

CAPÍTULO SEGUNDO

LOS CONTRATOS ESPECIALES EN EL DERECHO COMPARADO

I. Presencia del tríptico: Realidad-signos-categorías.	29
II. Nuevos intentos internacionales.	31
1. Tratados de Roma.	33
2. Convenio de Luxemburgo.	34
3. Convenio de Munich	35
III. El Consejo Constitucional de Europa y la legislación francesa	36
1. El Consejo Constitucional de Europa	36
2. La legislación francesa.	37
IV. Otras legislaciones europeas.	39
1. Alemania Federal.	39
2. Suecia y los Países Bajos.	40
3. Austria, España e Italia	41
4. Gran Bretaña y Estados Unidos.	41
V. La legislación latinoamericana	42
1. Argentina.	42
2. República de Bolivia.	45
3. Uruguay	46
4. Las interesantes leyes brasileñas.	46

CAPÍTULO SEGUNDO

LOS CONTRATOS ESPECIALES EN EL DERECHO COMPARADO

I. PRESENCIA DEL TRÍPTICO: REALIDAD-SIGNOS-CATEGORÍAS

El profesor Joachim Lege en conferencia magistral que impartió en el Instituto de Investigaciones Jurídicas (UNAM) expuso la siguiente teoría: si se desea una correcta valoración lógica de los conceptos resulta necesario la seguridad y la certeza de los juicios de valor, pues la ciencia jurídica no puede sacar conceptualizaciones por sí misma al no ser posible oposición alguna a la terminología jurídica o a la lógica de la valoración. El jurista debe por tanto sustituir las valoraciones jurídicas por sustratos lógicos a fin de encontrarse en posición de ofrecer sus propias valoraciones. En consecuencia, cuando existe el propósito de utilizar una práctica correcta de naturaleza jurídica, todo concepto debe partir de una realidad, debe emplear signos propios de valoración y establecer sus propias categorías.¹⁸

En sentido similar el profesor Pla Rodríguez ha expresado que si deseamos tener una idea cabal del contrato de trabajo es preciso ajustarse a la realidad de su nacimiento, al no ser éste concertado por las partes que intervienen sino estar determinado por normas cuya preparación es ajena a ellas. Analizada cualquier contratación a conciencia —añade— se encontrará que la mayor parte de las cláusulas que contiene no responden a un principio de voluntad sino a imposiciones que hace el Estado a su conveniencia. El patrono sólo acepta o rechaza al trabajador y éste confía en que la legislación vigente proteja sus intereses; prácticamente desaparece la libre expresión de las partes. Cree por esta razón, que el gran aporte del concepto *relación de trabajo* para sustituir la idea de contrato ha sido destacar la medida en que la voluntad de las partes da nacimiento a obligaciones y derechos; se inician las primeras con la simple prestación del servicio pero no con el acuerdo de voluntades, en tanto que los segundos subyacen en la ley. Ello demuestra que el con-

¹⁸ Lege, Joachim, "Pragmatismo y metodología jurídica", *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Erlangen, Nuremberg*, 21 de septiembre de 1990.

cepto ha venido a conmover el sistema tradicional sin desconocer el elemento convencional, de ahí lo extraordinario de su valor jurídico.¹⁹

La realidad de la relación de trabajo nos conduce, por lo mismo, a la siguiente apreciación lógica: Si los derechos del trabajador están determinados por la norma jurídica debe ser ésta la que sirva de base a la prestación de cualquier servicio por parte del trabajador; y si al patrono corresponde fijar las obligaciones concretas de dicho trabajador, conviene entonces limitar su poder a efecto de dar nacimiento a un aceptable acuerdo de voluntades de tal manera que la persona prestadora del servicio no vea limitados sus derechos o resulte víctima de una explotación. Establecer un régimen legal que evite fricciones, que dé cauce a una auténtica libertad de trabajo que impida toda forma de atomización, constituye la mejor fórmula para lograr la autodeterminación personal en las relaciones laborales, al tiempo que representa el más viable método de ampliar el valor de los conceptos para comprender situaciones inimaginadas.

Veamos en sentido opuesto los signos presentes de la relación de trabajo a fin de llegar al reconocimiento de que, como se dice por las Naciones Unidas en su carta constitutiva, el hombre debe ser el centro de todos los esfuerzos de pueblos y gobiernos; las naciones se encuentran obligadas a la adopción de condiciones justas y humanas de trabajo y atender en calidad de función prioritaria los elementos esenciales a la vida: 1) alimentación adecuada; 2) habitación higiénica; 3) indumentaria; 4) mantenimiento de la salud; y 5) impulso a la recreación familiar.²⁰

Ilustremos lo anterior con un ejemplo. El mínimo de garantías que deben ser incorporadas en forma general o particular a la legislación del trabajo lo constituye el nivel de vida, la conservación de la salud y la instrucción pública; la seguridad social y la igualdad en el trabajo son garantías complementarias. Con la instrucción se mejora el nivel de vida; con la seguridad social es posible la conservación de la salud; fijar iguales condiciones de trabajo es principio connatural a la relación laboral.

¹⁹ Pla Rodríguez, Américo, "Relación de trabajo y contrato de trabajo", estudio en el *Libro de homenaje dedicado al doctor Guillermo Cabanellas*, México, Editorial Trillas, 1981, pp. 231 a 248.

²⁰ Székely, Alberto, *Instrumentos fundamentales de derecho internacional público*, 1a. ed., México, UNAM, 1981; véase, Acta de Chapultepec, aprobada en la ciudad de San Francisco, California, E.U.A., en junio de 1945; Carta de Filadelfia de mayo de 1944; Conferencia Interamericana sobre Problemas de la Guerra y de la Paz de 7 de marzo de 1945 y Carta de Organización de los Estados Americanos, Bogotá, 30 de abril de 1948.

Mencionamos unos cuantos de los signos que han servido para configurar y dar forma al concepto que postulamos.

En cuanto a la categorización de los contratos especiales, tendríamos por una parte que considerar los destinados al llamado *cambio social* de los pueblos, esto es, los que han sido resultado de exigencias lógicas de ciertos sectores del trabajo por otra, los que devienen de aproximaciones jurídicas a diversas materias pero han exigido naturaleza autónoma. La particularidad propia del trabajo de mujeres y menores, de campesinos, de domésticos o de trabajadores a domicilio, ha dado origen desde tiempo inmemorial a distinguir los signos que los caracterizan; la de agentes de comercio, deportistas, empleados bancarios, actores, etcétera, son producto del cambio social o de los tiempos que se viven. Unos y otros forman hoy parte del derecho del trabajo por su valor específico, pero tal vez mañana otras actividades vayan incursionando en el campo de lo laboral en cuanto sea posible atribuirles las características señaladas.

