

CAPÍTULO CUARTO

LOS CONTRATOS ESPECIALES TÍPICOS

| | |
|--|----|
| I. El contrato de aprendizaje | 73 |
| II. El trabajo del campo | 79 |
| 1. La remuneración | 83 |
| 2. La jornada y el descanso. | 83 |
| 3. Modalidades en el trabajo del campo | 83 |
| 4. Contratación uniforme limitada | 85 |
| III. Los trabajadores domésticos. | 87 |

CAPÍTULO CUARTO

LOS CONTRATOS ESPECIALES TÍPICOS

I. EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

Los autores de derecho del trabajo estiman el aprendizaje la forma más antigua de relación de trabajo. Para ellos fue a partir del momento en que la enseñanza de los jóvenes en un oficio se encomendó a un maestro bajo ciertas condiciones que, puede decirse, quedó reglamentado el aprendizaje. El régimen corporativo de los siglos XVII y XVIII le dio plena vivencia a esta relación pero fue hasta pasada la Revolución Francesa que tuvo una regulación especial al declinar los talleres corporativos y propiciarse el inicio del régimen de libertades, de seguridad, de propiedad, de tránsito y de trabajo. Los aprendices dejaron entonces de ser explotados en su labor aunque —como dice el maestro De la Cueva— entraron en otro tipo de explotación no destinado ya propiamente a la instrucción de menores que pretendían adquirir un oficio, sino de mayores que carecían de capacidad y conocimientos y que necesitaron recurrir a este tipo de contratación de sus servicios para subsistir en unión de sus familias.⁵⁰

Independientemente del criterio del maestro la realidad del aprendizaje es su existencia en todos los países industrializados o en vías de industrialización, sea bajo la forma artesanal, fabril o industrial. La doctrina así lo reconoce y la legislación lo reglamenta sin tomar en cuenta el tipo de instrucción ofrecido, buscando sólo evitar esa explotación de la que habla, ya que si a su juicio en alguna época la institución presentó la única forma de aprender a fin de alcanzar un oficio, a partir del surgimiento de la libertad de trabajo resultaba innecesario el contrato, por lo que si se le hizo supervivir fue para garantía de esa libertad. Para él, la instrucción en escuelas de artes y oficios le ha quitado toda utilidad y por tal motivo excluyó su reglamentación del proyecto de nueva ley

⁵⁰ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, *supra* nota 7, pp. 875 a 877.

federal del trabajo en México, que dirigió. A pesar de esta circunstancia la institución subsiste y de ahí la necesidad de estudiarla.

El legislador británico no define el contrato de aprendizaje, ha preferido dar énfasis a sus características: 1. Organizar cursos para jóvenes que hubiesen traspuesto la edad de obligación escolar con el objeto de prepararlos en un oficio o arte. b) Establecer la obligación en las empresas de proporcionar enseñanza práctica a esos jóvenes una vez obtenido el diploma correspondiente. c) Otorgarles como estipendio mientras dura el aprendizaje alguna gratificación (no salario) (Ley de fecha 13 de julio de 1948).

En Estados Unidos de América existen comisiones encargadas del aprendizaje para jóvenes en edad escolar y para trabajadores ya empleados que deseen aprender un nuevo oficio o mejorar sus conocimientos en el que ejercen. Bélgica le ha dado en sus leyes el nombre de *contrato de locación de industria* y su finalidad es toda instrucción técnica del aprendiz mediante la obligación patronal de otorgar prestaciones accesorias particulares (protección en especie o en efectivo). El gobierno argentino creó desde los años treinta una Comisión Nacional de Aprendizaje, encargada de conciliar las dos exigencias de la enseñanza formativa: la destinada a retribuir el trabajo prestado en plan de adiestramiento y la de organización por una empresa o grupos de empresas de cursos especiales obligatorios costeados por industriales o comerciantes.⁵¹

Con estos antecedentes nos podrá ser comprensible el concepto de "contrato de aprendizaje". El doctor De la Cueva en su obra inicial sobre *Derecho Mexicano del Trabajo* ya citada ofreció la siguiente definición: es el contrato mediante el cual una persona subordina su fuerza de trabajo a los fines de otra con el propósito de adquirir determinados conocimientos y sin perseguir una retribución que compense el servicio prestado. El profesor Daniel Antokoletz lo ha definido como la etapa de formación profesional de una persona, cuyo objeto está dirigido a procurar la adquisición de los conocimientos técnicos que el empleador se comprometa a proporcionar, ya sea en escuelas o en el propio lugar de trabajo.⁵² Paul Pic lo consideró "un contrato *sui generis*" que se acerca a veces a la locación de industria y a veces es parecido a la venta, cuyo objeto principal es siempre la instrucción técnica del aprendiz, por un tiempo fijo, a cambio de una remuneración prometida.⁵³

⁵¹ Krotoschin, Ernesto, *op. cit.*, *supra* nota 15, pp. 153.

⁵² Antokoletz, Daniel, *Derecho del Trabajo y Previsión Social*, 2a. ed., Buenos Aires, Editorial Kraft, 1965, t. I, p. 271.

⁵³ Pic, Paul, *Legislación industrial*, Madrid, 1942, p. 687.

Los códigos del trabajo dan definiciones parecidas. El código francés dice que “es el contrato por el cual un jefe de establecimiento comercial o industrial, un artesano o un trabajador, se obliga a dar o hacer una formación profesional y metódica a otra persona, la que a su vez se obliga a trabajar para aquel, bajo las condiciones y durante el tiempo convenidos”. La ley lo define como “un contrato sinalagmático por virtud del cual una de las partes, para los fines de la formación profesional de la otra parte, utiliza los servicios del aprendiz, como medio para que éste aprenda el oficio”.

