

1.0189  
368  
19  
4 CS.

096163  
EJ. 3.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

# **Del Trabajo Sujeto a Regimenes Especiales**

TESIS DOCTORAL  
PRESENTADA POR

*Julían Alberto Alegría Zelaya*

PARA OPTAR AL TITULO DE  
DOCTOR  
EN  
JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES



1979



U N I V E R S I D A D D E E L S A L V A D O R .

RECTOR:

Ing. Félix Antonio Ulloa.

SECRETARIO GENERAL:

Lic. Ricardo E. Calderón.

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO:

Dr. Roberto Mauricio Calderón

SECRETARIO:

Dr. Manuel Adán Mejía Rodríguez.

TRIBUNALES EXAMINADORES

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE: MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES.

PRESIDENTE: Dr. Roberto Romero Carrillo  
1er. Vocal: Dr. Homero Armando Sánchez Cerna  
2o. Vocal: Dr. Mario Alfredo Bernal Silva

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE: MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS.

PRESIDENTE: Dr. Mauricio Alfredo Clará  
1er. Vocal: Dr. Francisco Salvador Tobar  
2o. Vocal: Dr. Roberto Oliva

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE: CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL.

PRESIDENTE: Dr. René Iván Castro  
1er. Vocal: Dr. José Roberto Nolasco  
2o. Vocal: Dr. Manuel Francisco Cardona

ASESOR DE TESIS:

Dr. Manuel Azañán Mejía Rodríguez

TRIBUNAL CALIFICADOR DE TESIS:

PRESIDENTE: Dra. Mirna Ruth Castaneda de Alvarez  
1er. Vocal: Lic. José Roberto Figueroa  
2o. Vocal: Dr. Santiago Antonio Orellana Amador

DEDICO ESTA TESIS:

A LA MEMORIA DE MIS PADRES:

Alvaro Alegría e  
Inés Zelaya.

A LA MEMORIA DE MI HIJA:

Nelly Aracely.

A MI ESPOSA:

Dolores Nelly Zelaya.

A MIS HIJOS:

Liliana Inés,  
Leila Ivette, y  
Julián Alberto.

A MIS HERMANOS:

Angela Guadalupe,  
Juana Orbelina,  
José Alvaro, y  
Raymundo Adán.

A MI ABUELO:

Raymundo Zelaya.

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS.

# I N D I C E

## CAPITULO I

### INTRODUCCION:

SECCION PRIMERA: ANTECEDENTES HISTORICOS:

- A - Trabajo de los aprendices
- B - Trabajo a domicilio
- C - Trabajo doméstico
- D - Trabajo agropecuario
- E - Trabajo de las mujeres
- F - Trabajo de los menores

SECCION SEGUNDA: CONCEPTO DE CADA UNO DE ELLOS.

## CAPITULO II

### NATURALEZA JURIDICA:

SECCION PRIMERA: FORMA DE CADA UNO DE LOS CONTRATOS.

SECCION SEGUNDA: CONTENIDOS DE CADA UNO DE LOS CONTRATOS.

- A - Sujetos - Capacidad
- B - Objeto
- C - Remuneración
- E - Jornada
- F - Duración

SECCION TERCERA: EFECTOS (DE CADA UNO DE ELLOS)

SECCION CUARTA: TERMINACION.

## CAPITULO III

SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS: ENTRE LOS CONTRATOS SUJETOS A REGIMEN ESPECIALES Y EL CONTRATO DE TRABAJO.

## CAPITULO IV

CONCLUSIONES.

## CAPITULO I

### "INTRODUCCION"

El presente trabajo, tiene por objeto cumplir con el requisito universitario previo a la opción de Título de Doctor - en Jurisprudencia y Ciencias Sociales, para lo cual he escogido una parte del Derecho Laboral, que tiene como base armonizar las relaciones entre el capital y trabajo.

Se han escrito varias tesis respecto a los "trabajos sujetos a regímenes especiales", pero en ésto trataré de abarcar en una forma sencilla el Título II del Libro I del "Derecho Individual de Trabajo", no pretendiendo con ésto, hacer una obra maestra, sino únicamente, con la idea de que preste alguna utilidad, dentro de nuestro conglomerado social y además, llenar el requisito previo a la Investidura Académica.

### SECCION PRIMERA

#### ANTECEDENTES HISTORICOS

La Historia del trabajo es la historia del hombre. En la creencia de su origen divino, apenas el hombre es expulsado - del Paraíso, queda condenado a ganar el pan con el sudor de su frente. En una consideración naturalista y estrictamente bioló

gica, la existencia y subsistencia de la humanidad están indisolublemente unidas a las actividades del hombre para conseguir su sustento y para mejorar sus condiciones de vida material.

Las primeras actividades humanas son las de los pastores nómadas, luego aparecen los agricultores, ya sedentarios.

Desde los más lejanos tiempos, todo sistema laboral se ha caracterizado por la oposición de dos elementos: el que manda y el que obedece; el que produce y el que se beneficia con el producto.

A) TRABAJO DE LOS APRENDICES: La enseñanza técnica como el aprendizaje se remontan a la cuna de la humanidad: Los dueños de esclavos acostumbraban en la antigua Roma, entregar sus esclavos a una persona, durante cierto tiempo, a fin de que -- los adiestrara en un arte u oficio, a cambio de que prestaran sus servicios al encargado de proporcionar la instrucción. El Digesto y el Fuero Juzgo se refieren al aprendizaje, al atenuar o diluir la responsabilidad del patrono que castigaba con dureza a su aprendiz.

En Babilonia, unos dos mil años antes de la era cristiana, el rey HAMMURABI promulgó un notable código, descubierto en 1901 en las excavaciones de Sura, ya reglamenta el aprendizaje.

A partir del siglo XII en Italia, Francia y España van -

formándose corporaciones, con organización propia de actividad común, de hondo sentimiento religioso y jerarquizados por la escala gremial, que partía del aprendiz, ascendía por el oficial o compañero y concluía en el maestro; en esta época, el aprendiz era el sujeto que ocupaba el sitio de mas bajo rango dentro de las corporaciones. En esta época, según expresa I. Jesus Castorena, el aprendizaje entrañaba la obligación del maestro de enseñar un oficio o arte, pero el aprendiz no siempre recibía, a cambio de los servicios personales que prestaba, un emolumento, sino que por el contrario a veces tenía que pagar por su enseñanza quedando sujeto a la tutela de su superior.

Múltiples causas contribuyeron, durante los siglos XV y XVI, a debilitar las corporaciones de oficios; unos fueron internos como la tendencia a monopolizar el ejercicio profesional y a tornar hereditaria, y no fruto de la habilidad personal, la maestría. La disolución se aceleró con el edicto de Turgot, dado en Francia en 1776, que estableció la libertad para ejercer el comercio, las artes y los oficios. Se condenaba expresamente a las corporaciones de oficios como instituciones arbitrarias que no permitían al indigente vivir de su trabajo; La ley de Chapelier en 1791, prohibió el restablecimiento de las corporaciones, bajo cualquier pretexto o forma.



La ley Española de Contrato de Trabajo de 1931, incluye a los aprendices entre los trabajadores, "reciban o no un salario o paguen ellos al patrono algún suplemento, en cuanto no se derive otra relación de su contrato particular".

Ese enfoque es exacto si por aprendiz se designa únicamente a quien realiza su instrucción laboral de tipo industrial prestando servicios en taller, fábrica o local análogo.

Desde el comienzo del siglo XIX, el aprendizaje se torna voluntario, aunque imprescindible en la generalidad de los oficios, sobre todo hasta organizarse, en etapa algo posterior, la enseñanza técnica con un carácter más pedagógico, aunque únicamente práctico, que laboral, es decir con ciclos más o menos completos en las aulas y salas de prácticas en vez de los auténticos talleres.

La Organización Internacional del Trabajo, en sus recomendaciones 57 y 60, se inclina por la regulación especial del aprendizaje laboral.

La primera ley que se promulgó en El Salvador sobre el contrato de aprendizaje fué el 28 de marzo de 1914 y fue publicado en el Diario Oficial del 6 de junio del mismo año.

-D) TRABAJO A DOMICILIO: Este trabajo, se remonta a los mismos orígenes de la actividad laboral, ya que este trabajo se presenta inicialmente como realizado en el seno del hogar,

es una actividad productora familiar, es la meta de aquello -- que constituye un excelente centro de la elaboración doméstica; posteriormente, el trabajo a domicilio trata de una producción económica que se realiza dentro del círculo familiar y que tiene de a obtener los ingresos necesarios para subsistir y mejorar -- el nivel de vida.

A mediados del siglo XVIII aparece el maquinismo y desaparecen los pequeños talleres familiares que servían a la concentración de los trabajadores en reducidos lugares. Frente al sistema industrial de concentración se produce una menor modalidad, que consiste en que algunos de los trabajadores que se incorporan a la industria, lo hacen produciendo para ésta, dentro de su propio domicilio.

Posteriormente, el trabajo a domicilio reaparece incorporado a la actividad productora, que se esparce y alcanza a grandes sectores de trabajadores que, en su misma casa, trabajan para aquélla generalmente a destajo. Esa dimensión ha llevado a que LE PLAY, hable de la fábrica colectiva y GIDE la califique de fábrica dispersa.

Durante el Siglo XIX y gran parte del siglo XX ha tenido gran desarrollo este trabajo, ya que el trabajador, junto a su actividad laboral, puede atender a las obligaciones del hogar y no está sometido a horario alguno ni a la vigilancia directa del empresario. Esa posibilidad de un trabajo remunerado y cum

plido en la propia vivienda satisfacía ciertos conceptos de la moral y la estructura familiar de la época. La mujer no tenía que abandonar la casa y ayudaba en el presupuesto hogareño, -- sin compartir su jornada con trabajadores masculinos extraños, circunstancia enjuiciada como peligrosa para la honestidad femenina.

C) TRABAJO DOMESTICO: La prestación del servicio doméstico se revela tan antiguo como el mundo civilizado y resulta innegable que sus modalidades primitivas, eran la esclavitud o -- situaciones equivalentes. Por eso es que el vocablo servidum--bre ha perdurado hasta nuestros días, para referirse a los que hacen algunas faenas y tareas de aquellos siervos; ya con enfoque de dignidad laboral.

Dentro de los servidores domésticos, en otras épocas se -- incluía a los mayordomos de los palacios, como también podían serlo damas de alta alcurnia, pues cuando más elevada era la -- condición del señor a quien servían, tanto más lo era la de -- sus servidores. La decadencia del servicio doméstico, en cuanto a su consideración social, se debe a habersele dado tal carácter a una sola de las actividades, a la más humilde. En España, del siglo XII al XIV, los trabajadores agrícolas y los domésticos se unificaban en la categoría sirvientes.

En la época de Felipe III, se aprobaron, para los sirvientes femeninos, los Ordenanzas de las casas de madres de Moza, de

Madrid, Tales Casas facilitaban la colocación de criadas y otras servidoras. La regencia se confiaba a mujeres casadas, cuyos maridos, llamados por eso "padres de mozas", tenían por obligación cuidar de las mismas hasta conseguirles empleo. Se prohibía el servicio por meses; ya que el compromiso mínimo era por un semestre.

Al colocarse, cada moza pagaba un real a la casa y otro al amo que le contrataba. Como protección a la honestidad femenina de aquellos siglos, se trataba de impedir a toda costa que mujeres jóvenes, por lo general, alejadas de su familia y necesitadas de trabajo deambulaban a solas por la Corte, convertidas así en la presa más fácil de la prostitución inicial.

La Constitución de 1812, aprobada por las Cortes de Cádiz, declaraba que el ejercicio de los Derechos ciudadanos se perdía "por el estado de sirviente doméstico".

Después de la Primera Guerra Mundial, debido a la movilización Industrial de las mujeres, el servicio doméstico insimó una declinación numérica, intensificada después y que para algunos presagia su no lejana desaparición, debido a la mecanización del hogar, y la expansión industrial.

D) TRABAJO AGROPECUARIO: Coetáneamente con la revolución industrial a mediados del siglo XVIII, se produce en Europa la Revolución Agraria, que significó la explotación en gran escala

de la tierra pero sin la definida concentración ni la mecanización lograda por la industria.

La difusión de la maquinaria en los trabajos agrícolas corresponden más bien al siglo XX, en especial tras la primera -- conflagración mundial. Evocando en cierto modo la aparición de los tanques en las últimas batallas de esa contienda, los tractores se propagaron, con relación progresista del archimilenario arado romano; las sembradoras mecánicas y las cosechadoras de igual índole comenzaron a ganar adeptos en el ambiente rural, el más refractario a las innovaciones, por su apego a procedimientos de labranza y al instrumental multiseccular.

E) TRABAJO DE LAS MUJERES: La mujer ha trabajado siempre en la agricultura y en ocupaciones hogareñas o en trabajos relacionados con ellos. En países que son sumamente agrícolas la gran mayoría de las mujeres que trabajan están ocupadas en esta clase de labores. En los países en vías de desarrollo de Africa, Asia, el Medio Oriente y América Latina, la mayor parte de mujeres que trabajan lo hacen en la agricultura. Prácticamente, efectúan todas las faenas relacionadas con la siembra, recolección, cría de ganado y aves de corral. La mujer trabaja también, en la artesanía.

A partir de la segunda mitad del siglo XIX la mujer se incorpora en forma masiva a la vida productiva de nuestra sociedad.

Este hecho abrió nuevas perspectivas a una gran cantidad de mujeres que vieron en parte anulada su antigua inferioridad con respecto al hombre.

Desde el siglo pasado se notó la necesidad de proteger a la mujer contra el abuso de la empresa; pocas fueron, sin embargo, las medidas que se adoptaron.

Alemania marchó a la cabeza del movimiento. La ley de 1878 concedió un descanso de 3 semanas después del parto y las leyes del seguro social trataron de asegurar los salarios de las mujeres durante el parto. La ley de 10. de junio de 1891, que reformó el Código Industrial, es la primera disposición que se dictó prohibiendo el trabajo nocturno industrial y señalando algunas empresas especialmente peligrosas o insalubres donde tampoco podían utilizar sus servicios.

En los años posteriores a 1900 se fue mejorando la legislación hasta llegar a constituir una de las más avanzadas del mundo.

F) TRABAJO DE LOS MENORES: La protección a los menores en el acto inicial del derecho del trabajo, pues fué el MORAL AND HEALTH ACT, expedido por Roberto PUL en el año 1802, la primera disposición concreta que responde a la idea contemporánea del derecho del trabajo.

A partir de esa fecha, casi no existe Estado en donde no se hayan dictado medidas en favor de los niños y de los jóvenes, tanto más que la Iglesia Católica estaba profundamente interesada en que por lo menos, se garantizara su instrucción religiosa. Pero fue Alemania el país que, recogiendo el ejemplo de Inglaterra marcó el rumbo de la legislación.

La O.I.T., se ocupó de la protección a los menores al mismo tiempo que trató la protección a las mujeres. La conferencia de Washington de 1919, prohibió el trabajo de los menores de 14 años en los trabajos industriales. El 2o. convenio prohibió el trabajo nocturno, en determinados trabajos industriales, de los menores de 18 años.

En el año de 1920, se aprobó una convención que fijó en 14 años la edad mínima de admisión en el trabajo marítimo, salvo el caso de trabajo en familia. En 1921, se dispuso que los menores de 14 años podían ser utilizados en los trabajos agrícolas, pero en horas distintas a las escolares.

Nuestra Constitución Política en su Art. 182 No. 10, se refiere al trabajo de los menores, y la edad mínima fijada en la de 14 años, cuando hayan terminado la enseñanza obligatoria. En caso contrario, podrá autorizarse su ocupación cuando se considera indispensable para la subsistencia de los mismos o de su familia, siempre que ello no les impida cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria.

SECCION SEGUNDA

CONCEPTO DE CADA UNO DE LOS CONTRATOS:

A) CONTRATO DE APRENDIZAJE. Existe una diversidad de conceptos, tantos de los tratadistas, como en las disposiciones legales de los Códigos de Trabajo; Guillermo Cabanellas, en su Compendio de Derecho Laboral dice: "El Contrato de Aprendizaje es aquel por el cual una persona se obliga a enseñar, por sí o por tercero, mediante salario o no, la práctica de una profesión u oficio a otra obligada a trabajar en beneficio de quien da la enseñanza.

