

TESIS DE LICENCIATURA  
SANDRA AROMA PEREZ ALVARADO

ALGUNOS DE LOS CONTRATOS ESPECIALES DE  
TRABAJO QUE REGULA LA LEGISLACION  
PANAMEÑA

Director Ponente: DR. CESAR A. MARTANS Y.

UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTIGUA  
DEPARTAMENTO DE DERECHO  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

1976

TESIS DE LICENCIATURA

SANDRA AROMA PEREZ ALVARADO

ALGUNOS DE LOS CONTRATOS ESPECIALES DE TRABAJO  
QUE REGULA LA LEGISLACION PANAMEÑA

DIRECTOR PONENTE: DR. CESAR A. MARTANS V.

UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTIGUA

DEPARTAMENTO DE DERECHO

ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

1 9 7 6

# I N D I C E

	<u>Página</u>
INTRODUCCION.....	I
CAPITULO I	
NOCIONES GENERALES DE LOS CONTRATOS ESPECIALES DE TRABAJO.....	2
I. GENERALIDADES.....	2
II. CONCEPTO.....	10
III. DIVERSIDADES DE CONTRATOS ESPECIALES DE TRABAJO.....	12
1.- El Contrato de Trabajo Taurino.....	18
A. Naturaleza Jurídica.....	18
a) Del Torero con el Empresario....	20
b) Del Torero con la Cuadrilla....	21
B. Sujetos de este Contrato.....	24
a) El Torero.....	24
b) El Empresario.....	25
2.- El Contrato de Trabajo Deportivo.....	25
a) Naturaleza Jurídica.....	26
b) El Contrato Deportivo.....	27
c) Obligaciones Especiales de los Deportistas Profesionales.....	30
3.- Contrato de Trabajo de Portería.....	32
a) Naturaleza Jurídica.....	32
b) Obligaciones Propias de este contrato de Trabajo.....	35
CAPITULO II	
CONTRATOS ESPECIALES DE TRABAJO QUE REGULA NUESTRA LEGISLACION EN EL CODIGO DEL TRABAJO.....	38
1.- EL SERVICIO DOMESTICO.....	38

	<u>Página</u>
II. TRABAJADORES A DOMICILIO.....	45
III. TRABAJADORES DEL CAMPO.....	49
IV. MAESTROS Y PROFESORES.....	52
V. AGENTES, VENDEDORES DEL COMERCIO Y TRABAJADORES SIMILARES.....	56
VI. ARTISTAS, ACTORES, MUSICOS Y LOCUTORES	59
VII. TRABAJO DE AUTOTRANSPORTE.....	64
VIII. TRABAJO EN EL MAR Y EN LAS VIAS NAVEGABLES.....	68
IX. CONTRATO DE LA CONSTRUCCION.....	84
X. CONTRATO DE APRENDIZAJE.....	93

### CAPITULO III

EL CONTRATO DE APRENDIZAJE.....	95
I. EVOLUCION HISTORICA.....	95
II. DEFINICION.....	100
III. NOCIONES GENERALES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.....	104
IV. NATURALEZA JURIDICA.....	108
V. REQUISITOS INDISPENSABLES PARA EL PATRONO.....	115
VI. REQUISITOS PROPIOS DEL APRENDIZ.....	116
VII. EFECTOS GENERALES DEL CONTATO DE APRENDIZAJE.....	117
VIII. OBLIGACIONES DEL PATRONO O MAESTRO....	117
IX. OBLIGACIONES DEL APRENDIZ.....	122

	<u>Página</u>
X. CONTENIDO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.....	123
1. Remuneración.....	123
2. Jornada.....	126
3. Duración.....	126
4. Extinción del Contrato de Aprendizaje..	128
XI. EL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN NUESTRA LEGI- LACION.....	130

#### CAPITULO IV

CONTRATO ESPECIAL DE LOS ACTORES, ARTISTAS, MU- SICOS y LOCUTORES.....	147
I. ACTORES TEATRALES Y CINEMATOGRAFICOS....	150
II. EJECUTANTES MUSICALES.....	152
III. CONJUNTO ORQUESTAL.....	153
IV. DERECHOS DE LOS ARTISTAS, INTERPRETES O EJECUTANTES. SU PROTECCION INTERNACIONAL	154
V. EFECTOS DE LOS CAMBIOS TECNOLOGICOS.....	155
VI. LOS DERECHOS CONCORDANTES.....	163
VII. EL DESEMPLEO Y EL PORVENIR PROFESIONAL..	165
VIII. LOS SATELITES ESPACIALES Y LA AMPLITUD DEL PUBLICO.....	166
IX. LA COMUNICACION POR SATELITE Y SU CON- SECUENCIA SOBRE LA PROTECCION DE ARTIS- TAS.....	169
X. PERSPECTIVAS Y PROBLEMAS.....	171
XI. LA LEGISLACION PANAMEÑA.....	172

