de organizar jurídicamente la diversidad en que se presenta, en nuestros días, la relación laboral. Estatutos, reglamentos, leyes especiales o capítulos completos en otras disposiciones legales, constituyen la esencia del contrato especial de trabajo. En Francia, por ejemplo, los contratos especiales forman parte también de secciones especiales de su codificación del trabajo, como ocurre entre nosotros a partir de la vigencia de la nueva ley que nos rige. En Brasil es la *Consolidación de las leyes del trabajo* donde han quedado incorporadas las diversas leyes de los trabajos especiales. En Argentina son leyes autónomas de cada grupo profesional las que los contienen. Y en Bélgica, España e Italia, en diversos reglamentos se han incluido capítulos relacionados con las condiciones de trabajo, por considerar de este carácter el conjunto de normas a las cuales quedan sujetas las profesiones u oficios correspondientes a cada ramo de actividad. La OIT, por su lado, ha recomendado sea a través de este sistema como se regulen los diversos contratos de especialidad, conforme los llama.

Lo común a todas las legislaciones examinadas es el tratamiento dado a este tipo de relación de trabajo. Las normas generales de trabajo son comunes a todas las actividades del quehacer humano, pero el catálogo de excepciones que cada profesión u oficio ostentan, es lo que enmarca la ley especial, al resultar distintas las condiciones laborales bajo las cuales se presta el servicio. La multiplicidad de estos estatutos, que no forzosamente deben quedar incorporados, a los códigos del trabajo, pues repetimos, pueden formar parte de otras leyes o reglamentos, es a nuestro modo de ver, lo que su fondo representa. En el futuro se impondrá tal régimen porque como se contempla hoy día en las peculiaridades propias de cada ocupación, son éstas las que vienen dando sentido a la moderna relación obrero-patronal.

El autor