El doctor M. Deveali distingue entre aprendizaje artesanal y aprendizaje industrial. Define al primero como el contrato por medio del cual el trabajo se constituye en método necesario para recibir determinada enseñanza, cuyo valor económico podrá ser considerado un beneficio indirecto del aprendiz como precio que éste abona al maestro. Al segundo lo considera la calificación profesional a través de la cual una persona, el aprendiz, recibe instrucción en un oficio antes de obtener la titularidad de una plaza. Bajo la primera forma el empleador contrae la obligación de enseñar al posible futuro trabajador un arte o un oficio, siendo facultativo para aquel otorgarle un estipendio por la actividad que desarrolle. En la segunda forma la relación de trabajo se hace derivar del derecho civil por establecer el a. 1624 del Código Civil argentino que “las relaciones entre los artesanos y los aprendices, y las entre los maestros y discípulos serán regidas por disposiciones especiales”.

El principio del contrato está en considerar al aprendiz como un trabajador que inicia la prestación de un servicio en la industria o el comercio. Por ello agrega el autor citado que

mientras en el aprendizaje artesano el trabajo es un medio necesario para recibir la enseñanza, en el aprendizaje industrial el trabajo constituye simplemente una ocasión para conseguir la misma. La enseñanza no constituye, ni para el aprendiz, ni para el empleador, la causa del contrato, sino simplemente un efecto secundario del mismo. El contrato conserva, por lo tanto, la estructura típica del contrato de trabajo con sus dos obligaciones fundamentales: la del trabajador, de dar su trabajo, y la del empleador, de abonar la retribución correspondiente.⁵⁴

La ley de Brasil no define el aprendizaje; considera obligación de los establecimientos industriales de cualquier naturaleza, inclusive el transporte, las comunicaciones o la pesca, la de enseñar o matricular en una

⁵⁴ Deveali, *op. cit.*, *supra* nota 9, pp. 407 y 408.

escuela técnica un número de aprendices equivalente al 5% de los operarios existentes (Ley número 9.576 de 12 de julio de 1946). Al contrato de aprendizaje se le da el carácter de especial y sujeto a registro en una cartera de trabajo también especial. Se celebra por tiempo fijo (tres meses) y queda sujeto a programas propios de la industria o comercio. El aprendizaje comercial se distingue del aprendizaje industrial únicamente en el hecho de que en el primero el empleador inscribe al aprendiz en un plantel educativo, por su cuenta, sin fijar salario alguno; en tanto que en el segundo la ley señala un catálogo o relación de oficios exclusivos que requieren enseñanza previa, el aprendiz percibe salario, se encuentra sujeto a obligaciones de trabajo y recibe formación profesional periódica por grados, cuyo término no excede de dos años o ciclos escolares.⁵⁵

En México la ley de 1931 definió y reglamentó el aprendizaje en uno de los pocos capítulos de trabajo especial que contuvo, conforme se dijo en el capítulo anterior. El a. 218 definía el aprendizaje como “el contrato por virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida”. El contrato debía contener la escala y tiempo de enseñanza; la jornada de los menores de edad, las obligaciones del aprendiz; las obligaciones del patrono y la facultad otorgada a éste para separar del trabajo a dicho aprendiz, sin responsabilidad, en las siguientes situaciones: cuando el aprendiz incurriera en faltas graves de consideración y respeto al patrono o a su familia; cuando no observase buena conducta o en caso de manifiesta incapacidad para aprender el arte u oficio contratados.

El aprendiz debía ser examinado cada año o en cualquier tiempo cuando el oficio fuese calificado. El jurado que practicaba el examen se componía de representantes obreros y patronales en número igual y lo presidía un inspector del trabajo. Tratándose de trabajo en el mar el jurado lo debía presidir el capitán del puerto donde hubiese sido celebrado el contrato y quedaba sujeto a los Reglamentos de Marina. Por último, el aprendiz quedaba facultado para separarse en cualquier tiempo, pero cuando lo hiciera como consecuencia de violaciones en que hubiese incurrido el patrono, éste debía indemnizarlo con el importe de un mes y medio del salario convenido (aa. 219 a 231).

En las legislaciones española, argentina y brasileña, hemos dicho, al ser obligatoria la admisión de aprendices en 5% del número de trabaja-

⁵⁵ Russomano, *op. cit.*, *supra* nota 34, pp. 405 a 407.

dores de planta, no existió obligación patronal de instruir al aprendiz en un puesto determinado. Sin embargo, en la ley mexicana anterior, la obligación patronal de admitir aprendices fue asimismo de 5%, pero del número de trabajadores empleados en cada profesión u oficio; sólo en el caso de que la empresa emplease menos de veinte trabajadores quedaba excluida de tal obligación. Los hijos de trabajadores sindicalizados tenían en todo caso preferencia en la contratación.

Al suprimirse en la ley de 1970 el contrato de aprendizaje por su reminiscencia medieval y porque en múltiples situaciones se permitió, a pretexto de la enseñanza, el pago de salarios inferiores, se pensó que las prácticas irregulares desaparecerían; pero bien pronto se admitió la necesidad de un régimen legal que protegiera al joven o al trabajador que se encontraba aprendiendo un oficio. Es cierto que en el capítulo de obligaciones patronales se mantuvo la obligación patronal de sostener para éstos, estudios técnicos, industriales o prácticos, cuando fuesen contratados más de cien y menos de mil trabajadores en una empresa. Los estudios podrían realizarse en el país o en el extranjero y los beneficiarios podrían serlo uno o más de los empleados de la negociación, o uno o más de los hijos de estos. La beca la sostendría el patrono y sólo podía cancelarla cuando el beneficiario no obtuviese calificaciones aprobatorias, pero de presentarse esta eventualidad dicha beca sería otorgada a otra persona con mayores merecimientos. Una vez concluidos los estudios el becario quedaba obligado a prestar servicios en la empresa durante un año por lo menos. Tal fue la disposición establecida en el a. 132 fr. XV de la ley de 1970 a la fecha de su promulgación.