## CAPITULO V

	<u>Página</u>
CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO.....	176
I. RESEÑA HISTORICA.....	176
II. NOCIONES GENERALES.....	181
1. Condiciones Especiales.....	183
2.- Legislación Comparada.....	187
III. DEFINICION.....	192
IV. NATURALEZA JURIDICA.....	195
V. CARACTERISTICAS.....	201
VI. LA RELACION JURIDICA DEL TRABAJO A DOMICILIO.....	202
VII. OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS.....	204
VIII. OBLIGACIONES ESPECIALES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES A DOMICILIO.....	207
IX. SALARIO DE LOS TRABAJADORES A DOMICILIO...	210
X. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO.....	211

## CAPITULO VI

EL CONTRATO DE SERVICIO DOMESTICO.....	216
I. GENERALIDADES.....	216
II. TERMINOLOGIA.....	219
III. CONCEPTOS.....	221
1. Concepto Doctrinal.....	221
2. Concepto Jurídico Positivo.....	222

	<u>Página</u>
IV. TRABAJADORES DOMESTICOS.....	225
1. Concepto Doctrinal.....	225
2. Concepto Jurídico Positivo.....	227
V. NATURALEZA JURIDICA.....	228
1. Tesis que excluye al Contrato de Trabajo Doméstico del Derecho Laboral...	228
2. Tesis que incluye al Contrato de Trabajo Doméstico dentro del Derecho Laboral.....	231
3. Teoría Ecléctica.....	232
4. Nuestra Posición.....	233
VI. CARACTERISTICAS.....	233
VII. REQUISITOS NECESARIOS PARA SER " TRABAJADOR DOMESTICO".....	236
VIII. DERECHOS DEL TRABAJADOR DOMESTICO.....	238
A. La Remuneración.....	242
IX. CONTRATO DE SERVICIO DOMESTICO.....	244
1. Período de Prueba.....	244
2. Duración del Contrato.....	246
3.- Contenido.....	247
4.-Causales de Terminación de este Contrato.....	248
CONCLUSIONES .....	255
RECOMENDACIONES.....	259
BIBLIOGRAFIA.....	261

DEDICATORIA

A mis padres, como reconocimiento  
de deuda eterna

A Fany, mi hermana melliza  
y constante compañera

A mi sobrino Noel Enrique,  
como modesto ejemplo para  
su futura formación

A G R A D E C I M I E N T O S

## AGRADECIMIENTOS

Ningún trabajo de esta naturaleza es obra de una persona. La colaboración efectiva es la que se brinda con cariño y solo con cariño puede agradecerse. Justo es reconocer que no hubiera podido concluir este Trabajo de Graduación sin la cooperación que desinteresadamente me han brindado el Dr. CESAR MARTANS V. y la firma de abogados ILLUECA y ASOCIADOS, quienes supieron soportar con estoicidad ejemplar mi insistencia para darle feliz término a mi carrera de Derecho.

## I N T R O D U C C I O N

## INTRODUCCION

Si pocas son las informaciones referentes a los contratos especiales de trabajo en la literatura jurídica panameña, menos aún son los investigadores que se han dedicado a este tema. En nuestro medio es casi nulo el interés que ha existido por los contratos especiales de trabajo, lo que paradójicamente resalta en vista de su importancia práctica en la vida diaria y la interacción social. Tal vez esa ausencia de interés o motivación responda a razones de orden económico, pues por su propia naturaleza es insignificante su importancia económica si se les compara, por ejemplo, con la legislación sobre trabajo industrial, para citar solamente algunos de los casos.

Pero, desde un punto de vista social, por no decir humano, para las personas que de esos contratos especiales de trabajo derivan su sustento y el de su familia, su importancia reviste una magnitud dramática. Ajenos a los grandes problemas doctrinales, separados de las corrientes política y económica de alto vuelo, su problema se reduce no pocas veces al trato personal y a una escala de valores que no pueden controlar.

En nuestra sociedad, y más aún, en nuestros días en que la justicia social ocupa un plano en ocasiones antagónico a la libertad y dignidad individual, pensamos que el legislador haría una gran labor si le prestara mayor aten-

ción a estas lagunas que hacen de nuestras tradiciones y modo de vida presa fácil para los enemigos de los valores eternos e infinitos.

Las razones anteriormente expuestas nos impulsaron a escoger el tema de "Algunos de los Contratos Especiales que regula la Legislación panameña" con el fin de hacer un estudio de los mismos y encuadrarlo dentro de nuestro Ordenamiento Jurídico. El mencionado tema comprende cinco Capítulos: el primero, Nociones Generales de los Contratos Especiales de Trabajo; el segundo, Contratos Espe - ciales que regula el Código del Trabajo; el tercero, el Contrato de Aprendizaje; el cuarto, Contrato Especial de los Artistas, Actores, Músicos y Locutores; el quinto, el Trabajo a Domicilio; el sexto, el Contrato de Servicio Do - méstico; y el séptimo dedicado a las conclusiones y reco - mendaciones.

Esperamos haber contribuído modestamente por lo menos, a señalar el camino de una fase de la actividad hu mana, que, al parecer, no ha sido bien atendida.