Para DE FERRARI, la relación contractual a que da lugar el aprendizaje puede definirse: "Como el acuerdo que celebra un empresario, el Jefe de un taller o un artesano, por el cual se compromete a dar o a hacer que se le dé una formación profesional, metódica o productiva, a otra persona; la cual se obliga a su vez, a trabajar para su maestro en las condiciones o plazos fijados generalmente por la ley y por las costumbres."

La ley Federal de México, dice: "El contrato de aprendizaje es aquél en el cual una persona se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo en cambio enseñanza en su arte u oficio y la retribución convenida."



Me parece más completo el concepto expuesto por el Dr. Orlando Baños Pacheco, en su tesis doctoral, en el que nos dice: "Contrato de aprendizaje, es el convenio escrito en virtud del cual una persona natural o jurídica se obliga por sí o por tercero, a enseñar durante un período previamente fijado, la práctica y preparación técnica de un oficio, arte u ocupación, a otra persona natural, y a pagarle una retribución equitativa por los servicios personales que ésta se obliga a prestar en beneficio de quien da la enseñanza."

B) CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO: Guillermo Cabanellas, nos dice: "Es aquél por el cual una de las partes se obliga para con otra a realizar en su propio hogar, o en un lugar, por ella elegido, que no sea el del empresario principal, una labor determinada, que el otro contratante se obliga a abonar según el precio convenido por el trabajo realizado."

Para algunos autores no se puede hablar de contrato de Trabajo a domicilio porque faltan, a esta clase de trabajo, los elementos esenciales para la existencia del contrato de trabajo, pero de ésto trataré más adelante.

Nuestro Código en su Art. 71, no nos da una definición del contrato de Trabajo a domicilio sino que únicamente, dice que debe de constar por escrito y después nos manifiesta quienes son los trabajadores a domicilio; me permito sugerir el siguiente

te concepto de contrato de Trabajo a domicilio; "Es el convenio escrito en virtud del cual una persona natural se obliga para con otra natural o Jurídica, a realizar una labor determinada en su propio hogar u otro sitio elegido libremente por él, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste y siempre que el patrono suministre las materias primas, en todo o en parte y mediante un salario, contra entrega de las unidades producidas."

C) CONTRATO DE TRABAJO DOMESTICO. Domésticos procede -- del latín domus, casa; y servicio doméstico es el relativo al cuidado, atención, limpieza, seguridad de la casa, suma de vivienda y persona o familia que la ocupa. Guillermo Cabanellas dice que contrato de Trabajo de Servicio Doméstico es: "Aquel por el cual una de las partes obliga respecto de la otra a la prestación de servicios materiales, con relación al hogar, para la asistencia de éste; mientras la otra parte, a su vez, se obliga abonar por dichos servicios un salario."

La Ley Española de Contrato de Trabajo, de 1944, entiende por servicio doméstico el que se presta mediante jornal, -- sueldo, salario o remuneración u otro género o sin ella, y que sea contratado, no por un patrono, sino por un amo de casa que no persiga fin de lucro, para trabajar en una casa o morada -- particular al servicio exclusivo del contratante, de su familia

o de sus dependientes, bien se albergue en el domicilio del amo o fuera de él."

Un concepto de Contrato de Trabajo doméstico que puedo sugerir es el siguiente: "Es el convenio verbal o escrito mediante el cual una de las partes se obliga respecto de la otra a prestarle sus servicios en labores propias del hogar o de otro sitio de residencia o de habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono, mediante un salario y el suministro de alimentación y habitación."

D)CONTRATO DE TRABAJO AGROPECUARIO: Por trabajo Agrícola debemos entender no solamente el relacionado con el cultivo de la tierra, sino que también la ganadería, la agricultura y la avicultura.

Guillermo Cabanellas, nos da en su Compendio de Derecho Laboral una definición de El Contrato de Trabajo Agrícola y lo define "Como aquel por el cual un trabajador se obliga a prestar subordinadamente sus servicios laborales rurales, a cambio de una remuneración."

Nuestro Código Laboral, no nos da un concepto de esta clase de contrato; trataré de enunciar una definición que se relacione en lo más posible, con nuestra legislación y podríamos decir que Contrato de Trabajo Agropecuario es: "El convenio verbal o escrito, por medio del cual un trabajador se com-

promete a prestar sus servicios a una persona natural o jurídica, en labores propias de la agricultura, la ganadería, la apicultura y la avicultura, por tiempo indefinido o para un plazo determinado, mediante un salario estipulado."

E) CONTRATO DE TRABAJO DE LAS MUJERES: Lo podríamos definir como: "El convenio escrito que celebra una mujer casada o soltera con una persona natural o jurídica para prestar sus -- servicios en una empresa o establecimiento, dentro de labores que no sean peligrosas o insalubres y además, que no requieran esfuerzos físicos incompatibles con su sexo, bajo la dependencia de ésta y mediante un salario."

F) CONTRATO DE TRABAJO DE LOS MENORES: Trataré de aportar un concepto, basado en nuestro régimen laboral y podríamos decir que es: "El Convenio escrito otorgado por medio del representante legal del menor de 14 años, cuando éste siga sometido a la enseñanza obligatoria y lo haya autorizado la sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o personalmente por el mayor de 16 años, mediante el cual se o-- bliga a prestar sus servicios a una persona natural o jurídica, adecuados a su edad, estado físico y desarrollo en labores que no sean peligrosas o insalubres, bajo la dependencia de ésta y mediante un salario."

CAPITULO II

NATURALEZA JURIDICA

A)-CONTRATO DE APRENDIZAJE: La doctrina está de acuerdo en que el contrato de aprendizaje debe estar reglamentado por el Derecho del Trabajo, pero existen divergencias de importancia, pues, en tanto los autores alemanes sostienen que es una relación de trabajo con modalidades especiales, los franceses que es un contrato sui generis que, por ciertas analogías que presenta con la relación de trabajo, puede y debe ser regulado por el mismo estatuto.

La Doctrina Francesa dice que la finalidad principal del contrato es la enseñanza: el trabajo que desarrolla el aprendiz es accesorio, lo que significa, que no se está en presencia de una relación de trabajo tipo.

PAUL DURAND ET ANDRE VITU, dicen, que el contrato de aprendizaje se aproxima a un contrato de educación. Según esta doctrina, el maestro no tiene como propósito esencial aprovechar la energía de trabajo del aprendiz; su objetivo es prepararle técnicamente para trabajos futuros y, si se beneficia con su trabajo, es como consecuencia de que, para enseñarle el oficio, tiene necesidad de hacerle trabajar; la enseñanza que el jefe de empresa proporciona es de carácter preponderantemente práctico y el único camino para alcanzarla es el trabajo.

siguiendo la doctrina de nosos, Lamírez Yruda, está contra la catalogación del contrato de trabajo para el aprendizaje y aduce que, en ocasiones, el aprendiz no recibe remuneración, y sin ella no se da la necesaria contraprestación del contrato laboral auténtico. La idea de la doctrina francesa es que el aprendiz no persigue como finalidad principal, una retribución compensatoria del servicio que presta, su propósito esencial es adquirir los conocimientos técnicos y prácticos que le permitan alcanzar la categoría de un obrero calificado; y como el único camino que se le ofrece para adquirir esos conocimientos es poner su energía de trabajo a disposición del patrono, celebra, para ese fin, un contrato de Trabajo. Por otra parte, el contrato de aprendizaje, únicamente se comprende en relación con aquellas actividades que suponen determinados conocimientos o experiencias, lo que demuestra que la enseñanza es una finalidad esencial del contrato.

La Escuela Alemana, afirma que el contrato de aprendizaje es una relación de trabajo. Kaskel se expresa de la siguiente manera: "El contrato de Trabajo, es un contrato sinalagmático, por virtud del cual, una de las partes, (LEBRBERR) para los fines de la formación profesional de la otra parte (LEBRDIG) utiliza los servicios del aprendiz, como medio para que éste aprenda el oficio.

El contrato de aprendizaje es, pues, un contrato sinalagmático, con obligaciones recíprocas para las partes; para una, -

desarrollo de energía de trabajo, por cuyo motivo y desde este punto de vista, es idéntico al contrato de trabajo, y para la otra, la enseñanza del oficio. Como quiera que la remuneración en el contrato de trabajo no tiene que consistir, necesariamente, en el pago de una cantidad de dinero efectivo, ya que también es posible la entrega de mercancías o servicios, debe verse en el contrato de aprendizaje, un contrato de trabajo al que son aplicables las disposiciones todas de la legislación respectiva".

Numerosos tratadistas siguen la doctrina Alemana, entre ellos, tenemos a DE SEMO, pone de relieve que, con el aprendizaje, se insertan en el contrato de trabajo dos elementos que lo modifican en mucho: la finalidad de aprender que anima al prestador de la obra y la obligación de enseñar contraída por el principal.

Para Guillermo Cabanellas, el contrato de aprendizaje es una forma de contrato de trabajo, en el cual se dan los elementos esenciales de éste; ya que existen la prestación del trabajo por una de las partes, o sea del aprendiz, y la remuneración que por tal actividad abona el empresario; además de la exclusividad, continuidad y subordinación.

Mario de la Cueva, considera el contrato de aprendizaje como un contrato de trabajo, al afirmar que el aprendizaje reúne "los caracteres esenciales de este contrato: de un lado,

el elemento subordinación, característico del contrato de trabajo, y de otro, obtiene el patrono un servicio como factor de producción; de allí que el aprendiz se encuentre en las mismas condiciones que los demás trabajadores y que su contrato se - distinga del que se celebra con un profesor de la enseñanza - de una ciencia".

La tesis de que el contrato de aprendizaje es una forma especial de contrato de trabajo, ha sido aceptada por la mayoría de legislaciones de los países iberoamericanos.

LUDOVICO BARASSI, dice: Las doctrinas Alemana Francesa, - en realidad, coinciden; cada una resalta uno de los caracteres del contrato de aprendizaje. El aprendiz queda enrolado en la empresa, igual que los demás trabajadores y su actividad está destinada a los fines generales de la negociación, pero el elemento que proporciona la fisonomía de la relación jurídica es la finalidad de aprender.

J. Jesús Castorena, en su manual de Derecho obrero dice: "El contrato de aprendizaje de nuestros días conserva del contrato aprendizaje de la edad media, la obligación del patrón - de enseñar un oficio o un arte, pero el aprendiz no está obligado a pagar por la enseñanza que recibe; tampoco queda sometido a la tutela del patrón; en cambio el aprendiz está obligado a trabajar y el patrón a remunerar el trabajo; en realidad, del contrato de aprendizaje queda nada más la denominación; la ley reglamenta, propiamente, un contrato de trabajo.



B)-TRABAJO A DOMICILIO: Se ha sostenido por distintos doctrinarios que la forma de Trabajo a domicilio no reúne los requisitos necesarios para que se le puedan aplicar los principios que rigen al contrato de trabajo; pero éstos, pugnarán, por la extensión a estos trabajadores, de la legislación laboral. Es uno de los ejemplos más notables del triunfo de la teoría que postula al derecho del trabajo como un derecho de la clase trabajadora; la pertenencia del trabajador a domicilio a la clase trabajadora es la razón que explica la extensión del statuto laboral.

La mayoría de los autores catalogan el trabajo a domicilio como arrendamiento de servicios o como locación de obra. En oposición al típico contrato laboral, no hay en el trabajo a domicilio subordinación total y efectiva; la subordinación que en él subsiste resulta sólo parcial, referida al deber de fidelidad y, en ocasiones, al de arrendamiento, cuando se exige cierta cantidad de obra en un tiempo determinado.

Guillermo Cabanellas, dice que "Los trabajadores a domicilio son sujetos del Derecho Laboral, aunque la naturaleza contractual de sus prestaciones no revista el carácter común de los vínculos jurídicos laborales regulados especialmente por dicho Derecho. El Derecho de Trabajo va ampliando su esfera y alcanza en el presente a los trabajadores a domicilio, cuyo nexo jurídico es sin génesis y se les aplica una legislación especial dictada en atención a las prestaciones de estos opera

rios, como también con la finalidad de protegerlos. El comercio relativo a sus servicios no es un contrato de trabajo; pero, por necesidades del comercio jurídico, se lo asimila a éste. Esta asimilación resulta absoluta en ciertos casos por el propio contenido de la relación laboral; más, en ocasiones, - los caracteres se enferman y dichos trabajadores constituyen verdaderos arrendatarios de obra".

Los defensores de la Teoría Autonomista, manifiestan que la relación jurídica entre el trabajador a domicilio y el empresario se perfecciona en el momento en que se efectúa la entrega de los productos; pero, durante la ejecución del trabajo, el trabajador a domicilio no está obligado con el empresario. El trabajador a domicilio dispone de su tiempo libremente; ejecuta el trabajo cuando y como le conviene; su obligación es siempre la misma, entregar el trabajo, en ningún caso queda sometido al poder de mando del patrono.

La conclusión anterior, es que el trabajo a domicilio es una actividad libre y que no reviste los caracteres de la relación tipo de trabajo. Ello no obstante, el derecho del trabajo logró imponerse; el trabajo a domicilio se encuentra universalmente protegido, si bien está sujeto a una reglamentación especial, varios son los motivos que determinaron este cambio; entre ellos tenemos: Que el trabajo a domicilio se ejecuta siempre para otro; el trabajador a domicilio no trabaja para él; nunca entra en contacto con el productor; su tra-

bajo se realiza para una negociación y es ésta la que entra en relaciones con el público. Estos caracteres impiden considerar al trabajador a domicilio como un trabajador o productor, se interpone otra persona que es el empresario.

El trabajador a domicilio, en la vida real, se encuentra subordinado al patrono, igual que el trabajador de la fábrica. Tiene la obligación de entregar el producto que se le solicita; puede no cumplir la obligación, pero también el obrero de la fábrica puede no concurrir al trabajo; en uno y otro caso, concluirán las relaciones Jurídicas. Tampoco es exacto que el trabajador a domicilio reciba únicamente recomendaciones sobre los productos solicitados por el empresario; esas recomendaciones son verdaderas órdenes; si el trabajador a domicilio no las cumple, el trabajo no será recibido.

En nuestro Derecho Laboral, el contrato de Trabajo a domicilio sí reviste los vínculos Jurídicos laborales, ya que el patrono tiene que inscribir a los trabajadores a domicilio en el registro que lleva la Inspección General de Trabajo y el contrato con el trabajador tiene que constar por escrito, y además, una serie de derechos y obligaciones, tanto para el patrono como para el trabajador a domicilio.

C)-CONTRATO DE TRABAJO DOMESTICO: Los escritores italianos afirman que los trabajadores domésticos no están amparados por la legislación del Trabajo. BARASSI, propuso un concepto amplio: "Se considera trabajo doméstico, los servicios inhe

rentes al normal funcionamiento de la vida interna de las familias o convivencias, como colegir cuarteles, conventos y establecimientos penales". En otro párrafo, señaló los motivos -- por los cuales no han quedado protegidos los domésticos por la legislación del trabajo: "El carácter esencial del trabajo doméstico reside en el elemento que se le suele llamar benevolencia, que se traduce en la cordialidad y casi intimidad que deriva de la convivencia con la familia y que existe siempre, en mayor o menor grado, a diferencia de otros trabajos en que el obrero se mantiene absolutamente extraño a la familia del patrono. LUIGI DE LITALA, precisó la diferencia entre doméstico y trabajador: "La actividad del doméstico está destinada, directamente, a la colaboración y al bienestar del patrono, en tanto, la actividad del trabajador se destina al bienestar de una empresa contribuyendo a la cooperación de la producción y del cambio". El artículo 2440 del Código Civil de 1941 de Italia dice que el servicio doméstico se rige por sus normas especiales y por los convenios y usos aplicables, en cuanto sean favorables al doméstico.

Guillermo Cabanellas dice: "que el servicio doméstico podría ser considerado no como un contrato de trabajo, en el sentido de aplicarle las normas propias de esta figura, sino como un contrato de naturaleza especial, que es algo ya de las rebasadas concepciones puramente civilistas y sea un engarce -- entre el viejo contrato de locación de servicios, y el moder-

no contrato de trabajo. Así ha sido regulado por varias legislaciones, que lo abordan en forma especial, teniendo en cuenta para ello, sin duda, los factores que hacen del contrato de servicio doméstico uno de aquellos caracterizados más frágiles intereses y por más graves consecuencias, por parte del contrato tan personal y directo que existe entre quien presta el servicio y quien lo recibe.

