

DERECHO DEL TRABAJO

CASTLEY, Robert y ALFTHAN, Torkel, "Formación y desarrollo industrial: la ayuda de los gobiernos", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 105, núm. 4, octubre-diciembre de 1986, pp. 505-525.

Una investigación combinada sobre la ayuda oficial para el impulso de la industria nacional en varios países, es presentada por los profesores Castley y Alfthan, el primero catedrático titular de la Universidad de Manchester, en Gran Bretaña, el segundo investigador de la OIT en el ramo socioeconómico. El estudio comprende cuatro partes sobre la formación técnica de los trabajadores, incluidas medidas adoptadas por los gobiernos para el fomento de la formación, sobre todo en países en vías de desarrollo, a quienes ha interesado fomentar el atractivo de las llamadas carreras industriales a nivel possecundario.

Estiman los autores que antes de emprender cualquier programa formativo es necesario planificar la mano de obra con las finalidades siguientes: 1a. determinar los medios para el financiamiento de la enseñanza; 2a. realizar un exhaustivo análisis de las perspectivas de empleo en cada país y en cada región; 3a. evaluar los proyectos de desarrollo no sólo en función de las necesidades de mano de obra especializada y los componentes educativos, sino en función de sus repercusiones en el empleo y los ingresos, y 4a. evaluar los efectos de diversos problemas del mercado de trabajo, como el desempleo, el relacionado con los sectores no estructurados, el efecto de las migraciones y el relativo a la distribución de los ingresos.

Una vez preparado el programa de formación bajo las anteriores bases, es preciso determinar las necesidades de personal especializado y el orden de prioridades al respecto. Se ha encontrado en el examen hecho, que los servicios oficiales pueden y deben prever las necesidades globales de mano de obra, si desean contribuir al desarrollo de los programas de enseñanza profesional. Los resultados obtenidos por los sistemas de previsión de la mano de obra han mostrado, por una parte, grave incapacidad de los sistemas de estadística para facilitar datos significativos, e inexactitud de las previsiones; por otra, ignorancia frecuente de los aspectos cualitativos, falta de atención de los costos reales de la formación e importancia exagerada de la formación teórica de la mano de obra.

Este problema ha impedido, desde el punto de vista metodológico, la previsión real de las necesidades nacionales de mano de obra capaci-

tada y ha provocado deficiencias del método clásico de determinación de las necesidades de mano de obra; método que exige: *a)* una compleja clasificación de las ocupaciones por cada rama de actividad; *b)* la consistencia de los coeficientes para las ocupaciones, por sector económico, por tipo de mano de obra y por factores de la producción; *c)* la combinación de enseñanza y formación, por existir variantes considerables en numerosas profesiones y una gran diversidad de medios para adquirir una capacitación; *d)* tomar en cuenta el costo de los programas de formación, ya que no pueden hacerse comparaciones entre una profesión y otra o entre un curso y otro, y *e)* mantener la estructura competencial y sistemática de la enseñanza y la formación, a efecto de estar en condiciones de atender cambios radicales, programas de formación que resulten rígidos o evitar que la planificación de la mano de obra no tenga la flexibilidad necesaria para tener en cuenta la incesante evolución económica, estructural y técnica.

Los autores proponen para la solución adecuada de estos problemas, por una parte, la delegación en planificadores sectoriales, siempre que esto sea posible, de ciertas funciones habitualmente asumidas por los servicios de planificación de la mano de obra; por otra, la distribución de funciones entre planificadores nacionales y planificadores sectoriales. A los primeros correspondería: 1) la identificación de desequilibrios en las ocupaciones intersectoriales existentes; 2) realizar estudios microeconómicos de las ocupaciones intersectoriales, y 3) establecer un orden nacional de prioridades de formación, coordinado con los programas respectivos. A los segundos: 1. identificar los desequilibrios que afectan a las ocupaciones esenciales; 2. analizar las causas de dichos desequilibrios; 3. determinar el orden de prioridades de la formación; 4. evaluar los programas de formación de manera pormenorizada, y 5. promover y preparar al personal existente a través de programas permanentes de perfeccionamiento.