CAPITULO I  
NOCIONES GENERALES DE LOS CONTRATOS ESPECIALES  
DE TRABAJO

1. Generalidades
11. Concepto
111. Diversidades de Contratos Especiales de Trabajo
  - 1.- El Contrato de Trabajo Taurino
    - a. Naturaleza Jurídica
      - a) Del Torero con el Empresario
      - b) Del Torero con la Cuadrilla
    - b. Sujetos de este contrato
      - a) El Torero
      - b) El Empresario
  - 2.- El Contrato de Trabajo Deportivo
    - a. Naturaleza Jurídica
    - b. El Contrato Deportivo
    - c. Obligaciones especiales de los deportistas profesionales
  - 3.- Contrato de Trabajo de Portería
    - a. Naturaleza Jurídica
    - b. Obligaciones propias de este contrato de Trabajo

CAPITULO I  
NOCIONES GENERALES DE LOS CONTRATOS ESPECIALES  
DE TRABAJO

1. GENERALIDADES

Debido a la gran cantidad de actividades que presentan particularidades propias, ya sea por las circunstancias en que se desenvuelven las relaciones entre las partes en esas actividades, por la naturaleza de éstas, los caracteres que le son propios o por la especial finalidad de las mismas, estas actividades adquieren una tipicidad propia que ha llevado al legislador a crear una regulación especial para este tipo de actividades que no se ajustan a la regulación general de los contratos.

Bayón Chacón en su obra "Manual de Derecho del Trabajo" enumera brevemente las características que según él son propias de los contratos especiales de trabajo, al establecer como tales; características objetivas, subjetivas y de lugar. (1)

Al hablar de características objetivas deberemos tomar en cuenta el tipo de relación laboral por las circunstancias de la prestación.

Las características subjetivas implican una serie de consideraciones en torno a circunstancias propias del trabajador, bien sea en atención al sexo, edad, etc.

---

(1) BAYON CHACON y PEREZ BOTIJA, Eugenio. Manual de Derecho del Trabajo, Tomo II, Volumen II, 6ta. edición, D. Marcial Pons-Libres Jurídicos, Madrid-4, 1965-6, pág. 636.

Otra de las características que según el mencionado autor son propias de los contratos especiales de trabajo, son las relativas al lugar donde se realiza el trabajo o la actividad, imponiendo circunstancias propias (trabajo aéreo, marítimo, terrestre), muchas veces no importa tanto el lugar sino la movilidad que estas actividades presentan.

Al establecer para este tipo de actividades una regulación especial el legislador ha querido decir con ello que este régimen viene a ser una modalidad de la regulación establecida para el tipo general de los contratos de trabajo, ya que por las diversas particularidades que presentan estas actividades son reguladas con cierta independencia, siempre y cuando dicha regulación "no obedezca a antojadizos acuerdos de los interesados en la actividad profesional sino a las diversidades impuestas por la índole de las prestaciones y con el consecuente reconocimiento legal." (2)

Esta diferenciación entre contratos surgidos de actividades reguladas por normas generales y los surgidos de actividades que por diversas circunstancias relativas a las personas o bien por razón de la peculiaridad de los trabajos o actividades realizadas, fue propuesta ya en los primeros años del siglo XX por Lotmar, al prever la posibilidad de

---

(2) CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica Omeba, Argentina, 1968, pág.834.

distinguir los contratos especiales de trabajo de los contratos de trabajo en general.

Lotmar consideraba que había que hacer una distinción de las variadas relaciones jurídicas laborales creando tantos contratos como fueren necesarios según los caracteres que presentan las diversas actividades.(3)

Sin duda todas las actividades realizadas sujetas a una subordinación presentan peculiaridades diferentes que podrían ser objeto de regulación especial diferente una de las otras; esto traería por consecuencia una fragmentación de los contratos de trabajo, en tal forma, que crearían un gran desorden en nuestro derecho alterando su homogeneidad.

Estamos de acuerdo con la opinión de Lyon Caen citado por De Ferrari en su obra "Derecho del Trabajo" cuando dice que la tendencia del trabajo a fragmentarse y diversificarse presenta un gran progreso para esta rama del derecho puesto que el número de trabajadores sometidos a estatutos es cada vez mayor.

Sin embargo, toda fragmentación exige un orden y si queremos establecer para cada actividad o trabajo un contrato especial incurriremos en el mismo error que si consideráramos al contrato de trabajo un contrato de regulación general.

---

(3) CABANELLAS, Guillermo. ob.cit. pág. 833, citando a Lotmar.

Es por esta razón que existen actualmente los estatutos especiales y los convenios colectivos dictados por los poderes públicos que establecen reglas peculiares para cada profesión u oficio. Esto permite una mejor organización a las particularidades que presentan las diversas actividades profesionales.

Algunos autores consideran que no deben existir contratos especiales sino estatutos especiales ya que al especificar los contratos con el término de "especiales" estamos aceptando, consideran ellos, que existen contratos de trabajo típicos y atípicos, además de que en estos casos de contratación las partes están celebrando un contrato de trabajo que contiene las condiciones o requisitos necesarios para que exista éste como un verdadero contrato, es decir, hay una subordinación entre los contratantes y un precio independiente del destino del trabajo; no importa que características presente la actividad o trabajo, ni cual sea su naturaleza.