Un somero recorrido de derecho comparado nos permitirá comprobar que en los últimos años los legisladores nacionales han decidido separar, en unos casos, incorporar en otros, disposiciones que atañen a funciones de trabajo especiales, que sin dejar de pertenecer al conjunto de la prestación de un servicio o derivar de reglas generales, ameritan diverso tratamiento jurídico proveniente de manifestaciones con signo propio. Dejemos sentado desde ahora que al intentar el estudio de los contratos especiales de trabajo no lo hacemos para olvidarnos de los principios generales o comunes, lo hacemos porque la mayor parte de los países industriales o en vía de desarrollo han admitido nuevas formas jurídicas que ameritan conocimientos que separan a dichas contrataciones del tronco común, como ya se ha repetido, al mismo tiempo que les dan vida propia por la naturaleza de los principios de valor que sustentan.

Los contratos especiales no son producto de caprichosas innovaciones sino de una diversidad de conceptos y situaciones que vienen presentándose día a día. Apuntemos un caso: en ningún momento extrañó que el legislador separara el conjunto normativo que dio sustento a la relación de trabajo del Estado con sus servidores como tampoco ha extrañado que actualmente sea producto de condiciones específicas el trabajo universitario. A ello va dirigida nuestra intención.

II. NUEVOS INTENTOS INTERNACIONALES

El creciente intervencionismo estatal que, por así decirlo, alcanzó su culminación en la década de los años ochenta en los países de economía

de mercado, con fuerte industrialización o sin ella, condujo la negociación colectiva a un estado de tensión que aún no desaparece pero que poco a poco se diluye. Los autores estiman que las huelgas que tuvieron lugar en la República Federal de Alemania con reclamo de una drástica reducción de la jornada, así como la intensa huelga minera escenificada en Gran Bretaña, son ejemplos claros y decisorios de la reacción de los sindicatos a la influencia estatal en sus problemas de trabajo. Si a ello se agrega que fueron muchas las organizaciones obreras en Europa que declararon inútil el enfrentamiento y los movimientos de huelga porque aparte de significar una enorme sangría en su economía interna y un grave despilfarro de fuerzas en su preparación, no resolvieron a fondo la mayoría de sus problemas comunes, debido a lo difuso del choque de intereses; aunado todo ello a la supervivencia de la empresa; se encuentra que en los recientes años existe un profundo cambio de orientación de los conflictos que ha suavizado la relación de trabajo.

Otro fenómeno que se contempla en el mundo laboral es el proceso de desafiliación sufrido por los grandes sindicatos a causa del desempleo. Ante la pérdida de la ocupación y la dificultad de encontrar empleo sin importar la índole del mismo, el mercado de mano de obra ha sufrido adaptaciones no imaginadas hacia nuevas estructuras laborales, parte como consecuencia de la falta de personal calificado, parte por el avance de la tecnología que impide contratar personal idóneo. Unidas estas circunstancias se han visto debilitadas las organizaciones de trabajadores, obligándolas a la búsqueda de nuevas formas de contratación.

Actualmente los sindicatos británicos registran una reducción cercana a los dos millones de sus miembros; en Francia el número de sindicalizados se ha reducido en un 20%; las asociaciones profesionales de Bélgica, Irlanda, España e Italia han visto disminuir, en 19%, el número de sus afiliados; y la Federación Americana del Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) se lamenta de que 30% de sus miembros han dejado de pertenecer a los sindicatos que forman parte de dichas federaciones.²¹

Informes del sector patronal hacen saber que cada día se presenta mayor número de arreglos individuales frente a los acuerdos colectivos. Los trabajadores prefieren acudir a los departamentos de personal de las empresas antes que a sus sindicatos; sólo cuando no obtienen plena satisfacción a sus demandas acuden a éstos para lograr ajustes convenientes. A tal fenómeno ha contribuido la actitud de los gobiernos, éstos van desplazando los medios de cohesión prefiriendo el ajuste de altas remunera-

²¹ *Boletín de Estadísticas del Trabajo*, Ginebra, OIT, 1987, capítulo introductorio.

raciones en beneficio de sectores de más bajos ingresos. Independientemente de los beneficios tradicionales del sindicalismo, aumenta el número de personas que prefieren su contratación directa aún con pérdida de algunos derechos accesorios, lo que hace presente una realidad que ha puesto en guardia a los sindicatos y ha obligado a tomar providencias legales que eviten esas situaciones.

Tres documentos internacionales se han difundido ya en el cambio de modos de pensar y actuar: El Tratado de Roma (1957), el Convenio de Luxemburgo (1965) y el Convenio de Munich (1967), Gracias a ellos ha sido posible la aparición de numerosos contratos especiales.

1. *Tratados de Roma*

Se partió del principio fundado en la necesidad de encontrar medios rápidos que permitieran elevar el nivel de vida de los trabajadores europeos (artículo 2º); se dijo desde entonces que era imperativo aproximar en lo posible soluciones jurídicas implantadas con criterios proteccionistas al ser éstas impeditivas del cambio social exigido por la comunidad europea, al representar dicho cambio el motor que permitiría la modificación de las estructuras estatales en materia de relaciones de trabajo; de otra manera se dificultaría ajustarlas al ordenamiento comunitario, base del derecho social europeo.

Bajo el rubro "Estados destinatarios" se incluyó la obligación de cada Estado-Miembro de proceder a la pronta ratificación y promulgación de disposiciones de la comunidad, previa separación de las leyes de cada país que tuviesen un carácter local o una importancia regional ineludible; estas leyes podrían dejarse vigentes por determinados periodos (hasta dos años) ante la imposibilidad inmediata para adaptarlas al orden internacional. La excepción aludida se debió a que el Tratado concede un plazo máximo de veinte días a partir de la firma de los convenios respectivos para la puesta en vigor de las nuevas orientaciones europeas (a. 189). Se permitió además la incorporación parcial del texto jurídico de esas leyes en los casos de encontrar dificultad en la inclusión total del acuerdo pero con el compromiso posterior de llevar a cabo la adaptación legislativa procedente.²²

²² *Op. cit., supra*, nota 6, pp. 129 a 135.