En cuanto a las medidas para el fomento de la formación, las dividen en dos rubros: actividades institucionales de enseñanza y formación y métodos de formación en la empresa. Examinan la enseñanza profesional y técnica en países de América Latina, Asia y África, en donde encuentran que muchas de las instituciones dispensan una formación multisectorial general más bien que una formación específica para un sector determinado; los diplomados suelen tener un bajo nivel de instrucción, una competencia técnica insuficiente y escasa motivación para el trabajo industrial. Concluyen al respecto que, a

su juicio, este tipo de enseñanza profesional no compensa su elevado costo.

Proponen, para el mejoramiento de la relación entre gobierno y empresas industriales, asociar a los sindicatos en la creación y funcionamiento de los centros docentes, por ser ésta la mejor solución formativa. Se refieren a experiencias tripartitas ya comprobadas, que han tenido lugar en India, Hong-Kong y Singapur, y en lo que corresponde a nuestra América Latina en Colombia y Costa Rica, en cuyos países las comisiones tripartitas de planificación de la enseñanza técnica, han podido determinar periódicamente las necesidades cuantitativas y cualitativas para todas las categorías de personal y todas las actividades sectoriales, gracias a un dispositivo oficial de consultas tripartitas también, sobre cuestiones de formación.

Estiman asimismo que es esencial para obtener una calidad óptima en la mano de obra industrial, una rigurosa selección y colocación de los alumnos que emprendan y desarrollen programas de formación, pues los errores de selección dan lugar a elevadas tasas de abandono de la capacitación, con el consiguiente despilfarro de los recursos. Creen que deben ser los gobiernos quienes ayuden a las industrias y a los centros de formación, sobre todo aquellos donde haya intervención tripartita, a mejorar sus métodos de selección por medio de asesoramiento en diversas cuestiones, que van desde el uso de los datos presentados en los formularios de candidatura a las pruebas de competencia hasta las cuestiones de aptitud e inteligencia mostrados por los solicitantes.

Se muestran contrarios los autores, a que sean los criterios supuestamente técnicos de los encargados de los centros de formación en los países en desarrollo, los que priven en la selección de alumnos. Esta práctica puede ser correcta en periodos de gran dinamismo de la actividad económica y cuando existe gran demanda de la mano de obra, pero peligrosa e incompleta en etapas recesivas, porque podría tropezar con dificultades no posibles de prever. Para ellos la única solución puede serlo que en los centros de formación se admitan preferentemente los candidatos recomendados por un empleador real o potencial, pues de este modo aparte de contar con la seguridad de la colocación de alumnos, se podrán adoptar las exigencias educativas al establecimiento de cursos básicos, de cursos de perfeccionamiento y de cursos de readiestramiento, congruentes con la demanda de mano de obra industrial auténtica.

Es indudable que el planteamiento de los profesores Castley y Alftan es bastante correcto. El trabajador sólo podrá percibir los beneficios de la formación industrial únicamente en función de las perspectivas de una eficiente carrera profesional, en la esperanza de una remuneración más elevada al del nivel promedio de trabajo, en la mejoría de sus condiciones de trabajo y, por último, en función del prestigio social que alcance; todos éstos, factores de enorme trascendencia individual y social.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

CÓRDOVA, Efrén, "Del empleo total al trabajo atípico: ¿Hacia un viraje en la evolución de las relaciones laborales?", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 105, núm. 4, octubre-diciembre de 1986, pp. 431-451.

Los últimos cambios operados en materia social y económica han tenido como reflejo inmediato la modificación de la legislación del trabajo, al manifestarse una serie de relaciones laborales que durante largo tiempo se consideraron de segunda importancia por darles el carácter de *formas atípicas de la relación de empleo*. El doctor Córdova, quien durante varios años fungiera como jefe del Servicio de Legislación Laboral y Relaciones de Trabajo de la OIT, nos presenta un estudio de este fenómeno atípico, desarrollado al lado de los requerimientos modernos del derecho del trabajo y la acción sindical correlativa. Lo contrae en particular al trabajo de mujeres, menores, aprendices y minusválidos, por tratarse de casos en los que ha sido indispensable una protección jurídica aumentada o de índole excepcional, como ocurría con el trabajo por tiempo determinado.