De ferrari en su obra antes mencionada confirma la idea de sustituir el término de contratos especiales de trabajo por el de estatutos especiales al insistir en la importancia de que estos estatutos tengan carácter de provisionales ya que han surgido en nuestro derecho del trabajo por la etapa de elaboración en que éste se encuentra. (4)

---

(4) DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo, Volumen II, 2a. edición, ediciones De Palma, Buenos Aires, 1969, pág. 5.

La opinión de De Ferrari es respaldada por Tissembaum al insistir sobre el carácter de provisionalidad de los estatutos, ya que según este autor irán desapareciendo cuando el derecho del trabajo concluya su etapa de elaboración y se integre en un cuerpo orgánico de normas. (5)

El estatuto profesional no es más que la ley, el reglamento, la ordenanza que regula con fuerza obligatoria las prestaciones de una profesión, industria u oficio. Estos existen más comúnmente en las profesiones liberales ya que en éstas se hace necesario una norma legal que sustituya los acuerdos que los integrantes de estas profesiones puedan crear, en los cuales median intereses diferentes.

Por esta razón esta regulación estatutaria ha sido aceptada por las diferentes legislaciones, encontrando países como Argentina, en donde estos han venido a ser una manifestación del poder especial del estado de determinar condiciones generales para la prestación de servicios. Pero el hecho de que en Argentina se hayan creado gran cantidad de estatutos para las diferentes actividades no significa que exista entre ellos grandes diferencias en cuanto a la prestación u objeto de las mismas.

---

(5) DE FERRARI, Francisco. ob. cit. pág. 4.

Los contratos de índole colectiva caen dentro del ámbito de los contratos especiales de trabajo; no queriendo decir con esto que no existan contratos individuales que no sean objeto de regulación especial pues pueden existir éstos, cuando un trabajador establece en un contrato donde él es parte del mismo, condiciones que le son más favorables a él, debiendo analizar en estos casos la relación de subordinación de éste para determinar si es un contrato de trabajo especial o si es arrendamiento de servicios.

Un ejemplo de contrato especial individual vendría a ser el realizado por un técnico o especialista de jerarquía.

Ambos, contratos especiales y estatutos profesionales especiales, se vinculan o comunican entre sí por cuanto todo estatuto está proclamando la existencia de un contrato especial de trabajo y por que cada uno de éstos tiende a concretarse a una regulación privativa de la profesión o actividad que se denomina estatuto.

Tenemos entonces que entre los contratos de trabajo existen algunos que están desarrollados en leyes especiales que suelen, pues, denominarse estatutos.

Sin embargo, por circunstancias diversas bien sea porque no han merecido gran importancia para el legislador porque sus conflictos han sido solucionados en la práctica fácilmente, algunas de las actividades que requieren de

estas especialidades no aparecen consagrados en estatutos.

Tenemos así, por ejemplo, actividades que requieren una regulación especial provenientes de diversas causas, las cuales no están reguladas aún por estatutos.

Así tenemos que atendiendo el lugar o ambiente donde se desarrollan estas actividades, distinguimos contratos de trabajo que deben ser cumplidos dentro del territorio nacional total o parcialmente, o fuera de esta jurisdicción.

Asímismo podemos considerar las especialidades por los elementos naturales en que los servicios deben prestarse, teniendo entonces contratos para trabajar en tierra, agua o espacio aéreo.

Podemos también hacer una distinción entre actividades localizadas y actividades ambulantes.

Las actividades localizadas son aquellas reconocidas en base a las características de los establecimientos y el lugar de ubicación de los mismos, pudiendo derivarse de estas actividades otras especialidades en función de éstas.

Las actividades ambulantes vendrían a determinarse si se implicara su realización en el tránsito por vías públicas, determinadas poblaciones, etc.

Otros ejemplos que podríamos mencionar de contratos especiales de acuerdo al lugar o ambiente donde se desarrolla lo constituyen aquellos trabajos localizados en el

lugar. Así tenemos que cuando la actividad o trabajo se realiza en el domicilio propio del trabajador estamos en presencia de un trabajo a domicilio, mientras que si el trabajo se lleva a cabo en el domicilio de otra persona estamos en presencia de un trabajo doméstico.

Aparte de aquellas actividades que requieren una especial regulación debido a particularidades provenientes del lugar y ambiente en que éstas deben presentarse, tenemos características en la persona del trabajador, en la finalidad o la organización de la parte empleadora y por último, en las circunstancias que se derivan de la calificación o categoría laboral del trabajador.

Todas estas circunstancias que hemos venido desarrollando han obligado al legislador a crear pues, un régimen especial que regule esa gran cantidad de actividades que por las peculiaridades y diferencias que presentan, no pueden ser reglamentadas por las normas utilizadas para los contratos generales, no queriendo decir con esto que estamos partiendo del género de contrato de trabajo y que éste constituye una especie de contrato, sino que estamos haciendo una diferenciación entre contrato de trabajo común y los contratos especiales de trabajo.

Las especialidades de contrato que regula nuestra legislación panameña las encontramos en el Código del Trabajo panameño, en el Título VII del Libro I y se rigen por

las reglas establecidas en ellos y por las reglas generales de la ley en cuanto no contraríen a aquellas.