Pocos años después se agregó un capítulo complementario que comprende de los aa. 153-A a 153-X en el que se convierte en general "el derecho de los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento en el trabajo para elevar su nivel de vida y productividad", dice la disposición legal. De común acuerdo patronos y sindicatos formularán planes y programas de enseñanza práctica, revisados y aprobados por la Secretaría del Trabajo, que en el fondo guardan afinidad con el antiguo aprendizaje, si tomamos en consideración la naturaleza jurídica de la capacitación y el adiestramiento. Ambas al igual que el aprendizaje parten del concepto social de empresa, que impone deberes comunitarios en beneficio de los trabajadores. Ambas requieren un acuerdo previo obrero-patronal independiente de la retribución del trabajo. Ambas son práctica dentro o fuera de la empresa. Todo ello nos lo comprueban las características relativas a una y otra. Hagamos su comparación:

1. Se dice en el a. 153-B que para dar cumplimiento a la obligación de impartir capacitación y adiestramiento, el empleador deberá contratar instructores o los servicios de instrucción en escuelas, institutos técnicos u organismos especializados. Los trabajadores podrán exigir que dicha capacitación o adiestramiento se dé en forma especial o bien, mediante su adhesión a los sistemas generales de enseñanza ya establecidos. En cualquier caso la Secretaría del Trabajo será la encargada de registrar a los instructores o a los planteles a fin de comprobar las aptitudes docentes de las personas que impartan los conocimientos requeridos.

2. La enseñanza se impartirá al trabajador durante las horas de su jornada, salvo el caso de que, debido a la índole de los servicios, deba hacerse en otra forma, o cuando el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de su ocupación ordinaria.

3. La finalidad de la capacitación o adiestramiento es permitir al trabajador perfeccionar sus conocimientos o habilidades, con objeto de aspirar a una vacante de superior categoría a la suya. La instrucción puede serlo también para ilustrarlo en la forma de prevenir los riesgos del trabajo o para incrementar su actividad dentro de la empresa de acuerdo a sus aptitudes.

4. En cada empresa se establecerán comisiones mixtas, integradas con igual número de representantes de los trabajadores y de los patronos, las cuales tendrán a su cargo: a) vigilar la instrumentación y operación del sistema que se adopte; b) ajustar los procedimientos de enseñanza a las normas reglamentarias vigentes, así como a los planes y programas autorizados; c) exigir la puntual asistencia de los aspirantes a los cursos que se implanten; ofrecer igual atención a trabajadores libres o sindicalizados; y e) establecer cláusulas contractuales en las que se incluyan las normas a seguir para tener derecho a la capacitación o el adiestramiento.

5. La duración de los planes y programas de estudio no excederá de cuatro años calendario; comprenderá todos los puestos y niveles existentes en la empresa; incluirá las etapas de enseñanza y sistemas de selección de alumnos y control de aplicación; se sujetará a las reglas que impongan las Secretarías de Trabajo y de Educación Pública en lo concerniente a los métodos de instrucción y aprobación.

6. La entrega de "constancias de habilidad laboral" se hará una vez que el trabajador haya aprobado los exámenes correspondientes. Se expedirán por la entidad instructora y se registrarán para su control y acreditación por la Secretaría del Trabajo.

7. La validez oficial de cualquier certificado, diploma, título o grado expedido a los trabajadores la darán, en los límites de su competencia,

las Secretarías de Educación Pública y del Trabajo, a efecto de que la profesión adquirida figure en el Catálogo Nacional de Ocupaciones, el cual puede ser consultado por sindicatos y empleadores y servir de apoyo para el otorgamiento de un puesto o categoría sin necesidad de llenar otro requisito.

Si comparamos las anteriores reglas con las impuestas por otras legislaciones se encontrará que los objetivos de la capacitación y el adiestramiento son similares a los del aprendizaje. Con la salvedad de las obligaciones patronales impuestas en las leyes, unas y otras quedan sujetas a una convención previa sin importar la denominación, que igual puede ser contrato de trabajo especial que contrato autónomo. Lo que interesa para nuestro estudio es la forma en que cada Estado dé cumplimiento a la formación profesional de aspirantes y trabajadores, sin importar el sistema legislativo puesto en vigor para la implantación de los programas de instrucción y las bases jurídicas en que el trabajo se sustente; el sistema o método de enseñanza que a cada empresa convenga o el compromiso que establezcan patronos y trabajadores para recibir, estos últimos, tal enseñanza.

Varían los regímenes en cuanto a la forma de remunerar los servicios y en ello estamos de acuerdo con el maestro De la Cueva, debe impedirse cualquier tipo de explotación del trabajo humano y debe darse al aprendiz la dignidad que merece por el simple hecho de ofrecer su fuerza de trabajo.

II. EL TRABAJO DEL CAMPO

Bajo el rubro "trabajo del campo", "trabajo rural", "trabajo agrícola" o "trabajo campesino", se ha incluido en los códigos del trabajo la reglamentación especial de la actividad del agro. Varía asimismo la denominación dada al trabajador. En la mayor parte de los países se les llama "trabajadores agrícolas" pero otros les dan el nombre de "obreros agrícolas" (Chile, Colombia, Ecuador, Nicaragua), de "trabajador rural" (Bolivia y Guatemala), "trabajadores del campo" (Argentina y Brasil) o "peones del campo" como se les ha denominado en México para distinguirlos de los peones que prestan servicios en actividades urbanas. La naturaleza de su trabajo, por tanto, ha obligado a crear una legislación que comprende disposiciones propias, incluidas en capítulos especiales de los códigos laborales o en leyes particulares.