El primer problema que plantea el autor es el de llevar a cabo una aceptable clasificación de lo atípico. Coloca en primer término el autoempleo, al que se han dedicado hoy grandes segmentos sociales; el trabajo autónomo que ha sustraído a muchas personas anteriormente ocupadas en empleos asalariados y dependientes. Es un modelo de gran importancia, porque si en su origen el autoempleo lo desempeñaban trabajadores calificados, hoy se ha extendido a los trabajadores manuales no calificados y ha llegado hasta las capas marginales de

la sociedad. Podríamos poner como ejemplo el caso típico nuestro del que busca trabajo "de lo que sea", como en el lenguaje popular se dice.

En un segundo término tendríamos las variantes contractuales relativas a los cuatro elementos integrantes del empleo total (el trabajo que se presta por cuenta ajena; la relación de dependencia; el pago de un salario y la acción sindical). La primera variante quedaría ligada a las *formas triangulares de la relación de empleo*, en las que una misma persona establece nexos de trabajo con varios empleadores. La segunda lo sería el *trabajo o domicilio de tipo tradicional*, que ha permitido una revalorización y una descentralización del empleo y ha creado varios subgrupos: el trabajo en el hogar; el trabajo en un *telelocal*, o sea, un lugar determinado, o el llamado trabajo a distancia, que es casi de nivel artesanal.

En tercer lugar incluye el autor el *empleo en régimen de jornada parcial*, que desde hace muchos años realizaban mujeres, estudiantes y jubilados, pero que hoy se ha extendido a otras variantes debido a la agudización del desempleo. En el cuarto nivel de la clasificación coloca al *trabajo en régimen de jornada reducida*, impuesto por la necesidad de distribuir el tiempo de trabajo normal mediante los llamados *contratos de solidaridad* actualmente en boga en Francia, Italia y España; es el llamado *trabajo de relevo* sobre el cual ha legislado recientemente España, obligando a su desempeño a quienes se encuentren en fase prejubilatoria.

Un quinto nivel lo es el *trabajo alterno*, en el que se combinan periodos de trabajo con lapsos de descanso; esto es, el desempeño de servicio por un grupo de asalariados que trabajan varias semanas en forma continua y tienen con posterioridad un periodo equivalente de reposo. Podemos poner como ejemplo el de nuestras plataformas petroleras, en donde los trabajadores de PEMEX cubren un periodo continuo de quince días de labor por quince días de reposo. Recientemente se ha establecido en los contratos de las tripulaciones aéreas un sistema similar, los pilotos cubren las rutas que deban operar durante la primera o segunda quincena de cada mes y descansan la otra quincena; la única obligación para ellos es cumplir con las horas de jornada mensuales durante el periodo de trabajo.

El sexto nivel al que hace referencia el autor es el correspondiente al *trabajo clandestino*, fenómeno que él considera proteico y complejo por haber alcanzado proporciones desmesuradas en los países industrializados, a grado tal, que tanto Alemania occidental como Gran

Bretaña, se vieron forzadas a legislar ampliamente para combatirlo; en tanto que Austria y Francia, ante la ineficacia de las medidas administrativas represivas puestas en práctica, hubieron de modificar, para comprenderlo, sus códigos penales.

Finalmente, podrían considerarse varios subgrupos en un séptimo y último nivel: el trabajo familiar; el trabajo no declarado; el trabajo hormiga, particular de las microempresas, así como el trabajo de extranjeros que carecen de los permisos o autorizaciones oficiales requeridos para su desempeño. He aquí las posibles modalidades que contempla el trabajo atípico, motivo ya de numerosas ponencias en congresos internacionales e interregionales, en donde inclusive ha sido posible apreciar la existencia de otras relaciones de trabajo atípicas, que tomadas en conjunto, muestran un cuadro verdaderamente impresionante.