2. Convenio de Luxemburgo

Se contrae al ajuste de las relaciones de trabajo a niveles comunitarios. Considerado en su origen un documento de carácter cerrado por su similitud con los tratados bilaterales, al haber sido firmado únicamente por Alemania Federal, Francia y los Países Bajos, el éxito de su aplicación llevó a Italia, Grecia, Dinamarca y Gran Bretaña, a adherirse a él; España está por aceptarlo también. Este convenio expresa como primera intención su aplicabilidad a las industrias carbonífera y metalúrgica, pero otras actividades llamadas *terciarias* han sido incorporadas con posterioridad, excepción hecha de los puestos de más alta jerarquía y los destinados a la atención de los servicios públicos.

Los contratos surgidos de este esfuerzo común incluyen normas protectoras en materia de: a) el derecho de los trabajadores europeos a circular de un país a otro sin requisitos migratorios; b) el permiso de residencia temporal o definitiva en el país adonde fueren a prestar servicios; c) la obtención del beneficio de igual trato al dado a los trabajadores nacionales; d) igual protección legal y judicial; y e) libertad de ejercicio tratándose de actividades profesionales. Los artículos que motivaron nuestro interés son los referidos al trabajo especial en los siguientes ramos:

- 1º Profesiones liberales y culturales en sentido amplio (a. 25).
- 2º Profesiones técnicas de montaje, reparación y construcción de maquinaria cuando en el país no haya trabajadores calificados.
- 3º La profesión médica o paramédica por su utilidad social (a. 27).
- 4º Los agentes a comisión cuya situación jurídica ha tenido un proceso de evolución tan positivo que ha sido posible una completa armonía entre el derecho nacional y el comunitario (aa. 28-29).
- 5º Los servicios de banca y cinematográficos (aa. 30 y 31).

El acuerdo admite el reconocimiento de títulos y permite a las personas incluidas en la reglamentación respectiva la aplicación de disposiciones locales favorables cuando respondan a exigencias del país receptor y no tenga éste en vigor principios similares. La única condición impuesta es que se demuestre ante las autoridades del trabajo la existencia previa, en el país del interesado en acogerse a tal beneficio, de las condiciones de trato exigidas.

Se denomina especiales a este grupo de contrataciones, primero, por exigirse la probada cualificación del trabajador en la profesión que pre-

tende desempeñar (existen severas restricciones que incluso pueden conducir hasta la deportación caso de no acreditarse dicha suficiencia profesional). Segundo, porque el trabajador queda sujeto a estrictos requisitos que pueden ampliarse o reducirse según la escasez de profesiones existente en el país receptor. Tercero, por estar sujetas las condiciones de trabajo a revisión de las autoridades de cada país, las cuales se encargan de examinar los conocimientos y cualificación de las personas contratadas.

3. *Convenio de Munich*

Encontramos también algunas disposiciones que atañen a contratos especiales. Las contrataciones de trabajadores extranjeros se clasifican en dos grupos: trabajadores para obra determinada y trabajadores que sólo conforman órdenes administrativas. Entre los primeros están incluidos artesanos; peones de la construcción; maniobras portuarias y curiosamente los artistas. Entre los segundos los “vendedores comisionistas”; los agentes de comercio; los inspectores de seguros y el trabajo familiar llamado en el documento “de ayuda conyugal o ayuda filial”. Otra especialidad es el “trabajo por correspondencia”, o sea aquel mediante el cual el empleador oferta a una persona la realización de una actividad fija y ésta acepta la propuesta, manifestando su conocimiento en igual forma; ambos escritos, el de oferta y el de aceptación configuran el contrato y se cubre de esta manera el acuerdo de voluntades.

Este tipo de contrataciones se encuadra en el marco de un estatuto jurídico especial sujeto, según explica el profesor Lyon-Caen, a la “noción geométrica del asalariado” como *homo faber* concebido conforme el modelo de *homo economicus* y con apoyo en la realidad de normas jurídicas concretas. Las reglas impuestas, siempre diversas, se ajustan a la actividad (químico-metalúrgica, banca, transporte, etcétera) o el servicio desempeñado (agrario, portuario, marítimo, artesanal, etcétera). Los textos reglamentarios responden a exigencias propias de cada profesión y quedan integrados en el cuerpo del Código de Trabajo al ser motivo de una solicitud especial. El estatuto se aplica independientemente de la rama de la economía en la que el trabajador se encuentre empleado.²³

²³ Lyon-Caen, Gerard, *Derecho del trabajo*, París, Editorial Dalloz, 1972, pp. 20 y 21.

III. EL CONSEJO CONSTITUCIONAL DE EUROPA Y LA LEGISLACIÓN FRANCESA

1. *El Consejo Constitucional de Europa*

El Consejo Constitucional de Europa ha sido desde hace siete años el organismo judicial que al reconocer el derecho al trabajo como uno de los derechos fundamentales del hombre que requieren plena protección, ha aceptado la legislación especial en múltiples ocupaciones, dando cabida a su reglamentación aún en contra de varias asociaciones profesionales que se han opuesto al reconocimiento de normas específicas en algunos oficios, incluso en casos en los que el legislador nacional se ve impedido de regular el trabajo especial debido a la estructura de su organización jurídica. En tales situaciones ha ofrecido posibles salidas para lograr, al menos, una adaptación de los principios legales que ya han sido promulgados en la mayor parte de los países que constituyen la comunidad europea, debiendo esto reconocer que no hay derechos fundamentales absolutos. Con apoyo en tal principio ha considerado que es posible cualquier adaptación jurídica con base en las convenciones y recomendaciones aprobadas por la Conferencia de la OIT.

El Consejo ha indicado también que en los casos en que ciertos derechos (como el de huelga por ejemplo) son difíciles de regular conforme a un patrón común, debe buscarse la conciliación, para dar margen a que ciertos sectores (el de los funcionarios del Estado, la policía, los celadores, los inspectores de servicios, etcétera), sin perjuicio de la continuidad del servicio público, puedan ejercerlos y exigirlos, aun cuando con limitaciones, demandando su vigencia ante el juez constitucional por partir esos derechos de un elemental principio de proporcionalidad.