El trabajo puede ser permanente o temporal según el tiempo de estancia del trabajador en el centro de trabajo, pero no todas las leyes hacen

esta distinción ni distinguen entre “medieros”, “aparceros” o inquilinos rurales como los llama la legislación chilena. La legislación mexicana al igual que la francesa son de las que más se han preocupado por establecer una distinción entre unos y otros trabajadores; México por la reivindicación que su revolución hiciera de los derechos campesinos; Francia al haber sido en Europa el país que más interés ha dado a la protección legal de todas las formas de cultivo de la tierra. Ambas al constituir la agricultura uno de los pilares de su economía y depender del campo gran parte del problema poblacional. “La Revolución Mexicana —se ha dicho— fue del campo y nació en el campo al haber sido los hombres que labraron la tierra quienes se lanzaron a la lucha rebelde para exigir el reconocimiento de sus derechos ancestrales y disfrutar de un trabajo justo”.⁵⁶

Las primeras leyes destinadas a reglamentar el trabajo del campo se dictaron en el presente siglo. Concluida la primera conflagración mundial era todavía reducido el número de trabajadores campesinos propiamente dichos, pues la tierra se trabajaba como fundo familiar o individualmente. Sólo en países como el nuestro, con lamentable atraso agrícola, resultaba necesario recurrir a la mano de obra rural para el cultivo de las tierras de labranza. Fueron los propietarios de grandes extensiones de terreno los que utilizaron el trabajo humano como base de producción de bienes económicos, pues no intervenían ni en los cultivos o el cuidado del ganado, ya que esta tarea la tenían a su cargo el mediero o el aparcerero, quienes en apariencia lo hacían con independencia del propietario pero en realidad bajo sus instrucciones como patrono.

La temporalidad del trabajo agrícola se ha prestado para esta forma de explotación de la tierra. Hasta las últimas décadas la aparición de la maquinaria agrícola y el desarrollo de una auténtica industria agropecuaria ha modificado el trabajo agrícola y ha transformado la actividad del hombre del campo en un trabajador propiamente dicho; pero hasta hace pocos años la cosecha del maíz, del trigo, de los demás cereales; la zafra, la recolección de fruta, de tubérculos, de verduras, etcétera; el cultivo de la vid, la esquila, el cuidado de los pastos para ganado mayor, todo quedaba sujeto a los ciclos agrícolas y al curso de las estaciones solares. De ahí la corta duración del tiempo de trabajo, que hoy se ve beneficiado con actividades complementarias de carácter industrial.

La anterior circunstancia ha traído la desprotección del trabajo del campo. No obstante su interés social ha sido abandonado de tal modo que se le considera dentro del grupo asalariado de la más baja escala,

⁵⁶ Vázquez, Genaro V., “El movimiento indigenista”, *México, cincuenta años de Revolución*, México, F.C.E., t. II, 1961, pp. 163-167.

sea por su diversificación, por el permanente éxodo de las personas y familias dedicadas a él, por la tecnificación alcanzada y por las injustas formas de tenencia de la tierra. En los países donde la agricultura y la ganadería forman parte intrínseca de la economía nacional, los gobiernos se han visto obligados a legislar en la materia, más ahora en que la industria agropecuaria alcanza muy altos niveles y que han aparecido numerosos grupos, varios de ellos nómadas, que en todo el mundo recorren los campos en busca de elementos para subsistir, como se aprecia con los "braceros mexicanos", los migrantes de Asia o África en Europa o los indígenas latinoamericanos.

La legislación del trabajo del campo se contrae en la actualidad a esta mínima protección: a) la remuneración, a base de salario legal o salario convenido; b) la jornada y el descanso, lo primero ante la imposibilidad de sujetar el tiempo de trabajo al periodo legal y a la temporalidad de los oficios; lo segundo ante lo irregular de los periodos de inactividad, durante mucho tiempo diurnos, pero que hoy, con los métodos técnicos de que se dispone, obligan al trabajo día o noche, en domingos, en días festivos u otros de significación nacional; la modalidad del quehacer humano; y c) la dificultad de una contratación uniforme que separa la actividad que normalmente se realiza de los principios generales fijados en las leyes; situaciones todas que imprimen su peculiaridad a esta clase de servicio y confirma su especificidad.

Hacemos un repaso de cada una de estas situaciones presentadas en el trabajo del campo:

1. *La remuneración*

Se han implantado tres sistemas: el pago a base del salario mínimo legal o el convenido por las partes, siempre que este último sea superior al mínimo legal; el pago por tarea o a destajo; el pago uniforme cuando el trabajador permanece todo el tiempo en la unidad agrícola. El mínimo legal no siempre ha quedado reglamentado al ser la categoría del trabajador la que ha permitido su cuantificación como si se tratase de un trabajador especialista o técnico. Pudo en una época ajustarse al salario mínimo profesional pero en nuestros días esto resulta imposible.

El trabajo de siembra y recolección se pagó durante largo tiempo como mínimo legal; hoy ni siquiera esta actividad podría incluirse en los salarios mínimos generales en la mayor parte de los países. Tómese en cuenta, por una parte, la mecanización de la agricultura; por otra la jornada, y se comprenderá la dificultad de ajustarse a cualquier mínimo.

El trabajador que maneja una máquina surcadora, una sembradora mecánica, una recolectora y empacadora automática o un simple tractor, es un técnico que tasa su labor bajo bases exclusivas de valor y rechaza los mínimos. Por esta razón se ha dejado libertad a las partes contratantes para fijar mediante convenio el pago del servicio prestado.