## 11. CONCEPTO

Procederemos ahora, a dar un concepto de lo que entendemos por contratos especiales de trabajo, pero para esto citaremos algunos datos por estudiosos del derecho del trabajo que colaboraran con nosotros para poder ofrecer un concepto amplio y completo sobre la materia que nos ocupa.

Primeramente citaremos a Cabanellas, que nos dice que "contratos especiales son aquellos contratos a los cuales se les imponen las normas generales establecidas en la legislación positiva para el contrato de trabajo genérico mientras no se opongan a las disposiciones particulares referentes a la profesión, oficio, industria, empresa o actividad laboral de que se trate." (6)

Para De Ferrari "contratos especiales de trabajo son aquellos acuerdos que son sin duda contratos de trabajo, pero que están sujetos por mandato legal a la observancia de ciertas condiciones particulares en razón de la naturaleza de los servicios, del lugar de su prestación, etc." (7)

Bayon Chacón considera como "contratos especiales de trabajo aquellos estatutos que implicando una relación

---

(6) CABANELLAS, Guillermo. ob. cit. pág.

(7) DE FERRARI, Francisco. ob. cit. pág. 3

de índole laboral presentan características específicas que los distinguen de los contratos generales." (8)

Para González Charry los "contratos especiales de trabajo son aquellos que por regla general o tienen modalidades propias o el mismo texto les ha dado condiciones o requisitos nuevos propios que los caracterizan como contrato de trabajo." (9)

Para Alcalá Zamora, Niceto y Castillo, Luis, el "contrato especial de trabajo es una convención laboral que por sus particularidades, se regula en la totalidad de su contenido o en parte fundamental de sus instituciones, en forma distinta al contrato típico de trabajo; siempre que dicha regulación no obedezca a antojadizos acuerdos de los interesados en la actividad profesional, sino a diversidades impuestas por la índole de las prestaciones y con el consecuente reconocimiento legal." (10)

Balzarini afirma que "contrato especial es aquel contrato que es objeto de una particular disciplina dirigida a tutelar de un modo más adecuado a los sujetos que intervienen en la contratación" agregando que "son especiales

---

(8) BAYON CHACON, E y PEREZ BOTIJA, Eugenio. ob.cit. pág.636

(9) GONZALES CHARRY. "Derecho del Trabajo, 2da. edición, Editorial Temis, Bogotá, 1970, pág.

(10) ALCALA ZAMORA, Niceto y CASTILLO, Luis. Tratado de Política Laboral y Social, Tomo II, Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1972, pág.

todos los contratos que no coinciden con el esquema común." (11)

De estos conceptos mencionados podemos concluir diciendo que llamamos contratos especiales de trabajo a todos aquellos contratos de trabajo que por las características particulares que presentan, bien en atención a las personas o bien por razón de las actividades que realizan esas personas, han merecido una regulación especial por parte del legislador que los distingue de las demás actividades que se ajustan a las normas generales establecidas en la legislación para el contrato genérico.

### III. DIVERSIDADES DE CONTRATOS ESPECIALES DE TRABAJO

Si bien la gran cantidad de naciones que existen actualmente han coincidido en crear un apartado dentro de la legislación laboral de las mismas, para aquellas actividades que presentan características comunes que las diferencian de las demás que encajan dentro de la regulación general de los contratos de trabajo, no todas han coincidido en incluir dentro de esta especialidad la misma cantidad de contratos dejando por fuera algunos que a pesar de que reúnen características propias de estos contratos especiales no son considerados por algunas legislaciones como tales.

---

(11) DE FERRARI, Francisco. ob. cit. pág. 3 , citando a Balzarini.

Así, por ejemplo, tenemos el servicio doméstico, que no es acogido como contrato especial de Trabajo en países como España que regula dentro de la especialidad de contratos de trabajo una gran variedad, con exclusión del mismo, basándose en razones de tipo psicológico más que todo, al igual que otros países latinoamericanos como la Argentina y Colombia.

Sin embargo, viene a entrar en la categoría de especiales entre los contratos de trabajo que regulan las legislaciones de países como México, Chile, Uruguay, Panamá y otros que sería mucho enumerar.

Otro tipo de contrato considerado por algunas legislaciones dentro del grupo de las especialidades de contratos de trabajo viene a serlo el contrato de trabajo de mujeres, el cual no viene a ser regulado como contrato especial de trabajo en la gran mayoría de los países que aceptan el aludido contrato como merecedor de una especial protección de parte del legislador, puesto que por las personas que lo realizan (mujeres) están sujetos a una vigilancia especial de parte del mismo, no queriendo decir con ello que entran por esto en la "categoría de especiales". Así podemos mencionar a países como México, Costa Rica, Honduras, Argentina y Panamá, los cuales a pesar de no considerar el trabajo de las mujeres como un contrato especial de Trabajo, ofrecen una reglamentación a los mismos, prote

giéndolos y distinguiéndolos de los demás contratos de Trabajo, ya que si bien es cierto que las mujeres debido a sus condiciones físicas no pueden realizar algunos trabajos como, por ejemplo, trabajar en las minas y trabajar con maquinarias y equipo pesado, prohibición que contempla nuestro Código del Trabajo en el artículo que consideramos atinado enunciar.