D)--CONTRATO DE TRABAJO AGROPECUARIO: El hombre ha conquistado la fuerza de trabajo desarrollándola según sus necesidades, pero no ha podido dominar las fuerzas de la naturaleza, - las que predominan en el trabajo agrícola y que, necesariamente, tienen que ejercer influencia en las relaciones entre propietarios y trabajadores del campo. En esta clase de trabajos se produce la discontinuidad, por razón de los cultivos, por los elementos que emanan de la propia naturaleza, no cabe fijar con exactitud matemática una norma legal a la cual haya - de ajustarse las labores, porque éstas han de realizarse cuando la naturaleza lo impone o lo permite y de acuerdo con circunstancias que son muchas veces ajenas al hombre.

Si desde un prisma jurídico se considera al obrero agrícola la como trabajador subordinado, cual sujeto de un contrato de trabajo, desde un punto de vista realista debe comprenderse - la conveniencia de no establecer una misma reglamentación para el trabajo industrial y comercial y para el agrícola. En realidad, fuera de las grandes explotaciones agrícolas y ganade-

van, el obrero se encuentra en condiciones con los propietarios una independencia que no es de rigor en los trabajos industriales.

**-E)-CONTRATO DE TRABAJO DE LAS MUJERES:**El Derecho protector de las mujeres persigue una triple finalidad; por una parte, la consideración de que la salud de la mujer está ligada al porvenir de la población en forma más íntima de lo que ocurre con el hombre, pues la mujer sana y robusta es la mejor garantía para el hogar y futuro de la raza; de allí que sea preciso adoptar todas aquellas reglas que tiendan a asegurar su salud y que la proteja contra un trabajo excesivo y contra las posibles intoxicaciones en labores insalubres o peligrosas. Por otra parte, la maternidad exige una protección especial, tanto en el período anterior como en el posterior al parto, pues en estas épocas se encuentra la mujer impedida para trabajar.

Las normas protectoras de la maternidad son medidas de previsión social. El hombre y la mujer son considerados como seres iguales pero por las funciones materiales y sociales de unos y otros, la ley ha tenido necesidad de dictar normas especiales que permitan a la mujer el cumplimiento de sus funciones naturales y sociales. Las disposiciones legales relacionadas con el trabajo de las mujeres, se concretan en tres razones del estado: 1o., limitación del trabajo por razón del estado; 2o., limitación de la jornada y del horario; 3o., limi-

tación de los trabajos ejecutables es decir prohibiéndolo en lugares peligrosos e insalubres. Además se incluyen disposiciones sobre trabajos prohibidos a las mujeres, por causa de peligrosidad y también, reglamentos especiales para la ejecución de los trabajos.

La protección legal dispensada al trabajo de las mujeres se basa fundamentalmente en la menor resistencia física frente al trabajador del sexo masculino.

Las disposiciones especiales respecto de la mujer trabajadora no significan reglamentación exclusiva, por cuanto resultan de aplicación también las leyes que se refieran genéricamente a los trabajadores, vocablo que en principio incluye tanto a los hombres como a las mujeres que prestan servicios laborales.

El régimen legal coherente en relación con el trabajo de la mujer corresponde a principios del Siglo XX y adquiere amplio desarrollo luego de la primera guerra mundial.

F)-CONTRATO DE TRABAJO DE LOS MENORES: La prohibición legal del trabajo de los que no tienen la edad mínima determinada por la ley constituye una incapacidad de hecho y de Derecho, los menores de 14 años deberán contratar por medio de sus representantes legales y, a falta de éstos, por medio de las personas de quienes dependen económicamente o de la Procuraduría General de Pobres, pero además, necesita del consentimiento

to del menor; también es necesario que el menor haya terminado la enseñanza obligatoria, de lo contrario, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo durante el período lectivo. Sin embargo, la sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, podrá autorizar la ocupación de los menores cuando se considere indispensable para la subsistencia de los mismos o de su familia, siempre que ello no les impida cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria. En este último caso, el patrono deberá disponer el horario de trabajo de manera que los menores puedan asistir a la escuela en que reciben su enseñanza.

Los peligros fisiológicos, morales y de explotación que sobre organismos débiles y mentes todavía inexpertas se cierren, han llevado a legislar sobre el trabajo de los menores.

La estrechez económica de tantos hogares obreros ha contribuido poderosamente, sobre todo cuando la legislación laboral no existía o era tímida, a la explotación de los niños, a lanzarlos a tareas muy superiores a sus conveniencias fisiológicas desde la primera infancia, a partir de los 5 a los 7 años, además, la necesidad de aprender un oficio llevaba a colocar a los menores, aún gratuitamente, al servicio de quienes obtenían así una cómoda ayuda. Guillermo Cabanellas manifiesta que las medidas protectoras del trabajo de los menores se han orientado por lo general en un triple sentido. A) Prohibición del trabajo de los niños, con progresiva elevación de



la edad mínima; B) Reglamentación de los servicios de los jóvenes; C) Equiparación de los mayores de 18 años con los trabajadores adultos. Desgraciadamente, la generalidad de tales medidas resulta técnica en la mayoría de los países, por prácticas impunes en contra, que alegan la necesidad para instaurarse y la costumbre o mal ejemplo para perdonar.

García Oviedo expone las causas principales para restringir o proteger el trabajo de los menores: A) Fisiológicas, para posibilitar el normal desarrollo del niño y del joven, sin padecer con trabajos abrumadores o antihigiénicos, como los subterráneos y los nocturnos; B) De Seguridad, porque el mecanismo de atención de los menores los expone a sufrir más accidentes; C) De Salubridad, al apartarlos de las labores en que por el ambiente o los materiales pueda resentirse su organismo en formación; D) De Moralidad, por haber industrias, lícitas y permitidas, que puedan herir los sentimientos del niño; como la confección de ciertos dibujos, la impresión de libros frívolos y la elaboración de algunos artículos, sin hablar de las sustancias abortivas y otras que puedan tentarles a maniobras ilegales; E) De Cultura, para asegurarle a los menores una instrucción adecuada, libre de otras tareas que distraigan su atención y tiempo.

SECCION PRIMERA

FORMA DE CADA UNO DE LOS CONTRATOS

CONTRATO DE APRENDIZAJE: En nuestro sistema legal el contrato de aprendizaje debe constar por escrito; en la legislación mejicana en el Art. 219 de la Ley Federal del Trabajo citado por Mario de la Cueva en su Derecho Mexicano del Trabajo en la edición 4a. de 1954, no dice si la celebración ha de ser por escrito o no, tampoco la legislación francesa del 20 de marzo de 1928, no nos dice si debe de ser por escrito, ya que en esta legislación el trabajo que desarrolla el aprendiz es accesorio, lo que quiere decir que no está en presencia de una relación de trabajo tipo.

Guillermo Cabanellas expresa: "En Derecho Laboral, el formalismo se convierte en necesidad, por la razón principal de la protección que ha de dispensarse a ciertas categorías de sujetos, amparados perfectamente por el legislador. Por ello, en el contrato de aprendizaje se exige la forma escrita y se impone la inscripción de los contratos en registros especiales, para permitir una inspección rigurosa que evite extralimitaciones y posibles abusos".

Como dije al principio, entre nosotros, el contrato de aprendizaje debe constar por escrito y además, son requisitos esenciales para su existencia, la aprobación del Director del Departamento Nacional del Trabajo del Ministerio de Trabajo y

Previsión Social e inscripción en el Registro correspondiente.

En nuestra Constitución Política, en el Título XI "Régimen de Derechos Sociales" Capítulo III Trabajo y Seguridad Social, Art.187, nos manifiesta: "El Contrato de aprendizaje será regulado por la ley, con el objeto de asegurar al aprendiz enseñanza de un oficio o profesión, tratamiento digno, retribución equitativa y beneficios de previsión y seguridad social".

CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO: Nuestra legislación es determinante, referente a este contrato y nos dice que "debe de constar por escrito".

En nuestra Constitución Política, en el Artículo 188, se refiere al punto que nos ocupa y dice: "El trabajador a domicilio tiene derecho a un salario mínimo oficialmente señalado, al pago de una indemnización por el tiempo que pierda con motivo del retardo del patrono en ordenar o recibir el trabajo o por la suspensión arbitraria o injustificada del mismo. Se reconocerá al trabajador a domicilio una situación jurídica -análoga a la de los demás trabajadores, tomando en consideración la peculiaridad de su labor".

Además, en nuestra legislación, hay reglas ya establecidas que se verán cuando tratemos cada uno de los contratos de trabajo sujetos a regímenes especiales.

CONTRATO DE TRABAJO DOMESTICO: Durante el Siglo XIX, el servicio doméstico estaba contemplado dentro de los Códigos -

Civiles. En Argentina en el Art. 1624 expresa: "El servicio de las personas de uno y otro sexo que se cohabaren para el servicio doméstico será juzgado por los ordenanzas municipales o policiales de cada pueblo". En el Código Español en sus Arts. 1584, 1585 y 1587, se limitaba a reconocer la facultad de despedir y despedirse antes del término; y a establecer una indemnización de 15 días de sueldo para el citado despedido sin justa causa. En nuestro país, el trabajo doméstico, excepto por el llamado período de prueba, está regulado por las reglas generales. Frente a esa protección, el amo contaba con el privilegio de ser creído sobre la cuantía del salario convenido y acerca de los pagos efectuados.

La regulación concreta de la relación jurídica se entregaba a leyes y reglamentos especiales.

En Argentina, el contrato de servicio doméstico, mereció la atención de los laboristas hasta en 1956.

En este contrato, nuestra legislación es flexible, ya que nos dice que el contrato de trabajo para servicio doméstico - puede celebrarse verbalmente; en este caso, el patrono tiene una serie de obligaciones, tales como, extender, cada 30 días a petición del trabajador, una constancia escrita en papel común, en la cual se expresará:

- a) El nombre y apellido de ambos;
- b) El tiempo de servicio;

c) El salario percibido en el último mes, y  
el de los meses anteriores.

Cuando el contrato se celebre por escrito, no será necesario el procedimiento anterior, ya que todas estas situaciones estarán reguladas y el contrato escrito es una garantía a favor del trabajador.

CONTRATO DE TRABAJO AGROPECUARIO: La Ley General de Trabajo de Bolivia y la Consolidación de las Leyes del Trabajo de Brasil, verdaderos Códigos laborales, dejan fuera de su regulación a los obreros del campo.

En los pueblos Hispanoamericanos, la Ley Federal del Trabajo de Méjico y la Ley del Trabajo de Venezuela regulan de manera especial, dentro de textos laborales de la amplitud, lo relativo al trabajo rural. El sistema es seguido por las Repúblicas Centroamericanas y el Ecuador.

Nuestro ordenamiento legal expresa que el contrato de trabajo para realizar labores que tienen lugar en el campo, en labores propias de la agricultura, la ganadería y los que están íntimamente relacionadas con éstas, puede celebrarse verbalmente, con lo cual da a entender, que puede hacerse por escrito. El contrato verbal necesita una serie de requisitos, tales como que el patrono está obligado a extender, cada quince días, a petición del trabajador, una constancia escrita en papel común y firmada por aquél en la cual se expresa: el nombre y apellido de ambos, el tiempo de servicios, el salario percibi-

do en la última quincena y el lugar y fecha de expedición del documento.

Deben de distinguirse dos clases de trabajadores agropecuarios: los permanentes y los temporales. Los trabajadores temporales son los contratados para realizar labores que por su naturaleza no son permanentes en la empresa, éstos no gozan del derecho de estabilidad, de esto trataremos en la Sección 2a. de este trabajo.

Para efectos judiciales y administrativos, en caso de duda sobre si un trabajador realiza labores propias de la agricultura, la ganadería u otras íntimamente relacionadas con éstas, se estará a la calificación que de dichas actividades haga la Inspección General de Trabajo y lo que para el caso dispongan las normas y principios generales del Código de Trabajo.

CONTRATO DE TRABAJO DE LAS MUJERES: Nuestra legislación laboral no nos dice si el contrato de trabajo de las mujeres será por escrito o no; la protección de la mujer es general, se aplica a toda persona del sexo femenino.

J. Jesús Castorena nos dice: "El trabajo femenino ha pasado por largas vicisitudes, primeramente atacado por el hombre, que veía en la mujer una competidora a bajo precio y - que lo desalojaba de fábricas y talleres; frente a esa hostilidad, la necesidad de un número de mujeres cada día mayor. La clase patronal que daba cabida a las mujeres como medio inne-

galle de reducir el costo de producción, fueron circunstancias que dieron margen a una discusión que duró largo tiempo sobre la conveniencia del trabajo femenino. "El legislador le puso fin. No es cuestión de discutir un hecho inevitable, sino de reglamentarlo conforme a la naturaleza de la mujer y con el fin de salvaguardarla de la explotación patronal".

La protección especial tiene como sujeto a la mujer embarazada y a la madre.

Mario de la Cueva, dice: "El derecho protector de las mujeres persigue una triple finalidad: Por una parte, la consideración de que la salud de la mujer está ligada al porvenir de la población en forma más íntima de lo que ocurre con el hombre, pues la mujer sana y robusta es la mejor garantía para el hogar y futuro de la raza; de allí que sea preciso adoptar todas aquellas reglas que tiendan a asegurar su salud y que la protejan contra un trabajo excesivo y contra las posibles intoxicaciones en labores insalubres o peligrosas. Por otra parte, la maternidad exige una protección especial, tanto en el período anterior como en el posterior al parto, pues en estas épocas se encuentra la mujer impedida para trabajar. Finalmente y atenta la extraordinaria importancia que tiene en el hogar la obra educacional de la mujer, es necesario evitar el peligro de la pérdida de los principios morales".

Nuestra Constitución Política en el inciso primero del Art.183 dice: "La mujer trabajadora tendrá derecho a un des-

curso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo".

CONTRATO DE TRABAJO DE LOS MENORES: El contrato de trabajo de los menores debe de constar por escrito nuestra legislación no lo dice expresamente, pero cuando la Ley Laboral dice: que los menores de 14 años cuando sigan sometidos a la enseñanza obligatoria, deberán contratar por medio de sus representantes legales, y, a falta de éstos, por medio de las personas de quienes dependan económicamente o de la Procuraduría General de Pobres; de lo cual se desprende que el contrato debe de constar por escrito.

De lo anterior se desprende, que para que el menor pueda legítimamente celebrar un contrato de trabajo necesita haber cumplido 14 años, y que no se encuentre sometido a la enseñanza obligatoria, es decir, que ya la haya terminado; pero cuando no la haya terminado deberán de contratar por medio de sus representantes legales y, a la falta de éstos, por medio de las personas de quienes dependan económicamente o de la Procuraduría General de Pobres.

Pero para esto, es necesario que el Departamento Nacional de Aprendizaje del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, lo autorice, lo cual lo hace, cuando lo considere indispensable para la subsistencia de los mismos o de su familia, siempre que ello no les impida cumplir con el mínimo de instruc-



ción obligatoria. En este caso, el patrono deberá disponer el horario de trabajo de manera que los menores puedan asistir a la escuela en que reciben su enseñanza.

Se entenderá que faltan los representantes legales, no sólo cuando hayan fallecido, sino cuando estén incapacitados o se hallasen fuera de la República o se ignorase su paradero.

Cuando se celebre el contrato, cuando el menor no haya cumplido los 14 años es nulo de pleno Derecho.

Este contrato se exige que sea por escrito.

De lo anterior se desprende, que el trabajo de los menores debe de llenar los siguientes requisitos:

- 1)- Autorizado por el Departamento Nacional de Aprendizaje.
- 2)- Que la contratación la hagan por sus representantes o quien haga las veces de representante (de quien dependa económicamente).
- 3)- Que no impida el mínimo de instrucción obligatoria.

En el Código anterior, en su Artículo 96 decía: "Los menores de 12 años son absolutamente incapaces para contratar - en materia de trabajo.

Los mayores de 12 años y menores de 14 años, en el caso del artículo anterior, deberán contratar por medio de sus representantes legales y a falta de éstos, con la de las personas de quienes dependan económicamente".