¿Cómo ha llegado a producirse tal proliferación?, se pregunta el doctor Córdova, encontrando las siguientes causas: 1a. la disminución de las tasas de crecimiento económico; una esto a la globalización de la competencia, los desequilibrios del comercio internacional y las políticas antiinflacionarias; 2a. el desempleo, que es un factor que ha actuado como incentivo de formas atípicas en dos sentidos: por una parte al distribuir los empleos disponibles, por otra al aceptar cualquiera de las variantes expuestas para dar ocupación a trabajadores amenazados de paro, a quienes se ofrece cualquier tipo de trabajo, aun cuando resulte inestable o precario; 3a. los efectos de la crisis, producto ante todo de inexperiencia empresarial o de nuevas modalidades impuestas en la contratación colectiva, debido esto último a la reconversión industrial, que ha afectado a los trabajadores más viejos, obligados actualmente a aceptar formas de retiro anticipado o de jubilación gradual.

Repercusiones del trabajo atípico sobre las relaciones individuales, sobre las relaciones colectivas y sobre la seguridad social, son frecuentes. Respecto de las relaciones individuales tenemos: a) La precarización directa o indirecta de las condiciones de trabajo. Las atípicas que se presentan en esta región provocan un deterioro en perjuicio del trabajador y disminuyen su esquema de defensa y protección y están dando margen al trabajo clandestino. b) En el trabajo atípico el obrero queda en situación desventajosa ya sea por el régimen de jornada parcial o por la obligación de desempeñar el trabajo a domicilio, en el que se disminuyen los beneficios y protecciones del trabajador.

c) El trabajo a tiempo parcial plantea dificultades en cuanto a la ecuación adecuada de esfuerzos y beneficios, tanto en el goce de ciertos mínimos legales como en el principio de igualdad de remuneración: a trabajo igual salario igual.

En las relaciones colectivas el trabajo atípico produce severas contracciones y no favorece la interacción obrera; los mínimos conquistados en siglo y medio de evolución laboral se ven hoy mermados con la concurrencia desleal de estas nuevas formas de ocupación, poniendo en peligro la vida misma del sector estructurado o formal. Los trabajadores atípicos muestran escasa disposición en el uso de los instrumentos del derecho colectivo de trabajo. No es posible tampoco articular un sistema eficaz de comités de empresa si en los trabajadores mismos falta la voluntad de cohesión y participación.

Por último, en materia de seguridad social, el sector atípico ha agravado la crisis actual de la seguridad social, hoy amenazada de insolvencia en varios países. La razón estriba en el hecho de que ciertos riesgos, como los de vejez, invalidez y muerte, exigen por su propia naturaleza periodos largos de cualificación con respecto a cotizaciones por años de servicios, por lo que sólo pueden gozar de las prestaciones de seguridad social quienes hayan trabajado y contribuido durante los plazos establecidos. Al no presentarse esta posibilidad en el trabajo atípico, los regímenes respectivos se han visto forzados a disminuir los beneficios o a limitar su participación, en la cobertura de riesgos a favor del trabajador o de sus familias. He aquí las razones de la urgencia de reglamentar el trabajo atípico.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA.

ZACHMANN, Roberto, "La reducción de la duración del trabajo como medio para disminuir el desempleo: un examen microeconómico", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 105, núm. 1, enero-marzo de 1986, pp. 17-33.

La disminución de las horas de trabajo como instrumento para generar empleos durables ha sido tema de investigación del doctor Zachmann desde hace varios años. En el presente estudio analiza varias hipótesis: 1a. que el trabajo sea divisible, que para él supone una infinita combinación de las horas de trabajo, de personas empleadas, de ma-

terial y de técnicas en uso, o de estrategias de gestión que sean adoptadas siempre que den el mismo rendimiento; 2a. la que comprende a la totalidad de los costos de producción divisibles y directamente proporcionales al número de horas de trabajo colectivo; 3o. la que permite disponer de inmediato de todo el personal calificado que se requiera; 4a. aquella en la cual no existe límite para la variabilidad de salarios, a fin de que la distribución del trabajo resulte lo más equitativa posible, y 5a. la que al modificar las formas de remuneración en beneficio del trabajador permita aumentar la oferta de mano de obra. Todas estas hipótesis —según el autor— repercuten sobre el empleo aun cuando de distinta manera.