Para el Consejo también, existen derechos de primera y segunda generación. Jerarquiza las libertades individuales y acepta que muchas de ellas deben contener limitaciones. Gracias a estos reconocimientos ha sido posible en Europa la existencia de los llamados "estatutos especiales" en los que el trabajo se combina con las necesidades económicas de cada nación y hace posible la reglamentación de ciertas ocupaciones sin daño alguno a la legislación ordinaria. Esta ha sido una noción nueva en el continente que faculta a sindicatos y trabajadores la intervención legal que les corresponde.

La Convención de Luxemburgo no desconoce tampoco los derechos del hombre y el ciudadano, ni las libertades públicas, ni los derechos individuales; a todos los estima libertades fundamentales con independen-

cia de su denominación, pero distingue entre derechos protegidos solamente por la ley y derechos que corresponden a un auténtico derecho constitucional estén o no reconocidos. Distingue por ello entre derechos con efectos verticales y derechos con efectos horizontales, o sean, derechos contra el poder y derechos contra las personas, ejercidos los primeros ante los tribunales constitucionales, en tanto los segundos pueden ejercerse ante los tribunales ordinarios.

A nuestro modo de pensar ha sido el Consejo Constitucional de Europa el organismo que ha introducido la necesidad de legislar en materia laboral bajo otros parámetros. Ha propuesto la legislación especial como única forma viable de resolver problemas graves surgidos en los años recientes en el mundo industrial. No ha pretendido en ningún momento que sea la Corte Europea la encargada de dirimir los conflictos sociales sino que ha aconsejado la creación de jueces constitucionales (de la calidad de nuestros Tribunales de Circuito para establecer una comparación) en aquellos países donde no existe esta clase de justicia, a fin de que sean estos tribunales los encargados de resolver en instancia última todas las cuestiones jurídicas en torno a los derechos fundamentales. De este modo será posible —ha dicho— complementar en forma adecuada la ley ordinaria que permita, donde resulte necesaria, la individualización de la norma sin gravámen de su generalización.²⁴

Examinemos ahora, frente a tan interesantes consideraciones, algunos casos particulares.

2. *La legislación francesa*

Francia constituye el ejemplo del avance más representativo de la especialización en lo individual y lo colectivo. Desde la promulgación de las llamadas *Leyes Auroux* ha impreso con sello propio la negociación colectiva y contra la inconformidad sindical la ha orientado hacia una expresión real y directa, aunque no participativa, de los asalariados. En otras palabras, en la legislación de este país se exige la demostración evidente de las decisiones adoptadas por los trabajadores en asambleas sindicales; de no llenarse determinados requisitos de participación y aprobación en cuestiones que atañen a cada miembro en lo personal, las organizaciones obreras se encuentran limitadas en sus funciones. Existen ahora obstáculos legales que impiden acciones estimadas perjudiciales

²⁴ *Normas internacionales y principios generales*, Serie de Relaciones de Trabajo. Ginebra, Instituto Internacional de Estudios Laborales, núm. 44, 1975, p. 49.

para los propios sindicatos, ya que las determinaciones adoptadas deben estar avaladas por la totalidad de los trabajadores de una empresa y no sólo por el grupo mayoritario. Para algunos autores tal disposición afecta a la libertad sindical y perjudica las buenas relaciones obrero-patronales, pero otros opinan que esta exigencia, aparte de reforzar la autenticidad de la representación obrera la hace más eficaz.

Camerlynck y Lyon Caen, por ejemplo, creen fundamentalmente que en cuanto a lo individual la época contemporánea se caracteriza por una tendencia hacia la elaboración de estatutos (*lato sensu*) reglamentarios, que respondan a las necesidades propias de cada profesión, así como a la procuración de asegurar mejores prestaciones. Estos estatutos tienen marcado interés para el jurista por una especial solicitud frente a los beneficios cedidos a sus particularidades y su gradual integración en los códigos de trabajo.²⁵

Es Francia la que mayor número de leyes ha promulgado destinadas a la regulación de condiciones de trabajo que deben prevalecer en determinadas profesiones u oficios. Mencionemos por orden cronológico las más importantes:

a) *Periodistas*. Desde la ley de 29 de enero de 1935 el legislador francés se preocupó por dictar normas propias de esta profesión en las que ha incluido a redactores, estenógrafos (linotipistas), revisores, reporteros, dibujantes y fotógrafos de periódicos y revistas, excepción hecha de los agentes publicitarios cuya actividad la regula otra ley, así como los editorialistas y hombres de letras (escritores, investigadores, científicos, profesores, etcétera) que publiquen artículos de cualquier índole. Incluye esta ley capítulos concernientes a la forma de pago, servicios, jornadas, vacaciones ampliadas, indemnizaciones y una llamada "cláusula de conciencia" que consiste en proteger al periodista de cualquier perjuicio que pueda derivar de la exposición de sus ideas y pensamiento.

b) *Representantes del comercio* (agentes). La primera ley respecto de este sector de profesionales o trabajadores, según se desee verlo, se promulgó el 18 de julio de 1937, pero debido a jurisprudencia del Tribunal de Casación les fue otorgado (actualmente disfrutan del título) este último carácter, se trate de viajantes o demostradores de artículos, representantes o corredores, cuando ejerzan la profesión de modo exclusivo y constante, quedándoles, eso sí, prohibida toda actividad paralela, pues entonces dejan de ser considerados trabajadores. En el contrato que celebren

²⁵ Camerlynck, G. H. y Lyon-Caen, Gerard, *Derecho del Trabajo*, 1a. ed., Madrid, Aguilar, 1974, capítulo Los trabajadores con estatuto especial, pp. 210 y ss.

es preciso incluir a juicio del empleador las mercancías que vayan a ser materia de la prestación del servicio, indicar la plaza o región donde se ejerza la representación, señalar las categorías de clientes y el salario, tarifa o forma de remuneración.

c) *El trabajo a domicilio*. (Ley de fecha 26 de julio de 1957 incorporada a la sección 2.53 del Código de Trabajo). No hace declaración expresa de la naturaleza jurídica de este contrato pero en sus disposiciones incluye una en que se dice que la relación que surge entre las partes interesadas constituye un contrato de trabajo y asimila al operario a los trabajadores asalariados con derechos especiales, aun cuando se trate de "pequeñas empresas por cuenta propia". La subordinación se fija en función de las órdenes que recibe el operario y el beneficio obtenido por el empleador. Los poderes de este último se encuentran limitados a fin de evitar toda forma de explotación laboral.

d) *Artistas y modelos* (Ley de 26 diciembre de 1969). Su vinculación con la empresa que los contrate es a través de un "contrato de arrendamiento de servicios" según se le denomina en la ley. Por virtud de esta ley quedan considerados trabajadores, asimilándolos en lo que legalmente proceda a las disposiciones del código laboral. Se excluye de los honorarios convenidos "*los royalties*" o sea los beneficios derivados de la participación artística.

e) *Trabajo temporal y asalariados de empresas nacionalizadas* (Ley de 29 de mayo de 1969). El trabajo temporal es materia en la legislación francesa de un título especial, así como el desarrollo en empresas que hayan sido nacionalizadas, no para excluirlo totalmente de las reglas generales sino por la índole de su desempeño. El principio jurídico en el cual se apoya este tipo de contratación es el de la oportunidad y licitud de la actividad, en la precariedad del empleo y en el tipo de las prestaciones concedidas (salario especial y beneficios ocasionales de la seguridad social únicamente).