"Artículo 104.- Está prohibido el trabajo de la mujer en:

1.- Los subterráneos, minas, subsuelo, cantarras y actividades manuales de construcción civil; y

2.- Las actividades peligrosas o insalubres determinadas por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social."

*Declarado  
Inconstitucional  
1993*

Pese a esto, la doctrina conjuntamente con el Legislador de los diferentes países coinciden en considerar que este trabajo no debe entrar en la categoría de especiales.

Igualmente ocurre con el trabajo de los menores, que si bien contiene algunas prohibiciones y limitaciones por no reunir la edad suficiente para el desarrollo de sus fuerzas, se les impide la prestación de trabajos como, por ejemplo, los que tienen que realizarse en clubes, cantinas y otros lugares donde se vendan al por menor bebidas alcohólicas, así como la prestación de otros claramente establecidos en el Código del Trabajo panameño en el artículo 117, alguna de las cuales recoge el Código del Trabajo colombiano en el artículo 242, en su párrafo segundo. No por esto

debemos considerar a este trabajo al igual que el mencionado anteriormente como contratos especiales de trabajo, puesto que la prestación misma no varía de la contenida en un contrato de trabajo común. El hecho de que estos trabajos de mujeres y de menores sean llevados a cabo por mujeres (sexo) y por menores (edad) no los excluye de la comunidad de contratos de trabajos en general, de algunas legislaciones de diferentes países como la nuestra en donde se les distingue de los demás contratos ofreciendo para estos sujetos un apartado recogido en el Capítulo II del Título III, Libro I del Código del Trabajo, que para un mejor estudio el legislador panameño ha dividido en dos secciones; una para el Trabajo de Mujeres y otra, la Segunda Sección, para los Trabajos de Menores, ofreciendo para ambas una serie de normas protectoras, encuadramiento con el cual se deja establecida su desigualdad con los Contratos Especiales de Trabajo echando por tierra la hipótesis de Bayón Chacón (12) de considerar como característica subjetiva de los contratos especiales las circunstancias propias del trabajador en cuenta al sexo y edad.

Así mismo podemos mencionar también algunos contratos de trabajo que son considerados como "especiales" por algunas legislaciones, contratos que ni siquiera son regu-

---

(12) BAYON CHACON E. y PEREZ BOTIJA. ob. cit. pág. 636.

lados por gran cantidad de países debido a que no constituyen fuentes de rentabilidad para los mismos. Entre estos contratos podemos mencionar el contrato de trabajo taurino de gran acogida en países como España, Venezuela y Colombia, el primero de los cuales lo regula como un contrato especial del trabajo ya que en este país se ha llegado a considerar que el trabajo taurino efectúa una función disgregada respecto del Derecho Común, formando así un tipo contractual especial. Venezuela y Colombia, al igual que México, a pesar de que este trabajo si ofrece gran rentabilidad, regula las relaciones contractuales de los mismos como las reglamenta para los contratos de trabajo en general. Nuestro país, sin embargo, no le da ninguna importancia al mismo ya que éste ni siquiera se lleva a cabo actualmente, y así gran cantidad de países.

Otro contrato de trabajo que no regula gran cantidad de países como contrato de trabajo especial, viene a serlo el contrato de portería reglamentado como una especialidad de los contratos de trabajo en la legislación argentina, basado en el Estatuto del encargado en casa de renta.

Otro contrato regulado como especial en la legislación mejicana es el Contrato de Propina que lo regula en el Capítulo XIV del Título VI con el nombre de Trabajo de Hoteles, Restaurantes, Bares y otros establecimientos análogos, ya que el Artículo 344 del mismo establece que

"las disposiciones de este Capítulo se aplican a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos" personas que integran el grupo más potente de los que han sido nombrados atinadamente como los trabajadores de la propina.

El contrato de los deportistas es otro de los contratos de trabajo que debido a la importancia que ha adquirido en algunos países y dada la naturaleza de la prestación del mismo, ha venido a ser regulado por estos países como contrato especial de trabajo. Será el Contrato de Trabajo Deportivo reglamentado por legislaciones positivas de diferentes naciones, entre las cuales podemos mencionar a la Argentina que viene a regular el contrato de trabajo deportivo, pero concretándolo al trabajo de los futbolistas, mientras que México regula a éste como el contrato de los deportistas profesionales.

El trabajo ferrocarrilero es otro contrato que viene a ser regulado por algunas legislaciones positivas como contrato especial de trabajo, entre las cuales podemos mencionar a México que lo reglamenta en el Capítulo V del Título VI de la Sección Segunda de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Consideramos prudente mencionar también como contrato especial de trabajo regulado en la legislación mexicana,

el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas.

Seguidamente pasamos a examinar algunos de los diferentes contratos de trabajos calificados como especiales por las legislaciones de diferentes países, de los cuales hemos venido citando a lo largo de este Capítulo.

### 1. El Contrato de Trabajo Taurino.

El Contrato de Trabajo Taurino acogido por la legislación española dentro del encuadramiento "especial" de los contratos especiales de trabajo debido a la peculiaridad que este contrato reviste en la prestación misma, se define como el contrato de trabajo por el cual habrá que analizar una doble relación jurídica.