Como se observa, en nuestra legislación vigente, los mayores de 12 años y menores de 14 años, es decir, que no hayan

cuando 14 años, la ley de 1907 de la legislación ordinaria laboral, esto se debe por los peligros fisiológicos, morales y de explotación que sobre organismos débiles y mentes inexpertas se ciernen y por tal razón han sido sometidos a régimen especial.

Referente a los menores de 16 y 18 años, el contrato de trabajo debe ser siempre escrito.

Todo patrono que tenga a su servicio trabajadores menores de 18 años, deberá llevar un registro en el que aparezca: la fecha de nacimiento, la clase de trabajo convenido, el horario de trabajo y el salario pactado.

## SECCION SEGUNDA

### CONTENIDO DE CADA UNO DE LOS CONTRATOS

En la mayoría de las legislaciones del mundo, la contratación individual de trabajo está regulada en forma detallada (el contenido individual de trabajo). Nuestro Código de Trabajo, ha desarrollado en su Libro I, Capítulo I, Art.23, todo lo relativo a las principales cláusulas y estipulaciones que debe contener el contrato escrito. Pero cuando nos referimos a los contratos de trabajo sujetos a regímenes especiales notamos que no todos los contratos especiales que nuestra legislación posee, están reglamentados por disposiciones expresas en otras legislaciones.

Tenemos legislaciones que asimilan el contrato de aprendizaje al contrato individual de trabajo, rige una misma reglamentación para el contenido de ambas figuras y que también existen legislaciones, como la española, argentina, que sí regulan en forma minuciosa tal contenido.

En el contrato de trabajo a domicilio no reviste las características propias de un contrato de trabajo, porque la naturaleza contractual de sus prestaciones no reviste el carácter común de los vínculos jurídicos laborales sino que la catalogan como arrendamiento de servicios o como locación de obra; porque el convenio relativo a sus servicios no es un contrato de trabajo, pero por necesidad del comercio jurídico, se le asimila a éste.

El contrato de trabajo doméstico para algunas legislaciones, tal como la Italiana, no es un contrato laboral sino que civil, ya que lo regula el Art 2440 del C.C. de 1941; mientras que las legislaciones española y argentina lo tienen como un contrato de trabajo.

El contrato de trabajo agropecuario, en la legislación española sí reviste las características del contrato individual de trabajo, ya que a los trabajadores del campo les aplican las mismas normas de los obreros del comercio y de la industria; en los pueblos hispanoamericanos, la Ley Federal del Trabajo de México y la Ley del Trabajo de Venezuela, regulan de manera especial, dentro de texto laborales de amplitud, -

lo relativo al trabajo rural. El sistema es seguido por las Repúblicas de Centro América y el Ecuador. Tenemos países como Bolivia y Brasil donde los trabajadores del campo no se hallan encuadrados dentro de la legislación laboral ni en otra específica para ellos.

Las mujeres y menores, cuando cumplen prestaciones laborales subordinadas, son sujetos del Derecho del Trabajo y partes del Contrato de Trabajo. Por norma, estos sujetos se rigen por condiciones laborales distintas a los demás trabajadores, por razón de un conjunto de medidas adoptadas por el legislador en defensa de los intereses sociales que le están encomendadas. Tales limitaciones tienen cierto carácter de incapacidad legal para prestar servicios, y se confunden en el contrato de trabajo, por cuanto en él el trabajador contrata como sujeto de un derecho: pero al mismo tiempo, contra sobre sí mismo, pues la propia persona del trabajador está en juego en la realización efectiva de una obra o en la prestación de un servicio.

Las disposiciones legales o reglamentarias relacionadas con el trabajo de menores y mujeres se concretan en tres principales aspectos: a) limitación de la edad o del trabajo por razón del estado; b) limitación de la jornada y del horario; y c) limitación de los trabajos ejecutables.

#### CONTRATO DE APRENDIZAJE:

A)- SUJETOS-CAPACIDAD: Los sujetos del contrato de apren

el aprendizaje son: el patrono y al aprendiz. El patrono promete enseñarle la práctica o preparación técnica de un oficio, arte u ocupación, personalmente o por tercera persona al aprendiz, y a pagarle una retribución equitativa.

Las partes contratantes suelen ser distintos de los sujetos del contrato, esto sucede cuando el patrono es una persona jurídica y cuando la edad del aprendiz es menor al límite señalado por la ley, pues en ambos casos, concurrirán por medio de sus representantes legales.

En la legislación salvadoreña no existe disposición expresa que regule la edad mínima del aprendiz, pero en el Art. 114 del Código de Trabajo, que se refiere al trabajo de los menores se encuentra como minoría de edad los 14 años, lo cual, - por interpretación analógica, también se aplica al aprendiz.

Guillermo Cabanellas expresa que en la Legislación Iberoamericana todo el capaz de contratar sus servicios como trabajador puede hacerlo igualmente como aprendiz.

Los tratadistas del Derecho Laboral estiman que en el contrato de aprendizaje, para ser patrono, es necesario: estar en el goce de los derechos civiles; ser dueño, gerente o encargado de la empresa o maestro en el oficio o industria a que se refiere el aprendizaje y haber observado buena conducta. Por lo tanto, no pueden contratar aprendices: los de notoria mala conducta; los que hayan sido sancionados por la autoridad por abuso o dureza en el trato de aprendices, los con

de los como reincidencias por reincidencias injustificadas de anteriores contratos de aprendizaje; los que hayan sido condenados por delito de violación, abuso deshonesto, escándalo público, o por delitos contra la propiedad.

En lo referente a los aprendices, generalmente se señalan como requisitos para que puedan contratar como tales, los siguientes: haber terminado su enseñanza escolar obligatoria; que el oficio u ocupación que desea aprender sea compatible con su desarrollo y estado físico; tener capacidad para contratar sus servicios o contar con la autorización de la persona que pueda otorgársela legalmente.

B)-OBJETO: Para determinar el objeto del contrato de aprendizaje debemos de entenderlo como contrato especial ya que se encuentra en el Libro I Título II del Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales, y dicho objeto consiste en la enseñanza e instrucción que el aprendiz ha de recibir de su patrono, o sea, que el objeto es la enseñanza de un oficio, arte u ocupación.

El contrato de aprendizaje es bilateral por la reciprocidad de las obligaciones, pero la doctrina y la ley suelen enfocar su objeto unilateralmente, desde el lado del aprendiz, cuyo objetivo es fácil de descubrir y se pone de relieve.

El patrono tiene como objeto preparar técnicamente al aprendiz en un arte, oficio u ocupación, no es aprovechar sus servicios sino que esto es una consecuencia de que tiene que

hacerlo trabajar para que aprenda el oficio, arte u ocupación.

La finalidad principal del aprendiz es adiestrarse, adquiriendo los conocimientos técnicos y prácticos en el oficio, arte u ocupación y de la manera que puede adquirir esa formación es poniendo su fuerza de trabajo a favor del patrono y como consecuencia de esto, es que surge para el aprendiz el derecho a percibir una remuneración, como algo accesorio.

C)- REMUNERACION: El contrato de aprendizaje ha sido utilizado como medio para obtener mano de obra a bajo precio y hasta totalmente gratis.

En la Ley Federal Mexicana, la remuneración puede consistir en dinero, vestidos o alimentos, lo cual significa que el patrono no tiene que pagar un salario en numerario, ya que la finalidad del aprendiz no es obtener un salario sino aprender un arte, oficio u ocupación.

En nuestro sistema legal se establece la obligación patronal de pagar al aprendiz una retribución en dinero.

D)-JORNADA: La duración diaria o semanal de la actividad del aprendiz encuentra el mismo máximo legal que la del trabajador adulto.

Respecto a los menores, cuando sean aprendices menores de 14 años, el patrono deberá disponer el horario, de manera que los menores puedan asistir a la escuela en que reciban su enseñanza, cuando no hayan terminado la enseñanza obligatoria

y la de los menores de 16 años no podrá ser mayor de 6 horas diarias y de 34 semanales, de lo que se desprende que los aprendices mayores de 16 años, estarán sujetos a la jornada diurna de los adultos.

E)-DURACION: La duración del contrato de aprendizaje de pende, fundamentalmente, del oficio, arte u ocupación que se va a enseñar, se encuentra limitado por el tiempo necesario a la enseñanza del aprendiz, pero de conformidad al Art. 68 Tr. puede darse por terminado unilateralmente por cualquiera de las partes, sin ninguna responsabilidad para ellos.

El de aprendizaje no es contrato a plazo fijo, pero puede fijársele un término previamente.

Aprendido el oficio o alcanzado el plazo usual o legal que represente el término del aprendizaje, la satisfactoria capacitación del aprendiz le pone fin al contrato de aprendizaje.

La Legislación Española, fija 4 años como duración máxima del aprendizaje; la mexicana, dispone que no podrá exceder de 1 año en perjuicio del aprendiz, y finalmente, existen otras legislaciones que facultan a ciertos funcionarios del gobierno para aprobar en cada caso concreto, la duración del contrato de aprendizaje, este sistema es el que rige en nuestro país, según lo dispuesto en el Art. 5 de las Normas Generales que regulan el aprendizaje en artes, oficios y ocupaciones.



CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO:

A)-SUS LEOS-CAPACIDAD: En el trabajo a domicilio, los sujetos que intervienen son: por una parte, una persona individual o colectiva que encarga trabajo a otra persona natural, que los elabora por cuenta ajena, en su propio domicilio, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste y siempre que el patrono suministre las materias primas, en todo o en parte.

En cuanto a la capacidad patronal, podemos afirmar que, en nuestro sistema legal, es objeto de regulación y control. Todo patrono que ocupe los servicios de trabajadores a domicilio deberá inscribirse en el registro que al efecto llevará la Inspección General del Trabajo.

Asimismo, deberá llevar un libro autorizado por dicho departamento.

En cuanto a la capacidad del trabajador se necesita únicamente que sea una persona especializada en el ramo del trabajo que va a desempeñar.

B)-OBJETOS "La razón poderosa que obligó al intervencionismo estatal, fué la circunstancia de los salarios de hambre que se pagaban a los trabajadores a domicilio. La acción legislativa tendió a evitar la ininterrumpida explotación de aquellos que no pueden defenderse.

La legislación laboral se orientó en el sentido de no emparar únicamente a los trabajadores respaldados por fuertes

sindicatos; sino también a esa masa de humildes que ganan el diario sustento en trabajo muchas veces insignificantes, pero a la larga agotadores, en prolongadas tareas en su propio domicilio. Pero la intervención legislativa debía ser especial, por ser distinta la forma en que se desarrolla el trabajo a domicilio, según expone Guillermo Cabanellas.

En nuestro sistema legal, Art.72 Código de Trabajo, todo patrono que ocupe los servicios de trabajadores a domicilio - deberá inscribirse en el registro que al efecto llevará la - Inspección General de Trabajo. Asimismo deberá llevar un libro autorizado por dicha dependencia en el que conste:

- 1o.) El nombre y apellido de sus trabajadores y la dirección del lugar donde viven;
- 2o.) La cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas;
- 3o.) La cantidad, calidad y precio de las materias primas que suministra;
- 4o.) La fecha de entrega de la materia prima a cada trabajador y la fecha en que éstos deben devolver los respectivos artículos ya elaborados, y
- 5o.) El monto del salario.

Este es el objeto, para que se cumplan las normas de protección al trabajador.

C)-REMUNERACION: La Legislación Mexicana del Trabajo conforme al Art.123, la remuneración de los trabajadores a domi-

cilio no debe ser inferior a la que correspondería por igual rendimiento si trabajaran en el taller; citado por Mario de la Cueva en su Obra Mejicana del Trabajo en la edición 4a. de 1954; el Art. 428 completa la anterior disposición: En los trabajos en que el salario se calcule por unidad de obra, la remuneración que se pague será tal, que para un trabajo normal, en jornada de 3 horas, dé por resultado, cuando menos, el salario mínimo.

Nuestra Constitución Política en el Art.188, establece: "El trabajador a domicilio tiene derecho a un salario mínimo oficialmente señalado, al pago de una indemnización por el tiempo que pierda con motivo del retardo del patrono en ordenar o recibir el trabajo o por la suspensión arbitraria o injustificada del mismo. Se reconocerá al trabajador a domicilio una situación jurídica análoga o a la de los demás trabajadores, tomando en consideración la peculiaridad de su labor; y el Art. 75 del Código de Trabajo, tiene por objeto garantizar el salario, porque ha habido mucha explotación debido principalmente a los salarios bajos. Esto significa, que el legislador se preocupa porque sea realidad el salario mínimo, tal como se desprende del Art.75 del Código de Trabajo, y que dice: "En ningún caso los salarios de los trabajadores a domicilio podrán ser inferiores a los que resulten de la aplicación de las reglas contenidas en el Art. 415 o sea, condiciones mejores o iguales a trabajadores que desempeñen igual o similar trabajo.

El trabajador a domicilio es un trabajador autónomo. Cuando el trabajador es realmente libre, su propia actividad no está sujeta a horario y puede ejecutar el trabajo en el lugar y forma que lo desee.

1)-DURACION: El contrato de trabajo a domicilio se entiende celebrado por un tiempo indefinido, ya que está regido por las reglas generales del contrato individual, ya que una de las partes tiene las características de trabajador, pero puede estipularse que los primeros 30 días serán de prueba.

#### CONTRATO DE TRABAJO DOMESTICO:

A)-SUJETOS-CAPACIDAD: Los sujetos del contrato de trabajo doméstico son: el patrono que es una persona natural y el servidor doméstico. El trabajador doméstico ejecuta las faenas caseras, las cuales, podrá hacer el ama de casa o sus hijos u otros parientes que en ella habitan, pero ellos, ya que por mayor comodidad o por razón de sus ocupaciones profesionales, descargan en otros dispuestos a cumplirlas para obtener una retribución, habitación y alimentación. En nuestro país, el trabajo doméstico lo realiza normalmente la mujer, son raras las excepciones; y tiene las características siguientes: 1o.)Convivencia. 2o.)Continuidad. 3o.)Predominio de la prestación femenina y dentro de ella de las solteras y jóvenes y 4o.)No persecución de lucro por parte del patrono. En cuanto a la capacidad de contratar, debe reunir los mismos requisitos que para el contrato individual de trabajo.

b)-Cual: a la prestación de los servicios a domicilio, de parte del trabajador, con relación al hogar, para la asistencia de éste; mientras que para el patrono no significa ninguna ventaja de lucro y éste, está obligado a pagar el salario convenido. Además, el patrono está obligado, cuando el convenio sea verbal, a extender una constancia escrita en papel común y firmada por él, en la cual se exprese el nombre y apellido de ambos, el tiempo de servicio, el salario percibido en el último mes y el lugar y fecha de expedición del documento.

C)-REMUNERACION: El régimen legal argentino establecía salarios mínimos de acuerdo con categorías y zonas, que han quedado totalmente desactualizados por el proceso inflacionario del país y falta de revisión periódica; por lo cual sus niveles vuelven a regularse con mayor o menor libertad.

J.Jesús Castorena en su "Manual de Derecho Obrero", expresa: Por regla general, el doméstico tiene derecho a alimentos y habitación. Estas prestaciones se deben a las características de ejecución del trabajo. De aquí la ley las presume concertadas en todo contrato de esa especie. Sólo convenio expreso en contrario puede liberar al patrón de la obligación de proporcionar unos y otros, Arts.130 fracción II y 131 de la Ley Federal Mexicana del Trabajo. Las mismas prestaciones constituyen una ventaja económica, equivalente, según disposición expresa, al cincuenta por ciento del salario que se cubre en numerario al doméstico.

En nuestro ordenamiento legal, la retribución de los -- trabajadores del servicio doméstico, comprende, además del sa lario convenido, el suministro de alimentación y habitación, - lo que significa, que con respecto al trabajo doméstico existe la libre contratación, no existe un salario mínimo para es te trabajo, lo que sí es indispensable es el suministro de a- limentación y habitación; lo normal en nuestro medio es que - los trabajadores domésticos son contratados a base de sueldo mensual.

D)-JORNADA: En la Legislación argentina nos manifiesta - Guillermo Cabanellas, que para el personal doméstico se esta- blece un reposo diario nocturno de 9 horas consecutivas y de 3 horas entre las tareas matutinas y vespertinas.