De acuerdo con la primera hipótesis, ha sido propuesta una reducción exógena de la semana laboral, a base de cuatro horas de labor, con una cuantía idéntica en el monto de los salarios. Respecto a la segunda, se apoya en la división de las jornadas en la forma anterior o en otra equivalente (tres o cuatro días de trabajo a la semana, por ejemplo); apropiada a empresas cuyas actividades sean continuas; sistema que daría ocupación a cuarenta trabajadores en lugar de veinte. La tercera implica encontrar en el mercado toda la mano de obra necesaria, tanto la general como la especializada; lo mismo la que no requiera formación como la que exija experiencia idónea para el reemplazo de los trabajadores que laboren menor número de horas de la jornada. En la cuarta es indispensable conservar el carácter neutro de los costos y supone que los veinte trabajadores aludidos antes se encuentran dispuestos a una razonable reducción de su salario a partir del momento en que la jornada sea a su vez reducida. Y en cuanto a la quinta, se parte del supuesto de una doble restricción: que los trabajadores no abandonarán la vida activa de la empresa y tampoco se opondrán a trabajar jornadas menores, aceptando asimismo salarios más bajos; o bien, que otras personas puedan ingresar en el mercado de trabajo para compensar en parte la reducción a que se vea obligada una familia, cuando los ingresos del trabajador disminuyan en alguna proporción.

Para el doctor Zachmann todas estas hipótesis están vinculadas al costo de la mano de obra. Dicho costo lo reparte del modo siguiente: a) remuneraciones corrientes y primas por pago de tiempo extraordinario; b) erogaciones no salariales sujetas a la duración del trabajo; c) erogaciones no salariales sujetas al volumen del empleo, y d) diversos gastos no salariales imputables a la mano de obra. Sin embargo, encuentra en dicho reparto las siguientes dificultades observadas en

el manejo de las empresas: la relativa al hecho de que cuanto más elevados son los costos fijos de la mano de obra menos económico resulta aumentar el volumen del empleo, para absorber las reducciones destinadas a la duración del trabajo; la que trae como resultado en cuanto más elevada es la prima por pago de horas extraordinarias, la baja de ingresos a cada asalariado, sobre todo si los cambios en la duración del trabajo trae consigo la reducción de horas extras; y la modificación de las tasas salariales debida al cambio que puedan experimentar los costos.

Una tercera reflexión que formula se liga a la circunstancia de que, al quedar gravados los presupuestos nacionales así como los correspondientes a la seguridad social, debido a las prestaciones especiales de desempleo, más gastos destinados a programas de creación de empleos, todas estas cargas ineludiblemente recaen sobre el costo de la mano de obra. Por ello piensa que de reducirse dichas erogaciones se contribuiría a la reducción del costo de la fuerza de trabajo y el volumen de empleo.

Cuando es posible la adaptabilidad variable de las empresas, siempre que sus dimensiones lo permitan, este factor incide en el fenómeno macroeconómico de transferencia social; esto es, resulta patente que empresas pequeñas tropiezan con grandes dificultades para adaptarse a la utilización del tiempo de trabajo, sobre todo cuando la causa del cambio a que se vean obligadas proviene de factores exteriores, que hacen imposible el empleo de trabajadores sustitutos, o cuando los periodos de inactividad en dichas empresas son mayores que los de las grandes. Cuestión ésta muy importante en la creación de empleos, porque mientras las grandes empresas han preferido en vez de aumentar plazas, recurrir a los servicios contratistas en casos de trabajos de aseo, seguridad, vigilancia, etcétera, estas otras empresas interesadas en la subcontratación, por su volumen, resultan más vulnerables a los cambios, reduciendo por el contrario las condiciones de trabajo para ajustarlas a sus más estrictas necesidades, con lo cual el fenómeno se revierte, pues lejos de operar un aumento en el empleo, éste disminuye.

Admite el doctor Zachmann que otros autores, en contra de su criterio, consideran que sólo el aumento de la productividad hace posible el incremento del empleo y en forma alguna la reducción de las jornadas de trabajo. Se apoyan en estudios y observaciones realizadas en Gran Bretaña y Alemania Federal, en donde si bien es cierto que pese a la reducción de las horas de trabajo se logra un incremento productivo, esto ha sido posible no a dicha reducción sino al recurso

de nuevas técnicas o al mayor aprovechamiento de la capacidad productiva. Han encontrado, asimismo, autores de Francia y los Países Bajos, que a los trabajadores no agrada el régimen de jornada parcial impuesto en esos países, porque alegan que aparte de percibir salario menor reciben amparo incompleto de la seguridad social, con lo cual sus posibilidades de ascenso en el nivel de vida se ha visto obstaculizado o disminuido. Concluyen unos y otros en el sentido de que no es la reducción del tiempo de labor lo que puede incrementar la utilización de mano de obra y el nivel de productividad.