IV. OTRAS LEGISLACIONES EUROPEAS

1. *Alemania Federal*

No contemplaba la posibilidad de los contratos especiales. País acostumbrado a regirse por leyes concretas y poco afecto a modificaciones o alteración de sus principios generales, aparte el hecho de que en el sector occidental los sindicatos adquirieron preponderancia inigualable respecto de la comunidad europea, han sido celosos de sus reivindicacio-

nes y prestaciones salariales. Por ambas razones el legislador fue opuesto a contemplar situaciones de excepción, como las han llamado al referirse a los estatutos especiales de otras naciones.

La reunificación territorial con la parte oriental, separada por más de cuarenta años, ha obligado a una reconsideración de la contratación individual. Ello se ha debido al régimen de economía dirigida que campeó en este otro sector y a la individualización de los oficios llevada a cabo durante el periodo de separación de las llamadas dos Alemanias. Ante la dificultad de una incorporación inmediata al sistema legal que rigió para los trabajadores del sector oriental, han sido aceptados algunos "estatutos especiales" particularmente por la notoria diferencia de salarios y la necesaria reorganización de la industria y el comercio a los métodos impuestos por la economía de mercado.

Consecuencia directa de este fenómeno político-social es el contemplar una legislación que se abre paso dirigida a grupos de trabajadores que guardan, por el momento, condiciones particulares de trabajo. Es por tal motivo la aparición de leyes para reglamentar actividades como el transporte, el trabajo de los pequeños talleres, el trabajo en la industria acerera y el trabajo en la industria química, estas dos últimas básicas en el régimen económico de Alemania Democrática.²⁶

2. Suecia y los Países Bajos

Han ampliado su legislación para proteger al cada día más numeroso grupo de trabajadores que contratan sus servicios sin la intervención sindical. El propósito legislativo tiende a evitar que las condiciones impuestas en los contratos de trabajo reduzcan los beneficios generales o establezcan derechos inferiores; suprimir mediante el régimen de concesiones mutuas (*concession bargaining*), ampliamente aceptado en Estados Unidos de América pero rechazado por la clase trabajadora; e impedir las reducciones voluntarias de salario, aunque eso sí, se incorpora a los trabajadores al beneficio de la seguridad social, pues uno de los perjuicios de la libre contratación era la ausencia de este beneficio. Las nuevas leyes han permitido, por una parte, la movilidad profesional de la mano de obra; por otra, ampliar los contratos a plazo fijo o temporal, disminuir el trabajo clandestino y evitar la competencia salarial.²⁷

²⁶ Drucker, P. F., *Managing for results*, Nueva York, Harper & Ross, 1984, p. 23.

²⁷ *Anuario legislativo de la OIT*. Véase Ordenanza de fecha 5 de noviembre de 1985 sobre mercado de empleo, formativa de la Ley núm. 370 del Parlamento Sueco.

3. *Austria, España e Italia*

Han dado impulso también a los contratos especiales. En Austria se ha reforzado el sindicalismo a cambio de su adaptación a otras formas de contratación. Uno de los problemas que confrontaban los sindicatos austriacos al igual que muchos otros de Europa, según se dijo, eran la reducción del número de sus afiliados y su admisión en las empresas como trabajadores libres, disminuyendo de esta manera su poder de negociación. Para paliar este problema han sido reforzados, con la aceptación patronal, los sindicatos gremiales, evitándose la lucha intergremial y con el apoyo sindical se han avalado los arreglos individuales.²⁸

La Constitución española de 1978 en su a. 37-2.C hace referencia a "los derechos y deberes de los trabajadores por cuenta propia", excluidas las relaciones de carácter civil o mercantil. En dicho capítulo se protegen los acuerdos en que existe una verdadera relación de trabajo a fin de impedir la explotación del obrero libre.²⁹ Italia por su parte se ha preocupado porque la legislación laboral tenga un sentido diverso al que se ha venido dando. Con base en la idea de que el contenido del contrato individual de trabajo no es producto de la concertación de las partes sino de las normas jurídicas (disposiciones en las que los interesados no intervienen) se intenta por el momento fijar reglas especiales, no para sustituir las generales del contrato sino para permitir su complementación y ajustarlo a situaciones reales que robustezcan sus cláusulas.³⁰

4. *Gran Bretaña y Estados Unidos*

Países que se habían resistido a legislar sobre la materia por considerar un ataque a la libertad individual cualquier forma de reglamentación obligatoria, han aceptado, el primero, que el trabajo temporal quede ajustado a normas imperativas que impidan la desventaja en que se encontraba el trabajador asalariado libre (V. Ordenanza de 24 de mayo de 1975); el segundo, imponiendo a las empresas, desde la Ley Wagner, modificada el 9 de octubre de 1979, la obligación de justificar el trabajo temporal bajo

²⁸ *Anuario legislativo de la OIT*, Comisión Federal para problemas del trabajo, Austria, creada por ley de fecha 14 de noviembre de 1977. Estudios introductorios del texto codificado relativos a empleo y desempleo.

²⁹ García Alonso, Manuel, "Las materias no contenidas en el Estatuto de los trabajadores de España", *Libro de homenaje al doctor Cabanellas, op. cit., supra* nota 19, pp. 702-719.

³⁰ Azzena, Alberto, *Natura e limite dell'eccesso di potere amministrativo*, Milán, Editorial Doit A. Giuffrè, 1976, pp. 176 a 181.

reserva de las garantías previstas en la misma, para evitar los abusos que se venían cometiendo. Sin duda alguna estos son también elocuentes ejemplos de una práctica tendiente a reglamentar el trabajo especial.