En México, la Ley Federal del Trabajo no dice nada sobre la jornada del trabajador doméstico. Mario de la Cueva expone: que remitiéndose al texto constitucional, habría que concluir que el trabajador doméstico, como los demás trabajadores, de- be de tener una jornada máxima de ocho horas; sin embargo, en la práctica no es posible su fijación. Aquí radica uno de los motivos fundamentales que ha hecho que las legislaciones extran jeras los excluyan de las leyes del trabajo.

En nuestro ordenamiento legal, el trabajador del servi- cio doméstico no está sujeto a honorarios, se deduce que sí - tiene jornada, ya que goza de un descanso mínimo de doce ho- ras diarias, de las cuales diez serán nocturnas y continuas,

y los otros días de descanso por las comidas y además un día de descanso remunerado cada semana, acumulables hasta en número de tres días.

En el Artículo 63 del Código derogado, únicamente tenían derecho los trabajadores domésticos a medio día de descanso - cada semana, o sea, un día de descanso cada 15 días; y el descanso en el Código derogado en el Art.73, el descanso era de 10 horas, únicamente o sea, que su jornada diaria laboral estaba fijada en 14 horas. Nuestra legislación es idéntica a la de Argentina respecto al trabajo de 12 horas y 12 de descanso y el día de descanso a la semana.

E)-DURACION: En nuestro ordenamiento legal, el contrato de trabajo doméstico, los primeros treinta días se consideran de prueba y, dentro de este término, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato sin responsabilidad. De lo anterior se desprende, que transcurridos los treinta días que se consideran de prueba, el contrato es indefinido, o sea, que para su terminación se necesitan ciertas causas, las cuales trataremos en la Sección Cuarta de este Capítulo, pero - por escrito se puede pactar por tiempo indefinido ya que no - hay prohibición alguna a ese respecto.

#### CONTRATO DE TRABAJO AGROPECUARIO.

A)-SUJETOS-CAPACIDAD: También en el Trabajo Agropecuario los sujetos del contrato son dos: el trabajador agrícola,

denominado en nuestro medio, jornalero, y el patrón. Generalmente, en vez del patrón el que actúa en su representación es el administrador y éste a su vez tiene una persona que se denomina "mandador" y es el que tiene la relación directa con el trabajador del campo; la mayoría de estos trabajadores son campesinos, quienes son tanto del sexo masculino como del femenino.

En el Código Laboral Chileno, el trabajador agrícola es el que trabaja en el cultivo de la tierra, como inquilino, mediero y voluntario en general, y todos los que laboran en los campos bajo las órdenes de un patrón y no pertenecen a empresas industriales o comerciales derivados de la agricultura.

Para la Ley Federal del Trabajo de México, dentro de los trabajadores agrícolas comprende: "Las personas de uno u otro sexo que ejecutan a jornal o a destajo, los trabajos propios y habituales de una empresa agrícola, ganadera o forestal".

Hay legislaciones que consideran dentro del trabajador agrícola, tanto a los pequeños propietarios y los arrendatarios; dentro de la nuestra, el trabajador agrícola es aquel - quien trabaja para otro, no están comprendidos los pequeños propietarios ni los arrendatarios; éstos son agricultores en pequeño.

Respecto a la capacidad, nuestro ordenamiento Jurídico, establece los mismos requisitos que para los demás contratos,



B)-OBJETO: El objeto del contrato del trabajador agropecuario es, realizar labores propias en la agricultura, la ganadería y labores pecuarias, éstas son, la apicultura y la avicultura, y el objeto del patrón es beneficiarse con los servicios prestados por los trabajadores y pagarle una retribución por éstos.

El objeto de este contrato es prestar los servicios y recibir un salario de parte del trabajador agropecuario y del patrón beneficiarse con los servicios recibidos.

C)-REMUNERACION: Nuestro ordenamiento legal señala que el día de descanso semanal se remunerará al trabajador con una cantidad equivalente al salario ordinario de un día y cuando el trabajador fuere contratado después de iniciada la semana laboral, o por razón de las labores no estuviere obligado a trabajar todos los días de ella, se le pagará una remuneración del día de descanso, el equivalente a la sexta parte del salario ordinario devengado en la semana.

El trabajador pierde el derecho a la remuneración del día de descanso cuando, sin justa causa, tuviere faltas de asistencia al trabajo, o hubiere abandonado el mismo; y el Art.92 -- del Código de Trabajo dice: "Las labores realizadas en día de descanso deberán ser remunerados con doble salario ordinario. El trabajador que labore en el día de descanso semanal, si hubiere tenido derecho a la remuneración de ese día, gozará de

un día de descanso compensatorio remunerado con salario básico dentro de los seis días siguientes.

Si el trabajador no hubiere tenido derecho a la remuneración del día de descanso, gozará del compensatorio, pero sin remuneración". Tenemos establecido el salario mínimo para los trabajadores agropecuarios el que fué fijado por el Decreto Legislativo No.41 de fecha 3 de julio del año en curso.

DECRETA:

Las siguientes Tarifas de Salarios Mínimos para los Trabajadores Agropecuarios.

Art.1.- Los trabajadores agropecuarios por la jornada ordinaria de trabajo diurno, devengarán los siguientes salarios mínimos:

a) Trabajadores varones mayores de dieciséis años, cinco colones veinte centavos (₡5.20);

b) Mujeres mayores de dieciséis años, cuatro colones sesenta centavos (₡4.60);

c) Menores de dieciséis años de cualquier sexo, cuatro colones sesenta centavos (₡4.60);

d) Trabajadores de cualquier sexo parcialmente incapacitados para el trabajo, cuatro colones sesenta centavos (₡4.60).

Nuestra Constitución Política en el Art.189, manifiesta que los trabajadores agrícolas deben de ser protegidos en los salarios, lo cual sirve de base a nuestro Código de Trabajo, para que lo regule en una forma amplia.

D)--JORNADA: En la jornada del trabajador agropecuario, está equiparada a las demás jornadas en las otras clases de trabajo. El Art.89 del Código vigente, dice: "La iniciación, duración y terminación de la jornada ordinaria de trabajo podrá variar según la índole de las labores, necesidades o urgencias del trabajo, la época del año o cualquiera otra causa justa; pero en ningún caso podrá exceder de ocho horas diarias ni la semana laboral de cuarenta y cuatro"; el Art.78 del Código derogado, decía: "pero en ningún caso podrá exceder de 8 horas ni la semana laboral de 48 horas"; o sea que la semana laboral de los trabajadores agropecuarios era mayor que la semana laboral de los trabajadores de la industria y el comercio y este Código los ha venido a equiparar.

El Art.99 de nuestro Código, se refiere a los servicios prestados en la recolección de cosechas y nos dice: "Los trabajadores que presten sus servicios en la recolección de cosecha podrán trabajar excediendo el límite de la jornada ordinaria; pero el trabajo realizado en el tiempo excedente se remunerará con salario ordinario. Asimismo podrán trabajar dos semanas consecutivas sustituyendo el día de descanso de la primera semana, por el sábado de la segunda, gozando así dos días de descanso sucesivos; pero los trabajos realizados en el domingo sustituido se remunerarán únicamente con salario ordinario".

CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO

A)-SUBJETOS-PARTE: En este contrato de trabajo, tal como su nombre lo indica, una de las partes, indiscutiblemente tiene que ser del sexo femenino, el patrono, tanto puede ser de uno u otro sexo. Respecto a la capacidad, también el Art.114 del Código vigente, se aplica a los menores de uno y otro sexo, con lo cual la capacidad de las mujeres para contratar por medio de sus representantes legales la adquieren a los 14 años, con lo cual, se aplican, respecto a la capacidad, las mismas disposiciones que a los del sexo masculino, ya que el Art.150 en su inciso primero de nuestra Constitución Política, dice: "Todos los hombres son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no se podrá establecer restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión".

B)-OBJETO: Es la prestación de servicios materiales de parte de la mujer trabajadora y de parte del patrono, los beneficios recibidos por el trabajo desempeñado, mediante el pago estipulado por dicho trabajo.

C)-REMUNERACION: El Art.132 en su primer inciso, dice: "En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, o trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad".

El Art.133 en su primer inciso de nuestra Constitución - política dice: "La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo". En materia de remuneración de la mano de obra femenina, el Tratado de Versalles consignó el principio de "a igual trabajo, igual salario", aplicado en el sentido de que la mujer debe percibir la misma remuneración que el va rón cuando efectúe iguales tareas y con idéntico rendimiento.

En la práctica, a pesar de la protección mencionada, a la mujer, respecto a la remuneración, hay cierta discriminación, respecto de la cual trataré en el Capítulo IV.

D)-JORNADA: Juan D.Pozzo, en su Derecho del Trabajo, Tomo II, nos dice: "El principio de la limitación del trabajo de las mujeres que ha sido aceptado desde el siglo pasado en gran parte de las naciones ha tenido cuatro aplicaciones principales: prohibición del trabajo nocturno, descanso semanal obligatorio, duración máxima de la jornada y protección de la mujer embarazada y después del parto. De estos cuatro fines, dos se han comprendido más tarde con la legislación general de todos los trabajadores: descanso semanal obligatorio y limitación de la jornada de trabajo, pero es necesario recalcar que se les concibió primeramente como de aplicación al trabajo de las mujeres y de los menores".

Hay diversidad de opiniones en lo que se refiere a la li mitación de la jornada de trabajo de las mujeres, entre esas

tenemos la de Mario de la Cueva, que dice: "Por una parte, la consideración de que la salud de la mujer está ligada al porvenir de la población en forma más íntima de lo que ocurre con el hombre, pues la mujer sana y robusta es la mejor garantía para el hogar y el futuro de la raza; de allí que sea preciso adoptar todas aquellas reglas que tiendan a asegurar su salud y que la protejan contra un trabajo excesivo y, finalmente y atenta la extraordinaria importancia que tiene en el hogar la obra educacional de la mujer, es necesario evitar el peligro de la pérdida de los principios morales". Mario Deveali, opina que la protección de la mujer en el trabajo tiene carácter biológico, derivado de la propia constitución física de la mujer que le impide desempeñar trabajos pesados o cumplir jornadas agotadoras de consecuencias nocivas para la salud.

El elemento más decisivo de la limitación del trabajo de las mujeres dice Pic, se encuentra sobre otro terreno, sobre el terreno de la "conservación social" y en el interés general del Estado.

Nuestra Constitución Política, se refiere a la jornada de trabajo en el Art.182 No.6 y dice: "La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas, y la semana laboral de cuarenta y cuatro horas.

El máximo de horas extraordinarias por cada clase de trabajo será determinado por la ley.

La jornada nocturna y la que se cumpla en tareas peligrosas o insalubres, será inferior a la diurna y estará reglamentada por la ley.

La limitación de la jornada no se aplicará en casos de fuerza mayor.

La ley determinará la extensión de las pausas que habrán de interrumpir la jornada cuando, atendiendo a causas biológicas, el ritmo de las tareas así lo exija, y las que deberán mediar entre dos jornadas.

Las horas extraordinarias y el trabajo serán remunerados, con recargo, y en el Código de Trabajo, el Art.161 dice: "Las horas de trabajo son diurnas y nocturnas".

Las diurnas están comprendidas entre las seis horas y las diecinueve horas de un mismo día; y las nocturnas, entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales, no excederá de ocho horas diarias, ni la nocturna de siete. La jornada de trabajo que comprenda más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para el efecto de su duración.

La semana laboral diurna, no excederá de cuarenta y cuatro horas ni la nocturna de treinta y nueve.

A las mujeres se les prohíbe el trabajo en labores peligrosas e insalubres. Art.105 del Código de Trabajo.

El Art. 111 del Código de Tr. dice: "Se prohíbe a los patronos destinar mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado.

Se presume que cualquier trabajo que requiera un esfuerzo físico considerable, es incompatible con el estado de gravidez después del cuarto mes de embarazo.

De conformidad con la legislación Argentina, las mujeres no pueden realizar trabajos nocturnos, que a estos efectos son los cumplidos desde las 20 horas hasta las 7 del día siguiente en invierno y hasta las 6 en verano; salvo en el servicio doméstico y en las tareas de enfermera. En los espectáculos públicos y se permite la actuación de mujeres mayores de 18 años; el de menores de tal edad exige autorización individual. Asimismo, en las legislaciones centroamericanas, se prohíbe el trabajo nocturno de las mujeres, con ciertas excepciones.

En nuestro ordenamiento Jurídico, la duración de la jornada de trabajo, es igual para el hombre y la mujer, no existiendo para la mujer prohibición del trabajo nocturno.

E)-DURACION: Con respecto a la duración del contrato de trabajo de las mujeres, se encuentra regulado por las disposiciones generales del contrato individual, y una protección especial, en lo que a la maternidad se refiere, tanto en el período anterior como en el posterior al parto; el Artículo 112



del Código de Trabajo dice: "Llegado a su fin el descanso postnatal, la mujer trabajadora tiene derecho a volver al cargo que desempeñaba antes del embarazo y el Artículo 113 del Código de Trabajo dice: "Desde que comienza el estado de gravidez hasta que concluya el descanso postnatal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de éstos haya sido anterior al embarazo; pero aún en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluído el descanso antes expresado".

#### CONTRATO DE TRABAJO DE LOS MENORES:

A)-SUJETOS-CAPACIDAD: La ocupación en masa de los menores en la industria coincide según lo expresa Cabanellas con el fenómeno que la ciencia económica designa con el nombre de capitalismo. Así fué como se dió ocupación en grandes proporciones, por primera vez a los menores.

Los sujetos que intervienen en este contrato, está por una parte el patrono que puede ser una persona natural o jurídice y por la otra, el menor, quien actúa por medio de su representante legal, para prestar un servicio de acuerdo con su capacidad y desarrollo físico.

Respecto a la capacidad del menor para contratar nuestro ordenamiento legal establece que los menores de catorce años y los que hayan cumplido esa edad y que sigan sometidos a la enseñanza obligatoria, no podrán ser ocupados en ninguna cla-

se de trabajo durante el período lectivo, sin embargo, la -  
sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión  
Social, podrá autorizar la ocupación de los menores cuando se  
considere indispensable para la subsistencia de los mismos o  
de su familia, cuando no les impida cumplir con el mínimo de  
instrucción obligatoria; pero deberán de contratar por medio  
de sus representantes legales, y, a falta de éstos, por medio  
de las personas de quienes dependan económicamente o de la -  
Procuraduría General de Pobres. Debemos de entender que le fal-  
tan los representantes legales:

- 1o.) Cuando hayan fallecido;
- 2o.) Cuando se encuentran incapacitados;
- 3o.) Cuando se hallaren fuera de la República o se igno-  
rase su paradero.

B)-OBJETO: El único objetivo que tiene el contrato de -  
trabajo de los menores es la protección del menor, ya que por  
su precaria condición económica y la de su familia se ve obli-  
gado a trabajar desde muy temprana edad, para lograr subsistir  
de un modo honesto, ya que el trabajo que desempeñará será a-  
decuado con su edad, estado físico y desarrollo, para obtener  
su salario.

C)-REMUNERACION: J. Jesús Castorena, en su Manuel de Dere-  
cho Obrero nos dice: "es precisamente con vista del abuso que  
se cometía en la persona del menor y de la mujer que el Legis-  
lador erigió en principio de protección obrera la igualdad de

salario; para trabajo igual, salario igual; y agrega, sin distinción de edad. El principio del pago personal del salario - tiene la consecuencia de que sea el menor y no sus representantes, quien tiene derecho a recibir el importe de su remuneración; lo que equivale a protegerlo en contra de ellos".

En nuestro Código de Trabajo, y en especial, en el Art. 122 dice: "El salario se estipulará libremente; pero no será inferior al mínimo fijado de las maneras establecidas en este Código".

El Art.123 del Código de Trabajo dice: "Los trabajadores que en una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias desarrollan igual labor, devengarán igual remuneración cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad".

El principio del pago personal del salario tiene la consecuencia de que sea el menor quien lo reciba, ya que el Art. 135 del Código de Trabajo, en su primera parte dice: "El salario deberá pagarse al propio trabajador".

