

**REYNOSO CASTILLO, Carlos; “Contratación Precaria”; *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*; UNAM-MEXICO, Año XXIII, número 68, mayo-agosto de 1990; pp. 537 a 554**

**Santiago Barajas Montes de Oca\***

El doctor Reynoso, investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas, ha hecho entrega de un importante trabajo sobre contratos laborales precarios, una de las modernas formas de aplicación de las normas laborales en la relación individual de trabajo. La reciente aparición de términos que sin contenido jurídico preciso han sido incorporados al derecho laboral, que el autor denomina “integrantes clandestinos, que a pesar de provenir de otras ciencias como la sociología, la economía o la gestión empresarial, forman hoy parte del lenguaje de los tratadistas estudiosos de la materia, ha desconcertado a quienes por años se han ocupado de cuestiones contractuales, al haber sido aceptados como “propios” una serie de vocablos cuyo significado no encuentra conveniente aplicación.

En efecto, en nuestros días se manejan términos como “trabajo típico”, “trabajo atípico”, “flexibilidad” o “sector informal”, “sector no estructurado”, “economía sumergida” o “economía subterránea”, que para el doctor Reynoso ha provocado tremendo desorden conceptual mediante el cual se pretende dar cuenta de tres simples fenómenos: 1º La creciente importancia cuantitativa de actividades que actualmente escapan a la reglamentación laboral; 2º El aumento de las contrataciones individuales de excepción, no contempladas en la normatividad laboral; y 3º La dificultad a la cual se encuentra confrontada la aplicación de principios del Derecho del Trabajo en una realidad que cada día le es más ajena. La expresión “contratación precaria” no es sino la manera que, a su juicio, participa en la creatividad conceptual aludida como medio de apoyo a posiciones que desde un punto de vista de índole civil son esbozos del surgimiento de ideas y técnicas que le son propios.

La perspectiva laboralista — para el autor — representa en este singular fenómeno el debilitamiento al que está llegando del Derecho del Trabajo, debido en parte a una serie de restricciones en el campo de aplicación personal; correspondiente otra, al esquema de los tipos de contratación actuales, que han alterado a tal grado las excepciones, que han puesto en entredicho la regla. Esto ha sido posible por la irrupción de formas de empleo en las que cada vez resulta difícil identificar los elementos clásicos de la relación de trabajo con carácter autónomo, tales como el imperativo de la duración indeterminada del contrato de trabajo o el concepto de éste como principio base de nuevas formas de contratación de servicios o de ejecución de labores.

El carácter atípico de la “contratación precaria” en cuanto a duración, tiempo de actividad o lugar donde ésta se desempeñe, lo da, por un lado, la subcontratación, de lo que hoy se echa mano en grado sumo para evitar determinadas obligaciones; por otro, el trabajo por cuenta propia y el trabajo clandestino, en cuyas situaciones de

\* Investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

## BIBLIOGRAFIA

hecho desaparece la aplicación de la ley, a menos que se le considere con la naturaleza especial que confronta por haberlo previsto alguna norma. Ello es debido a que la adopción de normas destinadas a organizar un sistema basado en la contratación por tiempo determinado o en el cálculo de las prestaciones laborales, constituye uno de los elementos base de la referida contratación.

El “contrato de trabajo precario” hizo de hecho su aparición en el principio de los años setenta en países como Australia, Finlandia, Japón, Polonia, Portugal y Uruguay, países en los que privan, desde entonces, los contratos de corta duración, los cuales para la fecha del presente comentario han cobrado una importancia cuantitativa considerable. Por esta razón el doctor Reynoso piensa que si el fenómeno es tanto de naciones altamente industrializadas como aquellas incluidas en el llamado Tercer Mundo o de economía planificada, el problema jurídico ha alcanzado elevada significación aun cuando sean diferentes sus características en cada país, o se presente con modalidades específicas en algunos que ya han adoptado sus principios generales.

En el capítulo VI de su estudio el autor analiza las fuentes formales de este contrato en función de cuatro niveles: a) el constitucional; b) el legal; c) el convencional y d) el internacional. Respecto al primer nivel señala que aun cuando los textos constitucionales establecen que no pueden celebrarse actos que disminuyan o restrinjan la protección acordada por las leyes laborales, la inobservancia de esta regla podría calificarse de restrictiva de una protección legal, sólo que es de leyes formales de donde derivan los sistemas precarios de relación de trabajo. Por esto — agrega — en el plano legislativo (segundo nivel) esta crisis obedece a dos tendencias: una de carácter reglamentarista en la que se advierte el uso intensivo de normas específicas, otra “precarizadora” provocada a través de normas de reciente adopción. Unas adoptadas por Bélgica, Italia, Argentina, Portugal y la URSS; otras por España y Perú (política del empleo durante los años de crisis).

La “contratación precaria” en el campo del derecho colectivo ha sido producto de negociaciones recientes, como ha ocurrido en México, en donde la “concertación” impuesta a través de los pactos obrero-patronales con intervención del gobierno, en los cuales se ha visto fortalecido el empleador a base de acuerdos logrados por medios políticos; gracias a estas imposiciones han resurgido algunas instituciones del Derecho Civil, como la libertad en la contratación, al quedar modificados — según informa el autor — algunos elementos de la negociación colectiva como único mecanismo útil para rectificar condiciones de trabajo.

En cuanto a las normas adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en sus convenios y recomendaciones, su aplicación en materia de empleo podría alcanzar a la “contratación precaria”. El doctor Reynoso estima que los convenios 87 y 88 relativos a la libertad sindical, constituirán un viable ejemplo, al estar dirigidas tales convenciones a la totalidad de los trabajadores y no a los gremios en particular como se ha pensado. Otro más lo sería el convenio número 158, sobre estabilidad en el puesto de trabajo, si se toma como excepción cuando se prorrogan los efectos de la relación laboral en casos de contratos por tiempo fijo o por obra determinada, al otorgarse acción al trabajador para continuar en el empleo ya sea por todo el tiempo que resulte necesario para la terminación de una obra o por el cual resulten indispensables sus servicios. Tales acciones se consideran más de naturaleza civilista que laboral.

## BIBLIOGRAFIA

En suma, la “contratación precaria” representa una institución donde rigen algunos principios civilistas como el de autonomía de la voluntad e igualdad inter-partes, que ofrecen para la relación de trabajo determinados efectos extra-jurídicos que actualmente resulta necesario considerar en el restablecimiento de derechos que ya existen de hecho. De ahí la conclusión del estudio que se reseña en el sentido de que aun cuando hoy la “contratación precaria” goza de mínima protección, sus tendencias vienen imponiéndose en la disciplina laboral. Su irrupción en el terreno de lo jurídico ha permitido “al menos” que algunos principios estimados pilares del Derecho del Trabajo hayan sufrido graves transformaciones que a pesar de afectar su esencia se les ha otorgado validez.