El trabajo del campo es un conjunto de tareas sucesivas a desarrollar. Eso permite que cada una se regule de modo diferente, algo parecido al trabajo de la construcción. Si hemos señalado sus distintas fases: siembra, cuidado y recolección, es indiscutible que a cada una se le ha asignado un valor de cambio y aun cuando no sea mecánica la operación, el trabajador exige distinto pago que puede ser, parte en especie y parte en efectivo, parte en raciones alimenticias o parte en el disfrute de determinados bienes: vivienda, granjas o terrenos, o entrega de una porción del producto. El futuro de estas prestaciones es ampliarlas y hacerlas cotidianas y obligatorias.

En otro orden de ideas, el propietario de tierras, cualquiera que sea su extensión no realiza, por regla general, la actividad agrícola, la deja en manos de terceras personas, sea pagando un salario ajustado a la legislación vigente u otorgando al trabajador diversos beneficios económicos; dando en arrendamiento la tierra o imponiendo sistemas de trabajo que sin duda alguna serán motivo de reglamentación en lo futuro. Es el caso del mediero o el aparcerero, el uno verdadero arrendatario, el otro auténtico agricultor sin tierra propia. Mucho se ha discutido si estos sistemas son forma de contratación laboral o quedan sujetos a la legislación civil. Varios países los reglamentan bajo criterios civilistas pero el presente y futuro de su condición jurídica exige estimar a la persona que realiza labores de campo dentro del segundo aspecto, esto es, como auténticos trabajadores.

La naturaleza laboral del contrato de aparcería la justifican dos hechos: es inexacto, como expresan los códigos civiles, que dicho contrato tiene lugar cuando una persona da a otra un predio rústico o parcela para que lo cultive, a efecto de repartirse los frutos en la forma que ambos convengan; sólo cuando se trate de grandes extensiones de terreno sería posible esta forma de contratación, pero ya no se actuaría en función de la aparcería propiamente dicha sino de un arrendamiento de tierras de cultivo, cosa distinta, en la que se convendría como forma de pago una renta fija y no otro tipo de prestación. Se ha comprobado, por otra parte, que el aparcerero es en realidad un trabajador en la mayor parte de las ocasiones, al que no se quiere cubrir salario sino ajustar las condi-

ciones de trabajo a disposiciones explícitas. El contrato es de trabajo y debe quedar protegido en una legislación especial.

2. *La jornada y el descanso*

Los autores han aceptado la especialidad de la jornada del trabajo del campo. Su temporalidad, como ya se ha dicho, o los periodos limitados de los cultivos agrícolas, no permiten horarios fijos, porque la actividad agrícola requiere continuidad o porque la mecanización de las tareas obliga a laborar de día y noche, como también se ha indicado; o de inmediata ejecución cuando los fenómenos atmosféricos son adversos. Las catástrofes y los cambios climáticos influyen igualmente en la realización de las labores, a fin de salvar parte de los cultivos o de evitar pérdidas considerables.

Las condiciones de tiempo y lugar impiden el establecimiento de una jornada fija, asignándose mejor una cuota especial por cada tarea, sin tomar en cuenta el número de horas que resulte necesario laborar ni la época o estación del año en que se realicen. El propietario agrícola, el mediero o el aparcerero, cuando utilizan peones, prefieren pagar a éstos esa cuota fija por cada tarea y desentenderse de otras obligaciones; el trabajador será quien imponga su método de trabajo y lo llevará a cabo sin perjuicio de los resultados.

Igual puede decirse respecto al descanso. Es habitual y ello ha ocurrido desde tiempos inmemoriales, que por razones religiosas se otorgue el domingo como día de descanso semanal; aún en los casos en que esto no ha sido posible por cualquier circunstancia, se ha concedido al trabajador del campo disponer al menos del tiempo necesario para asistir a los servicios religiosos, la costumbre sigue en pie. Si es posible otorgar el descanso al trabajador en día domingo o fiestas de guardar, toma el día; de no serlo el descanso es variable de acuerdo a la índole de la tarea.

3. *Modalidades en el trabajo del campo*

Nos parece apropiada la distinción hecha en la legislación de Bolivia respecto al trabajo agrícola (como lo llama), pues distingue el cultivo de la tierra en "obras de transformación de la tierra" y "obras de bonificación territorial". En las primeras incluye la preparación del terreno y la siembra; en las segundas el cuidado y la recolección (según la clasificación mexicana de las labores). Separa asimismo de la agricultura a la

ganadería y a “la forestería” por estimar a estas dos últimas actividades trabajo agrícola-industrial, al ser propio de ellas —se dice en la ley— la atención del ganado, la ordeña, la fabricación de quesos y mantequilla; la elaboración de vinos, alcoholes y aguardientes y la fabricación de azúcar; los aserraderos y el corte de madera.

En otro conjunto de normas distingue al patrono o dueño de las tierras del arrendatario y del colono. Separa la actividad del jornalero a la cual estima relación de trabajo en todos los casos y coloca el contrato de aparcería en el derecho civil.⁵⁷

La mayor parte de las leyes latinoamericanas distinguen asimismo a los “inquilinos rurales” de los medieros y aparceros; establecen diferencias marcadas entre “obreros agrícolas” y “empleados agrícolas”, dejando a los primeros en una categoría especial de trabajadores y a los segundos como trabajadores administrativos cuyas ocupaciones se rigen por las generalidades legales.⁵⁸ Brasil sólo define al trabajo rural y reglamenta jornadas y salarios bajo bases estrictas;⁵⁹ en tanto que Argentina promulgó desde el año de 1944 un Estatuto del Obrero Agrícola que subsiste con algunas reformas en una ley titulada *Del contrato de los conchavadores rurales* en la cual se creó una Comisión Nacional del Trabajo Agrícola y varias comisiones locales cuya misión es resolver las diferencias del trabajo del campo.⁶⁰

De la legislación laboral argentina conviene dar a conocer estas otras interesantes facetas. Distingue entre trabajos temporales y trabajos permanentes; a estos últimos abona tal calidad cuando el trabajador vive en la zona agrícola, forma parte de un equipo de trabajo y recibe la colaboración de sus familiares. Incluye asimismo como trabajadores agrícolas a trabajadores de oficios distintos de los que realizan labores permanentes de carácter agrario, o sea a herreros, albañiles, pintores, cocineros, proveedores, panaderos, carniceros, jefes de trabajo, contra maestres y obreros de lecherías encargados del ganado. Se excluye únicamente a los trabajadores del servicio doméstico.