D)-JORNADA: Nuestro Código de Trabajo, como todas las legislaciones laborales, dividen la jornada de trabajo en diurna y nocturna. Las diurnas están comprendidas entre las seis horas y las diecinueve horas de un mismo día; y las nocturnas, entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente. En nuestro país como en las demás legislaciones laborales, el menor no recibe el mismo tratamiento que el trabajador.

jador adulto; ya que el trabajo de los menores de dieciocho años, debe de ser especialmente adecuado a su edad, estado físico y desarrollo, asimismo existe la prohibición del trabajo de los menores de dieciocho años en labores peligrosas e insalubres.

El Artículo 106 del Código de Trabajo dice: "Son labores peligrosas las que pueden ocasionar la muerte o dañar de modo inmediato y grave la integridad física del trabajador. Estímase que el peligro que tales labores implican, puede provenir de la propia naturaleza de ellas, o de la clase de materiales que se empleen, se elaboren o se desprendan, o de la clase de residuos que dichos materiales dejaren, o del manejo de sustancias corrosivas, inflamables o explosivas, o del almacenamiento que en cualquier forma se haga de estas sustancias.

Considéranse labores peligrosas, por ejemplo, las siguientes:

a) Engrasado, limpieza, revisión o reparación de máquinas o mecanismos en movimiento;

b) Cualquier trabajo en que se empleen sierras automáticas, circulares o de cinta; cizallas, cuchillos, cortantes, martinetes y demás aparatos mecánicos cuyo manejo requiera precauciones y conocimientos especiales, excepto los utensilios y herramientas de cocina, de carnicería o de otras faenas semejantes;



- c) Los trabajos subterráneos o submarinos;
- d) Los trabajos en que se elaboren o se usen materias explosivas, fulminantes, insalubres, o tóxicas, o sustancias inlamables y otros trabajos semejantes;
- e) Las construcciones de todo género y los trabajos de de molición, reparación, conservación y otros similares;
- f) Los trabajos en minas y canteras;
- g) Los trabajos en el mar, los de estiba y los de carga o descarga en los muelles; y
- h) Las demás que se especifiquen en las leyes y reglamentos sobre seguridad e higiene, convenciones o contratos colectivos, contratos individuales y reglamentos internos de trabajo".

El Art.107 del Código de Trabajo dice: "El trabajo en bares, cantinas, salas de billar y otros establecimientos semejantes, se considera labor peligrosa para los menores de dieciocho años."

El Art.108 del Código de Trabajo dice: "Son labores insalubres las que por las condiciones en que se realizan o por su propia naturaleza, pueden causar daño a la salud de los trabajadores; y aquellas en que el daño puede ser ocasionado por la clase de los materiales empleados, elaborados o desuprendidos, o por los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que dejaren, tales como:

- a) Las que se refieren al peligro de envenenamiento por el manejo de sustancias tóxicas o de las materias que las originan;
- b) Toda operación industrial en cuya ejecución se desprenda del gases o vapores deletéreos o emanaciones nocivas;
- c) Cualquier operación en cuya ejecución se desprendan - polvos peligrosos o nocivos; y
- d) Las demás que se especifican en las leyes, reglamentos sobre seguridad e higiene, convenciones o contratos colectivos, contratos individuales y reglamentos internos de trabajo.

Respecto a la jornada de los menores de catorce años, -- cuando no hayan terminado la enseñanza obligatoria el patrono deberá disponer el horario de trabajo de manera que los menores puedan asistir a la escuela en que reciben su enseñanza".

El Artículo 116 del Código de Trabajo dice: "La jornada de los menores de dieciséis años no podrá ser mayor de seis - horas diarias y de treinta y cuatro semanales, en cualquier - clase de trabajo. Asimismo no podrán trabajar más de dos horas extraordinarias en un día, ni realizar labores que requieran grandes esfuerzos físicos.

Los menores de dieciocho años no podrán trabajar en horas nocturnas".

Nuestra Constitución Política en el Art.132 No.10 inciso tercero, parte segunda, dice: "se prohíbe también el trabajo nocturno a los menores de dieciocho años".

E)-DURACION: La duración del contrato de trabajo de los menores es relativo a la clase de labores que por su naturaleza se realicen en la empresa, se sujetan a las reglas generales, es decir, celebrados por tiempo indefinido, a menos que se estipulase que los primeros treinta días serán a prueba, dentro de este término, cualquiera de las partes, pueda dar por terminado el contrato sin expresión de causa.

La estipulación del plazo sólo tendrá validez en los casos siguientes:

A) Cuando por las circunstancias objetivas que motivaron el contrato, las labores a realizarse pueden ser calificadas de transitorias, temporales o eventuales; y

B) Siempre que para contratar se hayan tomado en cuenta circunstancias o acontecimientos que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores, de manera integral o sucesiva.

Cuando no se estipulase, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido.

### SECCION TERCERA

#### EFFECTOS DE CADA UNO DE LOS CONTRATOS

##### CONTRATO DE APRENDIZAJE.

El contrato de aprendizaje es de naturaleza bilateral, ya que surgen obligaciones para ambas partes contratantes, así

como también derechos correlativos a tales obligaciones. Esas obligaciones y derechos, constituyen los efectos del contrato de aprendizaje.

Las obligaciones que surgen para el patrono con sus aprendices son:

A) Pagarles la retribución estipulada en el contrato res  
pectivo;

B) Proporcionarles enseñanza y adiestramiento en todas -  
las tareas o fases del oficio, arte u ocupación;

C) Pagarles o suministrarles las prestaciones económicas  
y sociales a que tuvieren derecho conforme este Capítulo, con  
tratos y reglamentos internos;

D) Proporcionarles los materiales, equipos, herramientas  
y útiles necesarios para el trabajo;

E) Guardarles la debida consideración, absteniéndose de  
maltratarlos de obra o de palabra; y

F) Todas las demás que este Capítulo u otras leyes y el  
respectivo contrato les impongan.

En algunas legislaciones, por ejemplo la española es o-  
bligación del patrono o maestro vigilar al aprendiz para co-  
rregir sus faltas, dentro y fuera del taller, debiendo el pa-  
trono o maestro conducirse, con respecto al aprendiz, como un  
buen padre de familia. Asimismo, en caso de que se produzcan  
vacantes en su empresa o establecimiento, el patrono debe em-  
plear como obrero, preferentemente, al aprendiz que ha termi-  
nado su adiestramiento.



En otras legislaciones, la mexicana para el caso, el patrono está obligado a contratar como aprendices, preferentemente a los hijos de sus trabajadores.

Respecto al aprendiz, las obligaciones que le impone el contrato de aprendizaje son:

A) Respetar al patrono, su cónyuge, ascendientes, descendientes o representantes y observar buena conducta en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones;

B) Obedecer las órdenes o instructivos que reciba del patrono o de sus representantes, en lo relativo al desempeño de sus labores;

C) Observar la necesaria aplicación en el desempeño de su trabajo;

D) Asistir a las clases de instrucción técnica y observar la aplicación necesaria; y

E) Todas las demás que este capítulo y su respectivo contrato les impongan.

#### CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO.

El contrato de trabajo a domicilio es por naturaleza bilateral, ya que surgen obligaciones para ambas partes contratantes, así como también, derechos correlativos a tales obligaciones. Esas obligaciones y derechos constituyen los efectos del contrato de aprendizaje.

Los patronos están especialmente obligados a:

A) A fijar en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban trabajo, las tarifas de salarios.

B) A proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas;

C) A recibir el trabajo y pagar los salarios, en forma, tiempo y lugar convenidos.

Cuando el patrono no cumpla con estos dos últimos literales, el trabajador tendrá derecho a una indemnización por tiempo de espera, lo cual se determinará de acuerdo al salario básico por hora.

D) A proporcionar a las autoridades laborales los informes que les soliciten.

También los trabajadores a domicilio tienen obligaciones, tales son:

A) A poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrono;

B) A realizar un trabajo de la calidad convenida o acostumbrada;

C) A recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidas.

En algunas legislaciones, como por ejemplo la chilena, se permite que en casos de deterioros de materiales en poder del trabajador o defectos en el trabajo, el patrono puede retener parte del salario, toda vez que tenga autorización del Inspector de Trabajo.

#### CONTRATO DE TRABAJO DOMESTICO.

Para el trabajador del servicio doméstico rigen las pre-

verciones de Ley, que el patrono está obligado a observar respecto a los demás trabajadores, ya que el Art.189 de nuestra Constitución Política, en su parte primera dice: "Los trabajadores agrícolas y domésticos tienen derecho a protección en materia de salario, jornada de trabajo, descanso, vacaciones, indemnizaciones por despido y, en general, a las prestaciones sociales".

Este contrato, es también por su naturaleza, bilateral, por cuanto surgen derechos y obligaciones para ambas partes.

Las obligaciones del patrono son:

Cuando el contrato fuere verbal, extender cada treinta días a petición del trabajador, una constancia escrita en papel común y firmada por él, en la cual se expresará el nombre y apellido de ambos, el tiempo de servicio, el salario percibido en el último mes y el lugar y fecha de expedición del documento.

También debe, el patrono guardarle la debida consideración, absteniéndose de maltratarle de obra o de palabra.

Además pagarles el salario estipulado, suministrarles la alimentación y habitación, cuando no haya pacto en contrario.

Las obligaciones de los trabajadores del servicio doméstico son:

Guardar lealtad y respeto al patrono, su familia y los que habiten permanentemente la casa, a las personas que visiten

dicha casa, cumplir las instrucciones de servicio que se le impartan, cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y ser reservado en los asuntos de la casa de los que tuviere conocimiento por razón de su servicio.

Además, el trabajador del servicio doméstico, está obligado a prestar sus servicios en los días de asueto, siempre que así se lo pida el patrono.

#### CONTRATO DE TRABAJO AGROPECUARIO.

Los efectos del contrato de trabajo Agropecuario, lo constituyen los derechos y obligaciones que surgen a raíz de la relación laboral entre el trabajador agropecuario y el patrono y como hay derechos y obligaciones para ambas partes, es un contrato de naturaleza bilateral.

#### OBLIGACIONES DEL PATRONO:

- 1o. Conceder un día de descanso semanal;
- 2o. Pagar el salario mínimo establecido;
- 3o. Remunerar con doble salario ordinario cuando el trabajador labore en día de descanso;
- 4o. Proporcionar gratuitamente una parcela al trabajador que habite permanentemente en la Heredad para que la cultive;
- 5o. Permitir al trabajador que críe aves de corral u otros animales domésticos en el predio donde habite;
- 6o. Permitir el funcionamiento de cooperativas de trabajadores;
- 7o. En casos de enfermedad, proporcionarle asistencia médica.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR AGROPECUARIO:

1o. Cuidar las plantaciones y cultivos donde deban realizarse el trabajo encomendado, debiendo avisar inmediatamente al patrono o a sus representantes, de todo hecho que pueda causar perjuicio a los intereses de aquél;

2o. Los trabajadores precuarios deberán cuidar con el mayor esmero los animales de propiedad del patrono que estén bajo su vigilancia o que les haya proporcionado para su trabajo.

3o. Respetar al patrono o a sus representantes.

CONTRATO DE TRABAJO DE LAS MUJERES:

Las mujeres cuando cumplen prestaciones laborales subordinadas, son sujetos del Derecho del Trabajo y parte del contrato homónimo, por lo tanto, también, como los anteriores - contratos éste es de naturaleza bilateral, es decir que surgen derechos y obligaciones, para ambas partes contratantes, por un lado, para el patrono y por otra parte, la mujer trabajadora. Pero, como norma, las mujeres se rigen por condiciones laborales distintas a los demás trabajadores; por razón de un conjunto de medidas adoptadas por el legislador en defensa de los intereses sociales que le están encomendados.

Las obligaciones que surgen para el patrono son:

1o. Que no desempeñen labores peligrosas e insalubres. La razón de prohibir el trabajo de las mujeres en labores peligrosas e insalubres es garantizar la higiene, seguridad, salubridad y moralidad de las mujeres que trabajan.

2o. No destinar mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado.

3o. Reintegrarla al cargo que desempeñaba antes del embarazo después del descanso postnatal.

4o. El Artículo 309 del Código de Trabajo dice: "El patrono está obligado a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, doce semanas de licencia, seis de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto; y además, a pagarle anticipadamente una prestación equivalente al setenta y cinco por ciento del salario básico durante dicha licencia".

El Artículo 312 del Código de Trabajo dice: "Si transcurrido el período de licencia por maternidad, la trabajadora comprobara con certificación médica que no se encuentra en condiciones de volver al trabajo, continuará suspendido el contrato por la causal 4a. del Art.36, por el tiempo necesario para su restablecimiento, quedando obligado el patrono a pagarle las prestaciones por enfermedad y a conservar su empleo".

La causal 4a. del Art.36. dice: "Por incapacidad temporal resultante de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad o accidente común".

Las obligaciones de la mujer trabajadora son:

1o. Desempeñar eficientemente el trabajo encomendado;

2o. Observar una conducta decorosa dentro y fuera del lugar de trabajo;

3o. Respetar al patrono y a sus representantes, como a los demás trabajadores.

#### OCUPACION DE TRABAJO DE LOS MENORES.

En este contrato surgen obligaciones para ambas partes; entre las obligaciones para el patrono tenemos:

1o.)-No ocupar menores de catorce años y los que habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza obligatoria durante el año lectivo, salvo que la sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, autorice la ocupación de dichos menores cuando se considere indispensable para la subsistencia de los mismos o de sus familiares;

2o.)-No ocupar a los menores de 18 años en labores peligrosas e insalubres;

3o.)-No aumentar la jornada de trabajo para los trabajadores menores de 18 años de los establecidos en nuestro ordenamiento legal;

4o.)-Llevar un libro de registro cuando tengan trabajadores menores de 18 años en el que aparezca: la fecha de nacimiento, la clase de trabajo convenido, el horario de trabajo y el salario pactado.

Obligaciones de los trabajadores menores:

Los menores de 14 años, deberán de contratar por medio de sus representantes legales y, a falta de éstos, por medio

de las personas de quienes dependan económicamente o de la Procuraduría General de Pobres.

#### SECCION CUARTA

#### TERMINACION

##### CONTRATO DE APRENDIZAJE.

En doctrina, se reconocen diversas causas de terminación del contrato de aprendizaje. En México, nos dice J. Jesús Castorena: "La terminación del aprendizaje se rige por las reglas aplicables del contrato de trabajo. Hay dos casos singulares: la incapacidad manifiesta del aprendiz para adquirir el arte u oficio objeto del contrato y la adquisición del oficio o arte.

La ley da derecho al aprendiz a una indemnización equivalente a mes y medio de salario, en los casos de despido injustificado realizado por el patrón y de abandono realizado por el patrón".

Generalmente, el contrato de aprendizaje termina con la expiración del plazo que se ha señalado para que el aprendiz reciba la enseñanza de su maestro o patrono.

También termina el contrato de aprendizaje por el mutuo consentimiento de patrono y aprendiz.

Cuando termina por causas imputables al patrono se señalan la falta total del cumplimiento a las obligaciones que le impone el contrato de aprendizaje.



Cuando las causas de terminación de contrato son imputables al aprendiz, tenemos: a)- Las faltas graves de consideración; b)- La incapacidad manifiesta del aprendiz para el oficio, arte u ocupación, objeto de la enseñanza; c)- El incumplimiento de aquellas obligaciones emanadas de su contrato de aprendizaje, que se asimilan a las obligaciones de los trabajadores, en general, tales como asistir con puntualidad al desempeño de sus labores, observar buena conducta en el lugar del trabajo, restituir al patrono los materiales que éste le haya proporcionado para su adiestramiento.

En nuestro ordenamiento legal, en ningún caso el patrono o el aprendiz incurrirán en responsabilidad por la terminación del contrato de aprendizaje.

Tal como hemos visto, las causales de terminación del contrato de aprendizaje, dependerá en todo caso, de cada régimen legal.

#### CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO.

Guillermo Cabanellas nos dice: "Se intenta fijar la estabilidad del trabajador a domicilio dándole a éste un derecho a la indemnización en el caso de que, por parte del empresario, se disuelva sin justa causa el vínculo que liga a las partes; es decir, que se pretende para esta clase de trabajadores los derechos otorgados a otros que se encuentran sometidos a un típico contrato de trabajo y a una prestación en el propio establecimiento o taller del empresario."