Cree el autor que este modo de razonar es debido a que las modificaciones que han sido propuestas son extrínsecas, tanto a la mano de obra como a la productividad y sus efectos; problemas cuya magnitud aún no se aprecia en las empresas en las que los trabajadores han renunciado voluntariamente a una parte de los intereses adicionales que puedan generarse, a cambio de poder disfrutar de más tiempo libre, aspecto que para ellos es de mayor interés que el percibir un salario más elevado.

En otras palabras, constituye un importante aliciente para un gran sector de trabajadores hoy en día, el menor número de horas de trabajo a la semana, aun cuando las prestaciones tanto ordinarias como adicionales se vean disminuidas, pues estiman como una conquista laboral tal reducción. Esto se ha comprobado en los últimos movimientos de huelga en Alemania Federal e Inglaterra, donde los sindicatos han planteado como problema crucial la jornada de treinta y siete y treinta y ocho horas y media a la semana. Las empresas se han visto comprometidas a la aceptación de esta exigencia social como una medida de convergencia industrial con los trabajadores. Este cambio sin duda mejorará el empleo al resultar necesaria la contratación de otros trabajadores si se desea aumentar la productividad o mantenerla al menos en un estado razonable.

Todo dependerá de la evaluación de cualquier contribución a que se hallen dispuestos los factores de la producción respecto de: 1) modificaciones necesarias en materia de productividad; 2) de sustitución de mano de obra por capital, o 3) una política eficaz para combatir el desempleo. El resultado será admitido por el empresario siempre que sus costos no aumenten al elevarse el empleo de mano de obra; de ser esto así, entonces se animará a ocupar mano de obra desempleada en jornada parcial sin grave perjuicio laboral. Sólo que —como concluye el autor— la falta de información y de datos estadísticos aceptables relacionados con la duración del trabajo y el empleo, no per-

mite aventurar ninguna solución, sino únicamente plantear el problema con la finalidad de que sea estudiado con más profundidad.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

HISTORIA DEL DERECHO

MORINEAU, Marta e IGLESIAS, Román, "La enseñanza del derecho romano en la Universidad de México", *Derecho*, Lima, núm. 40, diciembre de 1986, pp. 41-52.

El objetivo final que se proponen los autores de este estudio es ofrecer al lector un panorama completo sobre la enseñanza del derecho romano en la Universidad de México a través de su desarrollo histórico. Es por eso que dedican un par de apartados al periodo colonial y al siglo XIX. Los aspectos que piensan tocar en el futuro son: los planes de estudio, los programas, los libros de texto, el tiempo que se ha dedicado a la materia y los catedráticos que la han impartido hasta los primeros años del siglo XX. Ahora presentan solamente un avance que les servirá de punto de partida para la posterior investigación. Avance que se basa en dos obras: *Historia de la Facultad de Derecho* (México, UNAM, 1975), de Lucio Mendieta y Núñez, y *Síntesis histórica de la Universidad de México* (2a. ed., México, UNAM, 1978) de Consuelo García Stahal. También, en el material documental del Archivo Histórico de la Universidad que se encuentra en el Centro de Estudios Sobre la Universidad (CESU) de la UNAM.

Debido a que los autores trabajaron principalmente los papeles del Fondo de la Escuela Nacional de Jurisprudencia (que abarca de 1867 a 1910, pero que se extiende hasta mediados de los años veinte) es sólo en este período donde entran un poco en materia. Desde 1910 hasta 1925, el lector de este trabajo cuenta con datos sobre los planes de estudio y los programas de derecho romano, los profesores que impartieron la cátedra y los libros de texto que se usaron con más frecuencia.

Sólo me resta añadir que como he trabajado la enseñanza del derecho romano en México (ver Bernal, Beatriz, "Visión panorámica sobre