⁵⁷ Pérez Patton, *op. cit.*, *supra* nota 32, p. 326.

⁵⁸ V. las siguientes leyes: Ley núm. 37 de la República de Colombia, de fecha 19 de noviembre de 1921; Decreto núm. 1.467 de la República de Guatemala de fecha 14 de abril de 1925; Decretos sin número de la República de Chile de fechas 15 de febrero de 1923 y 26 de octubre de 1928; Ley de la República de Ecuador de fecha 9 de marzo de 1937; Decreto de la República de El Salvador de fecha 24 de mayo de 1926 y Ley de la República Dominicana de fecha 12 de enero de 1923.

⁵⁹ Decretos de fechas 5 de enero de 1904 y 29 de diciembre de 1906 a los cuales se hace referencia en la Consolidación de las Leyes del Trabajo de la República de Brasil.

⁶⁰ Antokoletz, *op. cit.*, *supra* nota 52, pp. 331 a 337.

A todos estos trabajadores se les concede descanso obligatorio y en días feriados (1º de enero, 1º de mayo, 25 de mayo, 20 de junio, 9 de julio, 12 y 17 de octubre, 25 de diciembre). La jornada es variable y cuando precisa trabajar el día domingo, en la remuneración se incluye un pago compensatorio. El salario se cubre por día o por tarea, el campesino descansa un día al cumplir cuarenta y ocho horas de tarea continua, con breves intervalos. Tiene derecho a alojamiento y a una parcela de terreno así como al otorgamiento de préstamos por conducto de la Caja Nacional de Ahorro Postal, siempre que sea asociado de dicha caja y aporte un 10% de sus percepciones ordinarias al fondo de la misma. El trabajador no puede renunciar al descanso ni a las remuneraciones compensatorias.

En cuanto al trabajador temporal, el periodo mínimo de prestación de servicios debe ser de dos meses y cuando es separado antes de concluir este periodo se le otorga el pago de una indemnización equivalente a treinta días de salario. La inasistencia a dos jornadas sucesivas, sin justificación, faculta al empleador a rescindir el contrato sin pago alguno de indemnización.

Los anteriores son los diversos métodos que hemos podido consultar respecto a la reglamentación del trabajo del campo. Advertimos que a dicho contrato se le ha distinguido, en alguna de las legislaciones, del trabajo ganadero y silvícola; en otras se le separa del llamado arrendamiento o inquilinato de tierras; sin embargo, en sus reglas generales coinciden todas las leyes sobre la materia.

4. *Contratación uniforme limitada*

Superada la distinción entre el mediero, aparcerero, arrendatario de tierras y trabajadores propiamente dichos, las leyes del trabajo dan plena protección a estos últimos. La ley mexicana, por ejemplo, establece que cuando existan contratos de arrendamiento o de aparcería, el propietario del predio, el arrendador en su caso y el arrendatario, serán solidariamente responsables de la prestación de servicios de las personas contratadas para llevar a cabo labores agrícolas (a. 281). Se acepta la naturaleza civil de ciertos tipos de contratación pero se presumen patrones autónomos las terceras personas que intervengan en ella. Sobre el particular el doctor De la Cueva, en las primeras ediciones de su libro sobre el Derecho Mexicano del Trabajo, estimó que la declaración de que el contrato de aparcería es un contrato de trabajo no tiene fundamento, por ser aquélla un contrato de sociedad. Por ese motivo suprimió en el pro-

yecto de nueva ley del trabajo toda referencia a dicha institución y simplemente definió al trabajador del campo como la persona que ejecuta trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, siempre que se encuentre al servicio de un patrono. Para él los trabajadores de la industria agrícola son trabajadores en el sentido amplio del término sujetos a las normas del capítulo primero de la nueva ley (aa. 279, 25 y sigs.).

En la exposición de motivos de la iniciativa correspondiente se dijo por esta razón lo que sigue:

El problema de los campesinos debe resolverse mediante la aplicación del artículo 27 de la Constitución, pero la legislación del trabajo es importante porque siempre será necesario que alguna persona coopere prestando su trabajo en el desarrollo de las labores agrícolas. . . el proyecto se esforzó en la equiparación de los trabajadores del campo con los de la ciudad, a cuyo efecto y como primera medida se emplea el término trabajadores del campo, pero cuando el propietario de las tierras, el arrendatario o el aparcerero no dispongan de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de la relación de trabajo se les hará solidariamente responsables de la contratación respectiva.⁶¹

En resumen, la especialidad del trabajo del campo ha de encontrarse en las dos situaciones que por el momento se contemplan: por un lado, aquella en la que el trabajador mantiene por tiempo indefinido la relación de trabajo con el propietario de tierras o la persona que vaya a trabajarlas por su cuenta y riesgo y emplee sus servicios; por otro, cuando se utilizan los servicios del campesino por periodos fijos, de temporada, para llevar a cabo las diversas etapas de los cultivos, con el compromiso patronal de pagar el salario y las prestaciones convenidas, trátase de tarea fija, o de actividad de otra naturaleza. En los dos casos son necesarias normas de protección especiales, en primer lugar, porque si el contrato es por tiempo indefinido debe proporcionársele habitación al trabajador, inscribirlo en los organismos de seguridad social o darle atención médica cuando lo requiera, permitirle el libre tránsito por el terreno que ocupe la propiedad o hacienda, facilitarle el uso de agua, la caza, la pesca y de un pequeño lote para instalar granjas o corrales. En segundo término, si el contrato es de temporada, las jornadas deben ajustarse a periodos que permitan reposo para la recuperación de fuerzas, conve-

⁶¹ *Op. cit.*, *supra* nota 47, p. 24.

nir en el pago de salarios que satisfagan las obligaciones legales y cubrir asimismo todas las prestaciones de la seguridad social. Y en tercer lugar, por la necesidad de señalar de manera concreta aquellas condiciones contractuales que eximan al patrono de determinadas obligaciones como ocurre en la legislación de otros países y sólo apuntadas en la nuestra. El porvenir del trabajo del campo está en posibilitar la realización de labores agrícolas sujetas a situaciones particulares de cada nación.

III. LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

El trabajo doméstico está en vía de alcanzar el rango que le corresponde en la vida social. Si durante años no se otorgó a la persona empleada en labores de esta naturaleza la calidad de sujeto de derechos debido al trato paternal que en apariencia recibiera, la legislación contemporánea le ha reconocido esos derechos y no sólo los ha reglamentado sino que les ha dado el carácter que en el fondo contienen. El que presta un servicio doméstico es trabajador sin otra hipérbola y por tanto sujeto de disposiciones legales. El doméstico es hoy motivo de protección laboral y buen cuidado se ha tenido que a pretexto de una relación *cuasi familiar* se le mantenga en situación de minusválido y sin garantía de sus intereses.

El servicio doméstico al igual que ocurre con el trabajo del campo es hoy materia en varios países del derecho laboral. Sin embargo, algunas legislaciones como la italiana y la francesa, lo asimilan a lo que llaman *contrato de hospedaje* porque se otorgan a la persona prestaciones de índole civil, como es la alimentación y la habitación, que consideran de carácter ajeno a la relación de trabajo. Por esta razón se le define como "el acuerdo celebrado entre una persona que presta a otra albergue, mediante una retribución convenida, que puede o no incluir, según se estipule, los alimentos y demás gastos que origine la relación establecida". La circunstancia de que se preste algún servicio personal no constituye contrato de trabajo sino la realización de un servicio inherente al funcionamiento normal de la vida interna de las familias.⁶²

Los gremios de trabajadores han planteado ante la OIT la posibilidad de incluir como contrato de trabajo el de los domésticos, a efecto de preparar algún proyecto de convención, o al menos una recomendación, que incluya al doméstico como un simple trabajador; han pedido tam-

⁶² Barassi, L., *Diritto del Lavoro*, tomo III, p. 921. Nota tomada del libro de Guillermo Cabanellas, *Derecho normativo laboral*, Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Omeba, 1966.

bién la inclusión de ciertas reglas protectoras del servicio “por corresponder su necesidad —dicen— a situaciones particulares relacionadas con el estilo de vida y conveniencia que existe en cada país”. En la petición se ha expuesto como ejemplo la forma en que se ejerce el servicio doméstico en los Estados Unidos de América y Canadá, en cuyos países la persona que se encarga del aseo del hogar y de algunos menesteres accesorios que no comprendan lavado de ropa o limpieza de ventanas, asiste por horas a dicho lugar para ejecutar el trabajo, el cual se retribuye en función del valor-hora convenido entre patrono y trabajador. En Japón —se agregó— tampoco existe servicio *de pie* como decimos nosotros, sino sujetos a arreglos convencionales periódicos; e igual se presenta en países donde funcionan empresas dedicadas a proporcionar el personal que se encargue de la limpieza en general.⁶³

Los autores se encuentran también en discrepancia respecto a la naturaleza jurídica del servicio doméstico. Cabanellas piensa que no se le puede dar carácter laboral porque aun cuando sea cierto que mucho de su normativa encaja en el derecho del trabajo, el grupo de normas que lo caracterizan encaja mejor en el derecho civil, tomando en cuenta que las labores de uso, asistencia y demás del servicio interior de una casa, lugar de residencia o habitación, adquieren distinta finalidad, tal y como sucede en los hoteles, fondas, hospitales y establecimientos análogos. Para que pudiera otorgarse naturaleza laboral a la actividad realizada sería menester, según su pensamiento, que carezca de lucro y se ajuste a las necesidades de quien lo contrata. Sólo mediante condiciones específicas es posible reglamentar este tipo de servicio personal.⁶⁴

El doctor Néstor de Buen cree al respecto que aun cuando se pretende ubicar al servicio doméstico fuera del ámbito del derecho del trabajo, el principio que lo origina arranca del reconocimiento de derechos a favor de un sector de trabajadores dedicados a su ejercicio. La intervención de un sujeto, los atributos de la relación que nace y el régimen que regula la contratación, confirma lo laboral que contiene este contrato de trabajo. De ahí —concluye— su carácter especial y lo positivo de la legislación mexicana, que no sólo fue la primera en implantarlo sino ponerlo de ejemplo a otras legislaciones que después lo han regulado.

Citando al doctor Ramírez Gronda otorga al contrato del servicio doméstico las siguientes características: 1) Las tareas a realizar deben estar

⁶³ *Estimaciones y proyecciones de la población económicamente activa*, (Suplemento metodológico), Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 1986, vol. VI.