Nuestro Código de Trabajo no establece causales en el Capítulo II del Título II del Libro I para la terminación del -- contrato de Trabajo a domicilio, por lo cual nos remitimos a las normas y principios generales del Código:

Causales de terminación sin responsabilidad para ninguna de las partes y sin intervención judicial:

El Artículo 48 del Código de Trabajo dice: "El contrato de trabajo terminará sin responsabilidad para ninguna de las partes, y sin necesidad de intervención judicial, por las -- causas siguientes:

1a. Por incumplimiento del plazo;

2a. Por la muerte del trabajador;

3a. Por la terminación del negocio como consecuencia directa y necesaria de la muerte del patrono;

4a. Por la incapacidad legal, física o mental de cual-- quiera de las partes que haga imposible el cumplimiento del -- contrato, o la continuación de la empresa o establecimiento, en su caso;

5a. Por la disolución o liquidación de la sociedad, asociación o institución titular de la empresa o establecimiento, -- cuando se hubiere producido por la finalización del negocio o del objeto para que fueron creadas, o por ser ambos de im-- posible realización;

6a. Por fuerza mayor o caso fortuito, cuando sus conse-- cuencias no sean imputables al patrono y siempre que produz--

sa: accidental o la terminación total o parte del negocio.

7a. Por la terminación total o parcial de las actividades de la empresa, decidida por el Síndico o acordada por la Junta de Acreedores en los casos de quiebra o concurso fortuitos; y

8a. Por la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador la pena de muerte, presidio, prisión mayor o prisión menor; o por sentencia ejecutoriada que imponga al patrono cualquiera de dichas penas, cuando su ausencia produzca necesaria e inevitablemente la terminación del negocio.

Causales de Terminación sin responsabilidad para ninguna de las partes que requieran intervención Judicial".

El Artículo 49 del Código de Trabajo dice: "También terminará el contrato sin responsabilidad para ninguna de las partes, con intervención Judicial, por las siguientes causas:

1a. Por el cierre definitivo, total o parcial, de la empresa o establecimiento, o la reducción definitiva de las labores, motivados por incosteabilidad de los negocios y autorizados por sentencia del Juez de Trabajo competente.

2a. La incosteabilidad deberá haber durado tres meses - por lo menos, o un período mayor que el juez estime razonable, atendiendo a la naturaleza e importancia del negocio. Además - tratándose del cierre parcial o de la reducción definitiva expresados, la situación económica dicha debe ser de tal gravedad

que pueda conducir a la total incosteabilidad del negocio; y

2a. Por la clausura del negocio, motivada por agotamiento de la materia que se explota en las industrias extractivas, y autorizada aquélla por sentencia del Juez de Trabajo competente."

Causales de Terminación sin responsabilidad para el patrono:

El patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidad, por las siguientes causas:

1a. Por haber engañado el trabajador al patrono al celebrar el contrato, presentándole recomendaciones o certificaciones falsas sobre su aptitud. Esta causa dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

2a. Por negligencia reiterada del trabajador;

3a. Por ocasionar el trabajador, maliciosamente o por negligencia grave, perjuicios materiales en las materias primas.

Causales de terminación por mutuo consentimiento y por renuncia:

El Artículo 54 del Código de Trabajo dice: "El contrato de trabajo termina por mutuo consentimiento de las partes, o por renuncia del trabajador, siempre que consten por escrito.

La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del patrono.

Si la terminación del contrato fuere por mutuo consenti-

miento, no habrá responsabilidad para las partes; más si la terminación fuere por renuncia sólo habrá responsabilidad para el trabajador, si por aquélla se hubieren causado daños y perjuicios al patrono".

#### CONTRATO DE TRABAJO DOMESTICO.

Para la terminación de este contrato tenemos dos situaciones: una cuando no hay responsabilidad para ninguna de las partes, y es, en los primeros treinta días del trabajo doméstico se consideran a prueba y, dentro de este término, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato sin responsabilidad; aquí vemos una diferencia respecto al contrato a prueba, según el Artículo 28 del Código de Trabajo, pueden estipularse que los primeros treinta días serán de prueba y dentro de este término, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato sin expresión de causa, pero en el trabajo doméstico, los primeros treinta días son siempre a prueba.

Pero el Artículo 83 del Código de Trabajo, nos señala las causas especiales de terminación del contrato individual de trabajo doméstico, sin responsabilidad para el patrono, las siguientes:

la. Adolecer el trabajador de enfermedades infectocontagiosas, a menos que las hubiere adquirido en el lugar donde presta sus servicios, en cuyo caso procederá la suspensión del contrato.

a) La enfermedad se considera este artículo como causa de terminación de contrato; "a menos que la hubiere adquirido en el lugar en donde presta sus servicios", pues entonces opera la suspensión. Por eso la facultad del patrón de exigir papeles de salud.

2a. Tener el trabajador vicios o malos hábitos que pongan en peligro o perjudique el orden doméstico o alteren la condición moral del hogar;

3a. Por cometer el trabajador actos graves de infidelidad o insubordinación contra el patrono, o cónyuge, ascendientes, descendientes u otras personas que habiten permanentemente en el hogar.

Y las demás causas las señalan las disposiciones generales del mismo Cuerpo de Leyes.

#### CONTRATO DE TRABAJO AGROPECUARIO.

Debemos distinguir entre los trabajadores temporales y los permanentes.

TRABAJADORES TEMPORALES: Respecto a estos trabajadores el Art.87 del Código de Trabajo dice: "Los trabajadores temporales no tienen derecho a estabilidad en el trabajo, y por consiguiente, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato en cualquier tiempo, sin expresión de causa y sin responsabilidad para ninguna de ellas.

TRABAJADORES PERMANENTES: Los trabajadores permanentes están vinculados por contratos relativos a labores que por su

naturaleza sean permanentes en la empresa, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se señale plazo para su terminación.

Causales de terminación sin responsabilidad para ninguna de las partes y sin intervención judicial:

1a. Por mutuo consentimiento

2a. Por la muerte del trabajador.

Art.313 C.T.

#### CONTRATO DE TRABAJO DE LAS MUJERES.

Basados en el principio constitucional del Art.182 No.1, que dice: "En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe de corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad".

Por lo tanto, para los trabajadores de uno u otro sexo - deben de darse las mismas causales de terminación de contrato.

Art.48 C.T.

Art.49 C.T.

Art.50 C.T.

Art.53 C.T.

Art.54 C.T.

#### CONTRATO DE TRABAJO DE LOS MENORES.

El contrato de trabajo de los menores se extingue por - las causas generales del contrato de trabajo, ya que el Art. 118 del Código de Trabajo dice: "En lo que no estuviere espe-

## CAPITULO III

### SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS ENTRE LOS CONTRATOS SUJETOS A REGIMENES ESPECIALES Y EL CONTRATO DE TRABAJO

Guiller o Cabanellas dice: "Cuando un contrato posee su propia denominación el derecho de Trabajo y se han establecido para regularlo normas particulares de aplicación, nos encontramos en presencia de uno de los contratos del Derecho Laboral; este contrato tendrá tal naturaleza aunque su fijación sea establecida por un estatuto particular dictado por el legislador o por medio de una convención colectiva pactada por las partes. Como base diferenciadora entre las distintas especialidades de regimen se encuentra la diversidad jurídica del nexo laboral o la diversificación técnica de las tareas."

Los contratos especiales de trabajo, por sus particularidades, se regulan, en la totalidad de su contenido o en la parte fundamental de sus instituciones, en forma distinta al contrato típico de trabajo; siempre que dicha regulación no obedezca a antojadizos acuerdos de los interesados en la actividad profesional, sino a diversidades impuestos por la índole de las prestaciones y con el consiguiente reconocimiento legal.

Nuestro Código de Trabajo, en el Libro Primero, Título I - Capítulo I Artículo 17, nos dice: "Contrato individual de tra-



bajo, cualquiera que sea su denominación, es aquél por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patrones, o institución, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de éstos y mediante un salario.

Quien presta el servicio o ejecuta la obra se denomina trabajador; quien lo recibe y remunera, patrono.

No pierde su naturaleza el contrato de trabajo, aunque se presente involucrado o en concurrencia con otro y otros, como los de sociedad, arrendamiento de talleres, vehículos, secciones o dependencias de una empresa u otros contratos innominados y, en consecuencia, les son aplicables a todos ellos las normas de este Código, siempre que una de las partes tenga las características de trabajador. En tales casos, la participación pecuniaria que éste reciba es salario; y si esa participación no se pudiere determinar, se aplicarán las reglas del Art. 415.

A) CONTRATO DE APRENDIZAJE: Mario de la Cueva afirma que el aprendizaje reúne: "los caracteres esenciales del contrato de trabajo: de un lado, el elemento subordinación, característico de este contrato; y de otro, obtiene el patrono un servicio como factor de producción; de ahí que el aprendiz se encuentre en las mismas condiciones que los demás trabajadores y que su contrato se distinga del que se celebra con un profesor para -

la enseñanza de una ciencia."

Apoyándose la exclusividad, continuidad, y subordinación, la legislación iberoamericana se pliega a la tesis de que el contrato de aprendizaje forma parte del de trabajo. Con absoluta unanimidad, los códigos laborales extienden la vigencia de las disposiciones referentes al contrato de trabajo al de aprendizaje, con reserva de las exclusivamente relacionadas con este último convenio, regulado como un contrato especial de trabajo.

Como vemos, el contrato de aprendizaje tiene semejanza con el contrato de trabajo, pero también tiene diferencias, porque en el contrato de trabajo, el trabajador se obliga a ejecutar una obra o a prestar un servicio, mientras que en el aprendizaje, el patrono se obliga por sí o por tercero a enseñar a una persona natural (aprendiz) la práctica y la preparación técnica de un oficio, arte u ocupación; también, el contrato de aprendizaje nunca es indefinido, mientras que el de trabajo cuando no está sujeto a plazo si lo es; otra diferencia que hay, es que en el contrato de aprendizaje para su terminación, ni el patrono ni el aprendiz incurren en responsabilidad, mientras que en el contrato de trabajo, hay causales por las cuales el patrono tiene responsabilidad, lo mismo que el trabajador.

Además, para la existencia del contrato de aprendizaje son requisitos esenciales, la aprobación del funcionario respecti-

vo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, e inscripción en el registro correspondiente; mientras que en el contrato de trabajo no es necesario este requisito, ya que éste, puede existir, sin ser escrito; ya que el Artículo 19 del Código de Trabajo dice: "El contrato de Trabajo se probará con el documento respectivo y, en caso de no existir el documento, con cualquier clase de prueba."

B) CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO: No obstante, de que el contrato de Trabajo a domicilio no posee plenamente la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, el legislador no vaciló en extender al trabajador a domicilio normas esenciales de la protección laboral.

La razón que obligó el intervencionismo estatal, fue la -- circunstancia de los salarios bajos que se pagaban a los trabajadores a domicilio.

Tiene semejanza al típico contrato de trabajo por el vínculo laboral, principalmente cuando la relación entre las partes adquiere eficacia mayor en cuanto a la naturaleza de las prestaciones, ya que el trabajador tiene obligaciones como la de -- realizar el trabajo de la calidad convenida o acostumbrada, recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidas; así como los patronos a proporcionar los materiales y útiles de -- trabajo en las fechas y horas convenidas, como a recibir el --

el trabajo y pagar los salarios, en la forma, tiempo y lugar -  
convenido.

La diferencia entre el contrato de trabajo a domicilio y -  
el contrato típico de trabajo, está en la prestación del servici  
cio, pues el trabajador a domicilio lo realiza en su hogar o -  
en lugar por él designado, en lugar de efectuarlo en el comer-  
cio, fábrica o establecimiento del patrono.

También se diferencia, en que el trabajador a domicilio no  
está sujeto a horario, ni a la vigilancia ni dirección  
ta del patrono.

C) CONTRATO DE TRABAJO DOMESTICO: El contrato de Trabajo dome  
méstico lo tenemos regulado bajo un regimen especial, ya que -  
el trabajador doméstico está sujeto a un contrato con caracte-  
rísticas especialísimas, tales como el horario de trabajo y el  
descanso. Tiene semejanza con el contrato típico de trabajo, --  
ya que nuestro Código de Trabajo en el Artículo 32 dice: "En -  
el trabajo doméstico los primeros treinta días se consideran -  
de prueba, y, dentro de este término, cualquiera de las partes  
puede dar por terminado el contrato sin responsabilidad," y el  
Artículo 23 del Código de Trabajo dice: "En los contratos indivi  
duales de trabajo podrá estipularse que los primeros treinta  
días serán de prueba. Dentro de este término, cualquiera de --  
las partes podrá dar por terminado el contrato sin expresión --

de causa. Vencidos los treinta días a que se refiere el inciso anterior sin que ninguna de las partes haya manifestado su voluntad de dar por terminado el contrato, éste continuara por tiempo indefinido, salvo que las partes hayan fijado plazo para su terminación, en los casos que la ley lo permita.

Si antes de transcurrido un año se celebra un nuevo contrato entre las mismas partes contratantes y para la misma clase de labor, no podrá estipularse período de prueba en el nuevo contrato, por lo tanto, vemos que en el período de prueba no hay ninguna diferencia, con la salvedad que en el contrato de trabajo doméstico se presume y en el contrato típico debe de estipularse.

También, los trabajadores domésticos están sujetos a las normas y disposiciones del Código de Trabajo, como los demás trabajadores. Se diferencia del típico contrato de trabajo, en que en este contrato, el servicio prestado por el trabajador no significa lucro para el patrono, ni tampoco el trabajador doméstico está sujeto a horario y también tiene la obligación de prestar sus servicios. en los días de asueto.

Este contrato es el único, cuando no se estipula pacto en contrario, que el patrono tiene obligación de suministrarle al trabajador alimentación y vivienda.

D) CONTRATO DE TRABAJO AGROPECUARIO: Este contrato tiene las mismas características que el contrato de trabajo, ya que éste, también existen derechos y obligaciones para ambas partes contratantes; el servicio que el trabajador agropecuario presta al patrono ni influye sobre la naturaleza jurídica del contrato, por lo cual, este contrato especial es semejante al típico contrato de trabajo.

En los trabajadores agropecuarios, encontramos dos clases; los permanentes y los temporales.

Los permanentes son los vinculados por contratos de los dichos en el primer inciso del Art. 25, aunque en tales contratos se señale plazo para su terminación, o sea, que se consideran celebrados por tiempo indefinido.

Respecto a los temporales, se refiere a los contratados para realizar labores que por su naturaleza no son permanentes en la empresa; o que siendo permanentes las labores, han sido contratados para llevar necesidades temporales o eventuales en la misma, los cuales se asemejan a los contratos celebrados por trabajadores para la ejecución de una obra determinada.

Por lo anteriormente expuesto, vemos que hay semejanza entre el contrato especial, en este caso, el agropecuario.

La diferencia que encontramos entre el contrato de trabajo y el contrato de trabajo agropecuario, es que en éste, se regu

lan relaciones de trabajo que tienen lugar en el campo, en labores propias de la agricultura, la ganadería y demás íntimamente relacionadas, con éstos, mientras que el contrato de trabajo, se refiere a los trabajadores privados y a los de las Instituciones Oficiales, Autónomas, Semiautónomas cuando no fuere de carácter público y no tuviere su origen en un acto administrativo.

Respecto a los trabajadores temporales, en la terminación del contrato vemos que no hay responsabilidad para ninguna de las partes; mientras que los contratos de trabajo celebrados a plazo, vemos que el patrono si tiene responsabilidades, ya que si no da el aviso correspondiente a los trabajadores que hayan de resultar afectados por la terminación de las labores, el patrono deberá pagar a los trabajadores una prestación equivalente al salario ordinario que habrían devengado en siete días.

En el contrato de trabajo Agropecuario no tienen derecho a la estabilidad los trabajadores temporales, mientras que en el contrato de trabajo, el trabajador interino que trabajare más de 15 días después de reintegro del trabajador sustituido.

E) CONTRATO DE TRABAJO DE LAS MUJERES: Este contrato especial de Trabajo es semejante al contrato de trabajo, ya que el Artículo 182 No. 1 de la Constitución, dice: "En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias al trabajo

jo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador -- cualquiera que sea su sexo, raza o credo o nacionalidad," por lo cual, vemos que está plasmado en nuestra ley Fundamental la igualdad de condiciones entre el hombre y la mujer referente a una misma clase de trabajo, por lo cual el contrato de trabajo de la mujer es idéntico al contrato de trabajo general referente a circunstancias iguales de trabajo. Respecto a la terminación del contrato, las causales son las mismas.