Primeramente, hay que tomar en cuenta la relación que liga al empresario de las plazas con el torero que va a torear en ellas y en segundo lugar, la que liga a éste con la cuadrilla auxiliar que va a utilizar para su trabajo.

A .- Naturaleza Jurídica: Al encuadrar este contrato dentro de las relaciones jurídica laboral, la legislación española le imprime el carácter de profesionalidad (referente a toreros, rejoneadores, banderilleros y picadores). Esta legislación española establece un Montepío de Toreros como órgano de seguridad social de tales funcionarios.

La jurisprudencia califica al torero de trabajador con respecto al empresario, lo mismo que a los subalternos del torero frente al mismo. Constituye ya punto de gran interés el determinar si este contrato de trabajo taurino es un arrendamiento de servicios o es una ejecución de obras.

Algunos autores no lo consideran como un arrendamiento de servicios, pero no hay asunción de riesgo, de empresa por parte del torero, que cobra sin demora ni pretexto antes de la lidia.

No parece un contrato de resultado, ya que esto no parece exigible directamente dada la diferente calidad artística que puede tener la lidia.

Por estas notas podemos llegar a considerar que puede tratarse de un contrato de arrendamiento de servicios. No obstante, a favor de la ejecución de obras podemos mencionar el hecho de que:

1. Son las prestaciones de tracto único.
2. . El matador aparece como empresario de sus subalternos.

Este contrato de trabajo reviste una serie de elementos que por la heterogeneidad que

presentan parece un contrato "sui generis".

El contrato de trabajo que liga al empresario con el torero y el contrato de trabajo que liga al torero con los demás miembros de su cuadrilla constituyen dos contratos especiales de trabajo cuya reglamentación no aparece en la ley de Contrato de Trabajo sino en el reglamento taurino de 15 de marzo de 1962 y en la Reglamentación de trabajo para el espectáculo taurino de 17 de julio de 1943.

a) Del Torero con el Empresario: Existe una prestación de trabajo por cuenta ajena, que al ser retribuida y libre puede pronunciarse en un contrato de trabajo.

En cuanto a la forma que debe revestir este contrato se ha estipulado que debe ser escrito como requisito de solemnidad.

En casos de urgencia es permitido que el contrato sea realizado por telégrafo. Otra formalidad que se establece para este contrato de trabajo viene a serlo la obligación de anunciar el espectáculo a través de un cartel como condición previa a la ejecución del contrato. En dicho cartel habrán de contar las circunstancias de la corrida,

matador, cuadrilla, reses, circunstancias del lugar y tiempo.

Este implica a su vez una serie de consecuencias; los toros y los toreros no podrán ser sustituidos por acuerdo entre el empresario y los matadores. Deberá ser necesaria la aprobación administrativa previa. Más aún, tendrá derecho el público que ya hubiere adquirido sus entradas, a la cancelación del contrato de expectación por medio de la devolución de los billetes.

b) Del Torero con la Cuadrilla:

i. La Cuadrilla: Los subalternos fijos están subordinados al torero mediante un contrato de trabajo de duración determinada con prórroga tácita para otra temporada a menos que el contrato sea denunciado expresamente por el torero o los subalternos. No obstante, esta denuncia sólo podrá hacerse con anterioridad a la expiración del contrato.

Los subalternos que tienen un contrato de actuación y no de temporada, cumplirán con el trabajo en la mencionada actuación.

Es necesario hacer la aclaración de que los subalternos son auxiliares del trabajo del torero y no de la empresa que contrata a éste, por lo tanto no existe una relación especial de la empresa con los subalternos.

No obstante, esta relación de trabajo del torero con la cuadrilla es de carácter secundario y no principal ya que el contrato de trabajo que realice el toreo con los subalternos no podrá existir si antes éste no contrata con la empresa para llevar a cabo la realización de su trabajo.

Así las cosas, podemos llegar a considerar que el contrato que celebren será más bien un sub-contrato. Con esta calificación no se quiere decir que exista una acción directa del empresario frente a la cuadrilla, sino a través del torero. Cuando ésta pacta con el empresario una cantidad, lo hace idiscriminalmente con respecto a la actuación de su cuadrilla, cobrando una cifra global por la actuación profesional suya y de la cuadrilla.

Por lo tanto, toda relación de retribución será interna y en ella no habrá de inmiscuirse el empresario de la plaza.

El torero actúa siempre en nombre propio y no en representación de la plaza.

- ii. Mozo de estoques: Llámase así a aquel que cuida de las espadas del torero y le sirve como criado de confianza. Tiene funciones múltiples y variadas. Su contratación es libre y puede prescindirse del mismo en cuanto se pierde la confianza que constituía la base del negocio.
- iii. La figura del Puntillero: La función realizada por éste puede ser cumplida por cualquier miembro de la cuadrilla. No obstante, puede darse el caso de que esta prestación sea realizada por un puntillero de la plaza. En caso de que así sea, éste recibirá una retribución especial por parte del torero. Por depender este sujeto del empresario de la plaza no podemos calificar esta relación eventual de contrato de trabajo aunque el mismo reciba una remuneración del torero.

iv. La relación del empresario de la plaza con la cuadrilla: A pesar de que aquí no podemos hablar de una verdadera relación de trabajo, existe una relación jurídica que depende exclusivamente de los que pueda recibir el empresario con el matador, porque, si ésta no existiera no existiría aquella.