⁶⁴ Cabanellas, Guillermo, *Contrato de Trabajo*, 2a. ed., Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Omeba, 1957, p. 232.

todas relacionadas con el hogar; 2) Presume la convivencia en el ámbito familiar, en hoteles, pensiones, asilos, colegios o conventos; 3) La convención no requiere necesariamente el atributo de trabajo doméstico tratándose de empresas familiares; 4) El trabajo doméstico es totalmente diverso al trabajo a domicilio; 5) Elemento esencial en el trabajo doméstico debe serlo la falta de lucro; y 6) La constancia y la benevolencia son sus notas permanentes.⁶⁵

Las variantes de este contrato en las diversas legislaciones van desde aquellas en las que se ha intentado una definición hasta aquellas que sólo lo califican en un grado de la prestación de servicios o lo incluyen como una clase de oficio en sí. El denominador común de todas es imprimirle carácter especial y de aquí el interés de nuestro estudio. Bolivia, Chile, Ecuador, Perú y Venezuela, para constreñirnos al ejemplo latinoamericano, utilizan en su legislación el término *empleado doméstico* y definen al servicio como la actividad realizada por las personas que se dedican en una forma continua y en beneficio de un solo patrono, al trabajo propio de los servicios de un hogar. En él incluyen guardianes, choferes, sirvientes de mano, cocineros, niñeras, criados, amas de llave y repartidores; sin sujeción a horario ni descanso fijo. En Nicaragua y Panamá doméstico es la persona que se dedica en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias del hogar o habitación particular que no importen lucro o negocio para el empleador. La ley de Uruguay no define el servicio sino que expresa: "serán considerados domésticos las personas que se encuentran a cargo de una familia y no sean tratadas como sirvientes, lo cual debe acreditarse ante la autoridad". Excluye a las niñeras a quienes llama "amas de criaturas" y a las enfermeras (Decreto de 10 de diciembre de 1920).

La legislación de Brasil da el nombre de trabajadores domésticos a las personas que, cualquiera sea su profesión u oficio, presten servicios en casas particulares o en beneficio de otra, mediante remuneración (Decreto número 3078 de 7 de febrero de 1941). Argentina, al igual que nosotros, desde la década de los años veinte otorgó naturaleza especial al contrato doméstico, con la excepción de personas cuyos servicios fuesen utilizados con ánimo de lucro; de ahí que se excluyera de otorgar este carácter a empleados de comercio, de industria, hoteles, pensiones y restaurantes, cuando estuvieran encargados de labores de aseo. En dicho país fue una ley de la provincia de Mendoza (número 16 de 20 de diciembre de 1926) la primera en reglamentar el servicio doméstico y a partir de ella las demás

⁶⁵ De Buen, *op. cit.*, *supra* nota 10, pp. 481 a 487.

provincias lo hicieron. El gobierno federal promulgó a su vez la Ley número 317 de 30 de septiembre de 1924 ocupándose con exclusividad de los trabajadores dedicados a trabajos del hogar, autorizando jornadas hasta de doce horas con descansos intermedios, la fijación de un día a la semana como descanso semanal y la entrega al trabajador de una comisión cuando se retirase del servicio.⁶⁶

Francia, Bulgaria y Checoslovaquia han sido países europeos que han promulgado leyes sobre el servicio doméstico de mayor interés. Francia, desde el año de 1923, legisló al respecto; Bulgaria en ley de 29 de octubre de 1943 bajo la denominación de "empleados de casa" reglamentó el trabajo de aquellas personas que prestasen servicios a una familia mediante el pago de un salario convenido, tuviesen o no alojamiento en la propia casa. Checoslovaquia les otorgó las tardes libres, descansos en días domingo y fiestas patronímicas, salarios mínimos especiales (profesionales diríamos entre nosotros) y derecho a cualquier atención médica.

Quedarían por mencionar las legislaciones que consideran a los porteros dentro del servicio doméstico. Sobre el particular el maestro De la Cueva se ocupó en las primeras ediciones de su libro ya citado, del contrato especial de portería y sugirió fuese incluido en nuestra legislación. Le preocupó que mientras en el extranjero había sido puesta en vigor una legislación avanzada sobre la materia, en México no se hubiese previsto este tipo de contrato, no obstante contemplar características propias de nuestro medio. Examinó en particular el debate habido el año de 1929 en la OIT, en el cual se consideró doméstico al portero de cualquier tipo de casa habitación (unicelular o pluricelular), diferenciándolo de la persona que prestara servicios de portería en negociaciones comerciales e industriales o en hoteles y pensiones.

Las características que señaló para este contrato fueron: a) la retribución debía incluir la habitación, el consumo de luz eléctrica, la calefacción y un salario mensual fijo; b) el salario debía ser el mínimo legal; c) los descansos se otorgarían por horas ajustadas previamente, y d) el descanso semanal quedaría comprendido en los periodos que no formaran parte del tiempo de trabajo, es decir, el horario de labores se reduciría diariamente en forma proporcional. El maestro dio a conocer asimismo la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el sentido de considerar relación de trabajo la de los porteros, sujeta a condiciones especiales, a compromisos definidos y a prestaciones variables.

⁶⁶ Pozzo, Juan D., *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Ediar Editores, 1948, t. I, p. 650.

No asimiló su contratación, como lo había hecho la legislación extranjera, al trabajo doméstico, sino que le otorgó una categoría especial.⁶⁷

Resulta extraño, debido a tal circunstancia que apuntara con bastante objetividad, que no haya incluido en el proyecto de iniciativa de nueva ley federal del trabajo en cuya comisión redactora participó tan brillantemente, el contrato especial de los porteros, sobre todo cuando se tuvo conocimiento en su época que hubo varias discusiones jurídicas al respecto, debido a que la pretensión patronal era considerar como arrendamiento *sui generis* la habitación proporcionada al obrero y su familia, cuando dicha habitación forma parte intrínseca del servicio prestado. Se ha supuesto que fue la negativa patronal a reconocer ciertas prestaciones que en la práctica se otorgan a estos trabajadores como derivadas de un contrato de trabajo, cuando era precisamente la peculiaridad de las mismas las que obligaban a consignarlas en disposiciones especiales. Creemos que así como ya se ha pensado incluir en la ley otras formas de contratación especial se piense en la posibilidad de reglamentar un contrato de portería.

⁶⁷ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, *supra* nota 7, pp. 861-864.