V. LA LEGISLACIÓN LATINOAMERICANA

América Latina ofrece pocos ejemplos de contratos especiales. Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, antes del gobierno del general Pinochet, Uruguay, son países donde han puesto en vigor leyes concernientes a una especialidad. Brasil es la nación que con mayor amplitud ha legislado sobre la materia por cuyo motivo le dedicamos una sección especial. Examinemos las generalidades implantadas por las otras naciones, a continuación.

1. *Argentina*

Se las llama “formas especiales de contrato de trabajo” y existen alrededor de diecisiete tipos distintos de contratación, pero nos ocuparemos únicamente de aquellos que por sus características se distinguen de otras legislaciones que, como la nuestra, no les otorga reglamentación autónoma; es decir, no se les encuentra catalogados en leyes especiales sino dentro de un capítulo de los códigos del trabajo. Veamos aquellos no comprendidos en la parte capitular del presente análisis (V. ley número 13.524).

a) *El aprendizaje*. Existen dos tipos de contratación: el aprendizaje artesanal y el aprendizaje industrial. El primero se define como “el derivado de un contrato establecido entre un artesano que se obliga a donar su trabajo y un empleador que se obliga a la formación profesional de aquel, bajo condiciones expresas y por un periodo determinado”. El segundo atañe a una calificación profesional sujeta a disposiciones particulares con tarifa propia exclusiva del centro de trabajo. En ambos la finalidad es la enseñanza que el aprendiz se propone recibir en el taller; el trabajo simplemente constituye el medio necesario para adquirir dicha enseñanza. Este contrato forma parte de la ley número 12.713.

b) *El trabajo a domicilio*. Es el contrato por el cual el trabajador se compromete a ejecutar el trabajo fuera del establecimiento del comitente, el cual es retribuido a destajo, sin carácter personal o exclusivo. El trabajador puede hacerlo ejecutar por terceros, familiares o dependientes; podrá asimismo trabajar para diferentes empresas; realiza el trabajo por

encargo de un empresario que simplemente vende el producto a los consumidores (Ley número 12.713).

c) *Agentes y viajantes de comercio*. La legislación argentina distingue al viajante-empleado del agente comercial. El primero es de hecho un empleado de determinada industria o casa comercial vinculado a ésta por los mismos nexos de subordinación que existen para los demás trabajadores, sólo que en lugar de ejecutar las órdenes del empleador en la oficina o negocio es enviado por éste a visitar otras localidades. El agente de comercio, en cambio, es la persona que “sin estar contratada como empleado de comercio es encargada en forma estable de tratar negocios para la empresa de otro o de concluir negocios en nombre de otro”. La ley argentina incluye en esta categoría al “corredor libre” y “al placista” figuras típicas del viajante-empleado, sin relación alguna con figuras similares contempladas en los códigos de comercio. Las condiciones de trabajo otorgan autonomía al trabajador en lugar, tiempo y horario. El pago se hace a base de comisión bajo las normas de la para ellos llamada de “salvo ejecución”, que debe figurar en todos los contratos, efectiva al finiquitarse la operación (Ley número 12.651).

d) *Trabajadores de temporada*. Constituyen una categoría especial en la que está a salvaguardia la continuidad y la periodicidad. La ley define como trabajos de temporada los prestados en labores agrícolas o ganaderas, vinculadas al curso de las estaciones climáticas y de pocas semanas de duración, actividad que se repite dos veces por año. Se encuentran incluidos en esta categoría los trabajadores de los centros de veraneo. Una de las características de esta legislación es la facultad otorgada al empleador para suspender los efectos del contrato en cuanto desaparezcan las causas que le hubieren dado origen, aunque subsiste la obligación al reanudarse la actividad en explotación de contratar a las personas que hayan prestado servicio en forma preferente a cualquier otra (Ley número 11.729).

e) *El socio-empleado*. Se trata de un sector de trabajadores que sólo en Argentina ha sido reglamentado. El Decreto-Ley respectivo contiene la siguiente premisa: aun cuando el contrato de sociedad es incompatible con el contrato de trabajo, en la vida ordinaria se presentan situaciones en las que más que existir sociedad entre dos o más personas, lo que en realidad ocurre es la existencia de una relación de trabajo a la cual tanto la doctrina como la jurisprudencia le otorgan calidad jurídica. Es trabajador —se agrega— toda persona que preste trabajo de cualquier índole mediante retribución convenida y en consecuencia la calidad de socio, si se desempeña una actividad, no subsume la de trabajador. Se incluye en

este tipo de relación laboral a los miembros de las cooperativas por su calidad de trabajadores que reciben prestaciones aun cuando a éstas no se les dé la calidad de salario (Decreto-ley números 31.665/44).

f) *El conductor de motores móviles.* Los choferes, conforme el lenguaje común, son sujetos de contratación especial también. Tres características distinguen a este contrato: 1. Están sujetos en todo caso a un periodo de prueba; 2. Debe darse un preaviso de separación cuando se desee rescindir el contrato, de quince días cuando menos o pagar una indemnización a falta de este requisito. 3. La atención de los riesgos profesionales será siempre por cuenta del empleador. Las enfermedades ordinarias no lo son (Ley número 12.867/47).

g) *Las profesiones liberales.* La ley respectiva dio carácter de trabajadores a médicos, profesores, abogados o técnicos, que ostentando un título profesional indispensable para la relación de trabajo, se encontrasen al servicio exclusivo de un empleador; pero la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia argentina quitó esa calidad a varios tipos de contratación. Por tal motivo es hoy la legislación local de cada provincia la que reglamenta la naturaleza del servicio en el caso de ciertos profesionistas. Varias provincias, en particular la de Buenos Aires, ha promulgado una ley especial que regula su actividad, sin importar sea por tiempo fijo, por jornada o a destajo, ante “la imposibilidad —como dijo la Corte— de implantar soluciones uniformes dentro de los esquemas tradicionales del derecho laboral; por lo cual resulta necesario determinar, caso por caso, el régimen contractual apropiado para cada situación; de ahí la razón de que se haya dejado a la consideración del legislador provincial la tarea de precisar los contratos de trabajo frente a la prestación de servicios de carácter civil” (Ley número 33.302/45).