Existen también diferencia con el contrato de trabajo general, ya que para el trabajo de las mujeres existen prohibiciones, el Art. 182 No. 10 inciso 3o. primera parte de la Constitución dice: "Se prohíbe el trabajo a los menores de dieciocho años y a las mujeres en labores peligrosas e insalubres.", y el Art. 104 del Código de Trabajo dice: "El trabajo de las mujeres y menores de dieciocho años, debe ser especialmente adecuado a su sexo, edad, estado físico y desarrollo", y el Art. 105 del Código de Trabajo nos viene a repetir la disposición constitucional mencionada al principio de este párrafo.

El artículo 110 del Código de trabajo nos dice: "Se prohíbe a los patronos destinar mujeres embarazadas a trabajos que requieran es fuerzas físicas incompatibles con su estado.

Se presume que cualquier trabajo que requiera un esfuerzo físico considerable, es incompatible con el estado de gravidez después del cuarto mes de embarazo."



Con lo cual vemos que nuestro ordenamiento legal establece disposiciones por las cuales prohíbe a las mujeres efectuar determinadas labores, las cuales no se pueden estipular en el contrato para que las mujeres las desempeñen y las cuales se debe a la protección que el legislador da a la mujer, por las razones siguientes:

a) La mujer tiene ciertas naturales diferencias fisiológicas dignas de tenerse en cuenta, así como en lo concerniente a la maternidad.

b) Razones de defensa de la familia, como institución básica de la sociedad y del estado.

c) Por la menor resistencia física de la mujer frente al trabajador masculino.

Respecto a la estabilidad, la mujer embarazada se encuentra mejor protegida en su trabajo, pues, no puede ser despedida ni de hecho, ni con juicio previo. Art. 113 del Código de Trabajo.

Con lo anteriormente expuesto, vemos que si hay semejanzas en ambos contratos, vemos también las diferencias.

F) CONTRATO DEL TRABAJO DE LOS MENORES: Este contrato es semejante al típico contrato de trabajo, porque tanto en uno como en otro, el trabajador se obliga a la prestación de un servicio o a ejecutar una obra mediante un salario, ésto es, el objeto del contrato.

Respecto a las solemnidades, siempre ambos contratos son consensuales, porque respecto cuando contrata el representante del menor, siempre éste, da su consentimiento pues de lo contrario no se le podría forzar a que trabajara sin su consentimiento.

Los elementos que son propios del contrato de trabajo, son los mismos que para el contrato de los menores, tales como, la subordinación, la exclusividad, la estabilidad y la profesionalidad. También tenemos diferencias respecto al contrato de Trabajo y al contrato de trabajo de los menores y entre ellas tenemos: nuestra Constitución Política en el Art. 182 No. 10 inciso 2o., dice: "La jornada de los menores de diez y seis años no podrá ser mayor de seis horas diarias y treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo" y el inciso 3o. del mismo artículo agrega: "Se prohíbe el trabajo a los menores de dieciocho años y a las mujeres en labores insalubres o peligrosas. Se prohíbe también el trabajo nocturno a los menores de dieciocho años. La ley determinará las labores peligrosas e insalubres."

El Art. 116 del Código de Trabajo dice: "La jornada de los menores de dieciseis años no podrá ser mayor de seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo. Asimismo no podrán trabajar más de dos horas extraor-

dinarias en un día, ni realizar labores que requieran grandes esfuerzos físicos.

Los menores de dieciocho años no podrán trabajar en horas nocturnas".

El Art. 117 del Código de Trabajo dice: "Todo patrono que tenga a su servicio trabajadores menores de dieciocho años, -- deberá llevar un registro en el que aparezca: la fecha de nacimiento, la clase de trabajo convenido, el horario de trabajo y el salario pactado."

Respecto al trabajador mayor de dieciocho años, la joranda de trabajo es mayor, ya el Art. 161 del Código de trabajo, nos dice: "Las horas de trabajo son diurnas y nocturnas.

Las diurnas están comprendidas entre las seis horas y las diecinueve horas de un mismo día; y las nocturnas, entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales, no excederá de ocho horas diarias, ni la nocturna de siete. La jornada de trabajo que comprenda más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para el efecto de su duración. La semana laboral diurna, no excederá de -- cuarenta y cuatro horas ni la nocturna de treinta y nueve; y el Art. 162 del Código de trabajo dice: "En tareas peligrosas o insalubres, la jornada no excederá de siete horas diarias, - ni de treinta y nueve horas semanales, si fuere diurna; ni de

seis horas diarias, ni de treinta y seis horas semanales si fue re nocturna.

En los casos de este artículo, la jornada de trabajo que - comprenda más de tres y media horas nocturnas, será considerada nocturna, para los efectos de su duración."

Con lo cual, vemos que la jornada de trabajo y la clase de labores son distintas en cada contrato.

## CAPITULO IV

### "CONCLUSIONES"

A) CONTRATO DE APRENDIZAJE: El aprendiz, antes de concurrir a la preparación práctica y técnica de un oficio, arte u ocupación, debe de tener una formación básica teórica impartida en centros especiales bajo la dependencia del Departamento Nacional de Aprendizaje, período durante el cual, el sostenimiento del aprendiz correspondería al Estado, y dicho período tendrá 3 meses como mínimo y 6 como máximo y de allí pasará al establecimiento correspondiente para la enseñanza práctica y técnica y dentro del cual, dicha enseñanza será de un año de duración y devengará el 50% del salario mínimo establecido en dicha empresa en los primeros 6 meses y en los restantes, el 75%.

En nuestro Código de Trabajo, el Art. 68, se refiere a la terminación del contrato sin responsabilidad para ninguna de las partes; pero debe de legislarse para proteger al aprendiz, tal como establecer la indemnización en caso de que sea despedido injustamente, ésto, con el objeto de evitar el abuso de los patronos, y además, establecerse causales específicas para su terminación, que permitan al patrono o al aprendiz rescindir su contrato.

B) CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO: En la realidad, el trabajador a domicilio es el que se encuentra en mayor desventaja de los demás trabajadores, ya que al patrono le proporciona la ventaja de no cumplir con las prestaciones laborales a las cuales está sujeto con los trabajadores que laboran en su propio establecimiento.

El Art. 72 del Código de Trabajo dice: "Todo patrono que ocupe los servicios de trabajadores a domicilio deberá inscribirse en el registro que al efecto llevará la Inspección General del Trabajo. Asimismo, deberá llevar un libro autorizado por dicho Departamento, en el que conste:

1o.) El nombre y apellido de sus trabajadores y la dirección del lugar donde viven;

2o.) La cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas;

3o.) La cantidad, calidad y precio de las materias primas que suministra;

4o.) La fecha de entrega de materia prima a cada trabajador y la fecha en que éstos deben devolver los respectivos artículos ya elaborados; y

5o.) El monto del salario.

Los días que quedaren comprendidos entre la fecha a que se refiere el ordinal 4o. se considerarán como días de trabajo --

efectivo, para todos los efectos legales; es cierto que proporciona al trabajador cierta protección, pero ésta es muy mínima, ya que no todos los patronos cumplen esta exigencia, lo que creo que sería conveniente para darle una mayor protección al trabajador es que éste, se inscriba en la Inspección General de Trabajo como tal y que el patrono contrate al trabajador por me di o d i o de esta dependencia, con lo cual se evitaría la explotación de los trabajadores a que tan propenso es en este sistema de contrato y lo cual ayudaría para que éstos trabajadores formen su sindicato para defender sus intereses económicos y so ci a l e s com u n e s.

Además, deberían de señalarse expresamente las causas para la terminación del contrato y no sujetarse a los generales que establecen el código de trabajo, por el carácter especial que reviste. Estos trabajadores, dada la misma naturaleza del trabajo que desarrollan no gozan de días de asueto, pero sí, de una prestación que la misma ley determina.

C) CONTRATO DE TRABAJO DOMESTICO: Anteriormente este contra to estaba excluído del campo de aplicación de las normas del de re cho del trabajo, también quedaba excluído del campo de aplica ci o n de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, la única Ley que se refería en forma expresa a los trabajadores domésticos era la Ley de Aguinaldos.

Precisamente el aguinaldo que se les daba era superior al que se daba a los demás trabajadores y ello por dos razones:

- 1o.) Porque se consideraba que no tenían derecho a otras prestaciones; y
- 2o.) Porque el aguinaldo, que de acuerdo con los considerandos de la ley respectiva significa un reconocimiento, una muestra de afecto del patrón al trabajador, nacido en virtud de los servicios prestados, se creyó conveniente que por la mayor vinculación se les diera un aguinaldo mayor. Este trato preferencial ha desaparecido en el Código.

Como hemos visto anteriormente, el trabajador doméstico es uno de los que no han tenido la protección laboral, a pesar de que éste existe, desde épocas antiguas; me permito presentar como sugerencias, las siguientes:

- 1o.) Protección del Seguro Social;
- 2o.) Establecer un salario mínimo;
- 3o.) Registro que deberá llevar la Inspección General del Trabajo de las personas que presten esta clase de trabajo, en el que conste lo. El nombre y apellido; 2o.) nombre de sus padres y domicilio; 3o.) lugar y fecha de nacimiento.
- 4o.) Proporcionar el patrono facilidades para que estos --



trabajadores terminen la enseñanza obligatoria.

- 50.) Obligación de que el contrato debe de constar por escrito.
- 60.) El artículo 79 se le puede hacer un agregado: "y además presentar carnet extendido por la Inspección General del Trabajo.

D) CONTRATO DE TRABAJO AGROPECUARIO: Se encuentran amparados en el Art. 189 de la Constitución que dice: "Los trabajadores agrícolas y domésticos tienen derecho a protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, indemnizaciones por despido, y, en general, a las prestaciones sociales. La extensión y naturaleza de los derechos antes mencionados serán determinadas de acuerdo con las condiciones y peculiaridades del trabajo. Quienes presten servicios de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales, sociales, y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales y tendrán los derechos reconocidos a éstos."

En nuestro medio, el trabajador agropecuario, juntamente con los trabajadores a domicilio, son los que se encuentran en situación más desventajosa respecto a los demás trabajadores, pues, el artículo constitucional mencionado anteriormente no se le ha dado la aplicación debida, y para lograr todos los beneficios estipulados a favor de los trabajadores es necesario

una legislación más amplia, tal como permitir la sindicalización campesina y su inclusión dentro del regimen del Seguro Social.

Además, se debe de establecer causales específicas para la terminación de este contrato, ya que el trabajo desarrollado por estos trabajadores es diferente al que desarrollan en otras actividades económicas.

Respecto al cumplimiento del Art. 94 del Código de Trabajo, sobre la obligación del patrono de proporcionar gratuitamente una parcela al trabajador, que habita permanentemente en la heredad, para que haga cultivos, en la realidad, ésto casi nunca se da y el trabajador se provee de los artículos de primera necesidad en base a su salario, razón por la cual, viven en una situación bastante precaria y su situación es cada día peor en base al acelerado alza immoderada del costo de la vida.

E) CONTRATO DE TRABAJO DE LAS MUJERES: Sólo en determinadas circunstancias, propia de su condición física, tiene la mujer una especial protección, tal es el caso de la maternidad; en lo demás tanto la mujer como el hombre, están en una misma situación jurídica.

Respecto al subsidio que se le da a la mujer trabajadora durante el período de descanso pre y post natal que es el 75% del salario, debería de aumentarse al 100%, ya que en este período es cuando se tiene mayor desembolso.

El artículo 183 inciso 2o. de la Constitución Política dice:  
"Las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de las trabajadoras, pero este precepto aún no se ha desarrollado, lo cual, es necesario que se haga lo más pronto posible, ya -- que con el alza inmoderada que lleva el costo de la vida en -- nuestro país, a las trabajadoras les resultaría más ventajoso que en el lugar del trabajo existiesen salas cunas que se ahorrarían lo que tienen que pagar a quien les cuide sus hijos.

Respecto al artículo 105 del Código de Trabajo, que se refiere a la prohibición de las mujeres en labores peligrosas e insalubres, debe de ser únicamente en casos especiales, tal como el embarazo, y los menores de edad, ya que con el avance -- tecnológico que tiene nuestro país, el esfuerzo físico que realiza el trabajador es menor, que el que hacía en tiempos pasados.

En nuestro medio, existe discriminación con respecto a la mujer para darle oportunidad de trabajo y cuando se le da, aunque realice labores iguales a las del hombre siempre el sala--rio es inferior; en el trabajo agrícola, el salario mínimo establecido para la mujer es inferior al del hombre y generalmente, la ocupación que se le dá a la mujer es igual a la del hombre, o sea que vienen a realizar un trabajo igual, por lo que con diferentes salarios para uno y otro sexo, no se le da cum-

plimiento al Art. 123 del Código de Trabajo que dice: "Los trabajadores que en una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias desarrollen igual labor, devengarán igual remuneración, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad.", y es por lo cual, que en ciertas ocupaciones agrícolas, la mujer desplaza al hombre.

F) CONTRATO DE TRABAJO DE LOS MENORES:

A) En el código de Trabajo derogado en el Art. 96 inciso primero decía: Los menores de 12 años son absolutamente incapaces para contratar en materia de trabajo. En el inciso segundo del Art. antes citado, se permitía contratar a los mayores de 12 años y menores de 14, lo cual, lo podrían hacer por medio de sus representantes legales o de quienes dependían económicamente; como se ve, en el Código vigente ha desaparecido el trabajo de los mayores de 12 y de los que no hayan cumplido los 14 años, es decir, que no los hayan cumplido, es absolutamente incapaz para contratar.

B) Como vemos en el Código derogado y vigente los menores de dieciocho años tienen prohibido el trabajo nocturno; respecto al trabajo de los menores de 16 años en ambos códigos las reglamentaciones son iguales.

C) También, a los mayores de 18 años en ambos códigos se han equiparado con los trabajadores adultos.

Como hemos observado, la única innovación que trae el Código vigente, es que la incapacidad absoluta se ha extendido hasta los menores que no han cumplido 14 años. Desgraciadamente, la generalidad de tales disposiciones resulta téorica en la mayoría de los casos, pues, en nuestro medio, principalmente en la masa campesina, vemos en labores agrícolas a menores desde los diez hasta los catorce, lo cual no se puede evitar debido a que a los trabajadores adultos no se le cumplen las prestaciones establecidas y además, necesita ciertas prestaciones que todavía no se le han concedido.

Debería de establecerse como edad mínima la de 16 años para que un menor pueda ser ocupado para la realización de trabajos, que los que no han llegado a cumplir esa edad, no se encuentran en condiciones físicas adecuadas para desarrollar un trabajo, ya que la alimentación en nuestro medio es deficiente y a estos menores deberá de colocárseles en lugares de aprendizaje, para que de allí salgan capaces para desarrollar una profesión, lo cual lo deberá de hacer el Estado por medio de la dependencia correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

## B I B L I O G R A F I A

- 1.- EL CONTRATO DE APRENDIZAJE Dr. Orlando Baños Pacheco
- 2.- COMPENDIO DE DERECHO LABORAL Guillermo Cabanellas
- 3.- EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN LA LEGISLACION COMPARADA C.A. Dra. Mirna Ruth Castaneda de Alvarez
- 4.- CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL ESTATUTO PROTECTOR DE LOS TRABAJADORES DEL CAMPO Dr. José Ramón Efraín Jovel h.
- 5.- EL TRABAJO A DOMICILIO Dr. Ulises Salvador Alas
- 6.- DERECHO MEJICANO DEL TRABAJO Mario de la Cueva
- 7.- BREVES COMENTARIOS DE ALGUNAS INSTITUCIONES NUEVAS EN EL CODIGO DE TRABAJO Dr. Juan Hernández Segura
- 8.- MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO Ernesto Krotoschin
- 9.- MANUAL DE DERECHO OBRERO J. Jesús Castorena
- 10.- COPIAS DE CLASE Drs. Retana y Villacorta
- 11.- DERECHO DEL TRABAJO, TOMO II Juan D. Pozzo
- 12.- TRATADO DE DERECHO DE TRABAJO Mario Deveali