Mencionaremos, para dar cima a esta breve exposición, que el trabajo de mujeres y menores también se rige conforme a leyes especiales. Los empleados públicos, los empleados bancarios, el trabajo ferroviario, marítimo y subterráneo, desde fecha reciente el trabajo universitario, igualmente ha sido objeto de legislación particular o propia, según decimos nosotros. Cada día aumenta en la nación argentina el número de leyes especiales destinadas a regir situaciones de trabajo estimadas también especiales.³¹

³¹ Devealf, J. Mario, *op. cit.*, *supra*, nota 9, pp. 406 a 419 y 427 a 504.

2. República de Bolivia

Por el contrario, en Bolivia sólo tres tipos de contratación tienen tal carácter: el aprendizaje, el servicio doméstico y el trabajo realizado en talleres artesanales.

a) *En el aprendizaje* se establece como obligación patronal la enseñanza práctica de los aprendices en la industria u oficio de que se trate; el trabajo es retribuido y por tiempo fijo, sin exceder en ningún caso de un periodo de dos años; al finalizar este periodo o la capacitación el aprendiz debe pasar a la categoría de trabajador por tiempo indefinido. De no poderlo emplear por alguna circunstancia se le indemniza con el importe de un mes de salario y se le expide una carta de capacitación en el oficio (aa. 28 y sigs. del Código de Trabajo).

b) *El contrato del servicio doméstico* es objeto de amplia reglamentación. Se le define como “el servicio que se presta en forma continua a un solo patrono en menesteres propios de un hogar”; y en disposiciones específicas se regula la jornada de trabajo y el salario de estos trabajadores. Se extiende a porteros, guardas, pastores y obreros de la agricultura, estos últimos cuando dispongan de habitación en el huerto o granja que les emplee.

c) *Talleres de trabajo manual*. La legislación boliviana cataloga a éstos en tres sectores: el de la pequeña industria, el de la industria media cuando disponga de maquinaria rudimentaria y no emplee a más de diez trabajadores y el de la industria familiar que emplee menos de cinco trabajadores. Recientemente se excluyó de este tipo de industria a los talleres que utilicen equipo computarizado, por considerar que en estos casos el taller adquiriría otra categoría independientemente del número de trabajadores empleados. En rigor son las herramientas manuales utilizadas lo que apoya esta clasificación y es la pericia en su manejo lo que determina la relación de trabajo que surge en el taller; por tal motivo el salario mínimo y la jornada, acordados previamente, son base de la contratación.³²

³² Pérez Patton, Roberto, *Derecho social y legislación del trabajo*, Buenos Aires, Ediciones Arayú, 1954. El profesor Pérez Patton es catedrático de derecho social en la Universidad de La Paz, República de Bolivia. En su libro dedica sendos capítulos sobre el aprendizaje, el trabajo doméstico y los talleres de trabajo manual, los cuales pueden ser consultados si se desea ampliar el conocimiento de estos contratos, pp. 10, 891 y 829, respectivamente.

3. Uruguay

El doctor Bronstein menciona que en Uruguay:

se ha implantado un sistema de relaciones laborales que posee la característica única en América Latina y casi única en el mundo, cuya base es la desregulación, esto es, no se prevén cauces institucionales precisos para regular las relaciones de trabajo; tampoco existe un procedimiento de negociación colectiva o de solución de conflictos laborales, individuales o colectivos; se prefiere lo que en este país se conoce como *arreglos ad-hoc* que son convenios directos celebrados entre patronos y trabajadores. En la relación laboral guarda mayor trascendencia la intervención judicial que la mera aplicación legislativa.³³

Para este autor la relación de trabajo es el resultado de un proceso evolutivo que se nutre, por así decirlo, de elementos históricos, económicos, político-sociales o idiosincráticos, más que en una relación sistemática; responde a un trasfondo proporcionado por estos elementos en los que se ha tenido mayor interés preservar el estado de bienestar que prevaleció en este país durante años, antes de presentarse el grave problema político vivido por su sociedad, pues al dar éste al traste con la envidiable democracia uruguaya, desaparecieron las fórmulas características de tan sugestivo sistema laboral.

En la actualidad y después del régimen de facto surgido en los años setenta, Uruguay se orienta de nueva cuenta hacia la institucionalización de su régimen. A partir de un plan denominado CONAPRO (Concertación Nacional Programática) la relación entre los sectores empresariales y laborales se hace con la participación de sectores civiles independientes que pudieran resultar afectados o involucrados, con ajuste de los contratos a un orden jurídico expreso.

4. *Las interesantes leyes brasileñas*

Recogemos de la magnífica obra del profesor Victor Mozart Russo-mano titulada *Comentarios a la consolidación de las leyes del trabajo*, su excelente tercer capítulo dedicado a "Las normas especiales de tutela del trabajo". Con apoyo en sus ideas ofrecemos un panorama de la legis-

³³ Bronstein, Arturo S., "La evolución de las relaciones de trabajo en Uruguay. Logros y desafíos", *Revista Internacional del Trabajo*, 1989, volumen núm. 108-1, pp. 81-101.

lación de Brasil, a nuestro juicio la más completa en Latinoamérica. Y de su capítulo previo recogemos estas consideraciones generales:

No obstante —dice— los principios genéricos aplicables a todos los trabajadores, existe otro grupo de normas especiales, variables en función de la condición personal del empleado o de la naturaleza del servicio desarrollado, a las que también ha puesto relevante atención la doctrina del Derecho del Trabajo. La consolidación no podía desconocer al conjunto de reglas que atienden con exactitud el trabajo de tales personas, así como la naturaleza de dichas funciones, siendo éste el motivo por el cual ha sido necesario reglamentar diversos contratos por individualidad, al ser variables horarios, salarios, prestaciones y en general condiciones de trabajo no contempladas en el código.³⁴

Diecinueve leyes examina el profesor Russomano en su obra. Las enumeramos todas pero examinaremos sólo algunas no comunes a otras legislaciones. El propósito es resaltar unas cuantas reflexiones respecto de los severos cambios observados hoy tanto en el contexto de lo individual como lo colectivo. Son motivo de tutela especial en Brasil: 1. El trabajo bancario; 2. El del servicio telefónico y telegráfico; 3. Los radiotécnicos; 4. Los músicos; 5. Los operadores cinematográficos 6. Los periodistas; 7. Los profesores en cualquier grado de la enseñanza; 8. Los químicos; 9. El equipamiento de embarcaciones; 10. Los deportistas profesionales; 11. El servicio ferroviario; 12. El transporte marítimo y fluvial; 13. El tráfico portuario y lacustre; 14. El servicio de frigoríficos; 15. Los servicios de estiba; 16. El servicio de los capataces de los puertos; 17. El trabajo en minas y el subsuelo; 18. El trabajo de mujeres; y 19. El trabajo de menores.

a) *Los empleados bancarios*. Dicha actividad se rige desde hace muchos años —advierte el profesor Russomano— por la Ley número 3.448 del año 1958, la cual quedó incorporada a la Ley número 7.430 del año de 1985, misma que fija sus condiciones de trabajo, seis horas de jornada; dos de trabajo extraordinario; puestos de confianza no sujetos a las disposiciones legales; remuneraciones de acuerdo a beneficios particulares; prestaciones financieras también particulares; caja de ahorros y seguridad social.

b) *El trabajo de músicos, deportistas y operadores cinematográficos*. Se califica de especial en consideración a prestarlos en espectáculos públicos, por regla general sujetos —se dice en la ley— a horarios penosos

³⁴ Russomano, Mozart Victor, *op. cit.*, *supra*, nota 11, pp. 231 y ss.

y a factores de tiempo y de lugar que los hacen muy variables. El legislador se ha considerado obligado a tomar en cuenta las características propias de estas actividades que a su juicio impide no incluirlos en las normas generales depositadas en beneficio del resto de los trabajadores. (Leyes números 3,857 y la de fecha 7 de febrero de 1958 ya mencionada, incluidas hoy en los aa. 232 y siguientes del texto consolidado).

c) *Los servicios de comunicaciones y transporte.* Tienen asimismo un tratamiento autónomo y de ahí la diversa tutela jurídica que los domina. En algunos casos, como el de las operaciones telefónicas, telegráficas o de radio y televisión, se han fijado jornadas de seis horas por día y cuarenta y cuatro horas a la semana, estimándose como tiempo extra el excedente de treinta y seis horas semanales. Puede fraccionarse el horario o ajustarlo a determinadas situaciones siempre que no exceda de ocho horas diarias. Los servicios de los encargados del tráfico público desde la ley número 1.652 de fecha 22 de junio de 1952 fueron ajustadas o modificados por Decreto-Ley número 5 promulgado el año de 1966 e incluida su generalidad en los aa. 237 y siguientes del texto consolidado. Se hace en éste una distinción respecto al personal de los ferrocarriles brasileños por tener un apartado propio en el capítulo de los títulos especiales, distinguiéndose entre personal operativo, personal de equipamiento y personal de vía, regulado cada uno de estos sectores conforme a disposiciones concretas y sólo aplicables al servicio que se desempeña.

d) *Trabajo de "jornalistas profesionales" (periodistas), profesores, trabajadores de la industria química y actividades similares.* Provoca cierta curiosidad la forma en que han sido reglamentadas estas labores por un doble motivo: la comparación legal que se hace de las empresas periodísticas con las empresas de radio que transmiten noticias; así como la naturaleza atribuida a las empresas químicas, cuya actividad está reglamentada por la Ley 2.800 de fecha 18 de junio de 1956 que creó el Consejo Federal de Consejos Regionales de la Industria Química, encargado de dictar las normas para el funcionamiento de estas empresas. En cuanto a los profesores por mantenerse al magisteriado federal y local sujeto a un registro previo en el Ministerio de Trabajo, sin cuyo requisito se les prohíbe la enseñanza en un centro escolar, so pena de sancionar a los directores del mismo. La ley respectiva, 7.037 de fecha diez de noviembre de mil novecientos cuarenta y cuatro contiene una excepción, los miembros de una congregación religiosa, si únicamente prestan servicios en los planteles educativos de su propiedad, no requieren de tal registro. Se ha fijado asimismo un salario mínimo propio de estos trabajadores y por ello las escuelas donde sean contratados deben mantener

un registro permanente revisable por los inspectores del trabajo, actualizado y ajustado al calendario escolar, con lo cual ha sufrido grave intervención la libertad de enseñanza.

La última observación que conviene hacer en torno a estos estatutos atañe al trabajo de estiba, al de los capataces de puerto y a los trabajadores de los frigoríficos, que en Brasil ha quedado sujeto a reglas peculiares que es conveniente mencionar por representar un ejemplo a seguir en legislaciones similares de otros países de nuestro continente.

e) *El trabajo de estiba.* Ha sido reglamentado con tal minuciosidad, tanto desde el momento de la contratación de los estibadores hasta el de la ejecución de las tareas, con base en una estricta vigilancia portuaria para evitar robos, sustracciones o manejos indebidos de la carga. La razón de esta reglamentación se debe a la importancia que en Brasil se da al tráfico marítimo y al comercio marítimo. Los trabajadores deben matricularse en oficinas especiales ubicadas en la capitania de los puertos donde vayan a laborar, con el objeto de que las autoridades examinen si la persona que ofrece el servicio cubre los requisitos impuestos en leyes operativas en las que se da atención a la robustez física, los antecedentes penales y todos los aspectos de conducta moral.

f) *El empleo de "capataz de puerto"* está sumamente controlado, pues el encargado de esta actividad debe tener amplios conocimientos en el manejo de la carga de importación y exportación; en el manejo de toda clase de mercaderías, sistemas de entrega y recibo de la carga; en materia de depósito temporal de tales mercaderías en los almacenes portuarios y en la dirección de la mano de obra. La responsabilidad en que se mantiene a dicho personal llega a tal extremo que independientemente de la pérdida del trabajo la persona puede quedar sujeta a infracciones penales.

g) *Trabajo en frigoríficos nacionales y regionales.* Se le estima de tal interés y cuidado que a ello se deben una serie de disposiciones propias de la función desempeñada: las altas y bajas temperaturas, el medio ambiente, el respiro de fuertes cantidades de amoníaco, los efectos primarios y secundarios en la salud, etcétera. El trabajo se ha dividido en categorías conforme la exposición a la cual queda sujeto el trabajador y la jornada es mínima pues el tiempo máximo dentro del frigorífico no puede exceder de treinta minutos, con descansos de una hora entre turno y turno. De aquí lo especialísimo de esta actividad y lo extenso del estatuto especial que contiene las disposiciones relacionadas con ella.

Formularemos algunos otros juicios en apartados posteriores dada la importancia de la legislación de Brasil en los contratos especiales.