B. Sujetos de este contrato: Son sujetos del contrato de trabajo taurino el torero y el empresario.

a. El Torero: Por virtud de la sentencia de 26 de junio de 1947 quedó claramente establecido cómo el torero se compromete a tomar parte en el lugar, fecha y hora determinados, en una corrida. Se ha establecido para tal corrida una re remuneración anticipadamente, a la vez que se ha dejado sentada una dependencia respecto a la empresa en el número y clase de reses a lidiar. "La verdad es que no hay una dependencia directa del torero respecto a la empresa sino más bien una interdependencia de la empresa con el torero." (13)

---

(13) SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio. Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo. Gráficas Benzal, Virtudes 7, Madrid 1965, pág. 117.

b. El empresario: Este sujeto, como resultado de la mencionada interdependencia, no goza directamente del poder de dirección a través del cual se cristaliza actualmente la nota jurídica de dependencia.

Las facultades artísticas del torero están previstas al servicio de la empresa, la cual a su vez, las implanta al servicio del público. Esta puesta en servicio del público de tales facultades artísticas constituye el objeto de una relación jurídica especial que caracteriza el contrato del espectáculo del que tratamos en el Capítulo IV del presente trabajo.

## 2. El Contrato de Trabajo Deportivo.

El deporte tuvo su iniciación en el mundo de los juegos de agilidad y destreza con el propósito de proporcionar a los individuos un sano esparcimiento para su organismo y una satisfacción para las energías sobrantes de los mismos. Más tarde el deporte pasó a ser objeto de competiciones y a convertirse en espectáculo hasta llegar a nuestros días donde viene a convertirse, sobre todo en lo que a fútbol se refiere, en una verdadera profesión proporcionadora de grandes retribuciones para las personas que se dediquen a ésta como tales. No solamente es una profesión bien remunerada en los países que la desarrollan, sino

que atrae a un gran número de concurrentes "dispuestos a pagar cara sus localidades y a mover así cuantiosos intereses materiales." (14)

El deporte adquirió mayor auge después de la terminación de la Primera Guerra Mundial, ganando gran cantidad de adeptos en el mundo entero, muchos de los cuales ven en el mismo un medio de vida y su fuente principal de ingresos.

- a. Naturaleza Jurídica: La falta de adecuación a la realidad social que trata de conformar el Contrato de Trabajo Deportivo, así como la evidente paradoja entre los principios sobre los cuales se orienta y los que pueden extraerse en una visión de conjunto de sus disposiciones, constituyen la línea que a nuestro entender, puede llevar a establecer mejor la naturaleza del mismo. No obstante, el deporte en general ha revolucionado el mundo del fútbol; concretamente lo ha hecho de manera considerable en los últimos años en relación con otras épocas. Pero este gran adelanto trae consigo todo un complejo de intereses económicos que pasan al propio club o empresario. La marcha del equipo en

---

(14) SABANELLAS, Guillermo. El Contrato de Trabajo, Tomo IV, Editorial Bibliográfica Omeba, 1966, pág. 307.

las competiciones es elemento importantísimo no solo para la atracción de los aficionados, sino de los ingresos económicos del club.

Los jugadores por su parte, requieren de una continua preparación física, además de que su incorporación en algún equipo les exige un verdadero acoplamiento con sus compañeros. También por razón de las competiciones estas personas están sujetas a contínuos desplazamientos que conllevan a hacer de este deporte una habitualidad en el ejercicio de su trabajo.

El Contrato de Trabajo deportivo es un contrato de trabajo que posee características propias. Lo que acontece en este contrato es que se hacen notables diferencias en cuanto a los contratos de trabajo comunes, debilitándose los elementos del contrato de trabajo común, formando así la teoría de que debido a la finalidad éste requiere una reglamentación propia, diferente de la reglamentación del trabajo genérico.

- b. El Contrato Deportivo: En el contrato deportivo se dá en el jugador profesional .

una subordinación más pronunciada que en otros contratos de trabajo. La relación de dependencia se dá por ejemplo, entre el jugador y la empresa o club que lo contrata que impone condiciones no sólo en lo que al espectáculo se refiere, sino a todo lo relativo al entrenamiento, a la conducta privada del sujeto, condición que influye bastante en las energías de éste, necesarias para la consecución de un mejor rendimiento en su trabajo.

La gran dependencia en la cual se encuentra el trabajador en el contrato deportivo futbolístico es consecuencia del trabajo que desarrolla el jugador y de la particular naturaleza del contrato. No obstante, junto a esta subordinación hay otro elemento importante y lo es la exclusividad de la prestación de servicios. Una vez que el jugador ha sido contratado por un determinado club para trabajar, no puede eludir el deber contraído. La exclusividad es una condición esencial de este contrato.

El deporte, como hemos podido apreciar, puede ser un juego o constituirse en una profesión. Entonces, tenemos que distinguir

entre el aficionado y el deportista profesional. A nosotros nos interesa para nuestro estudio, el deportista profesional ya que éste es sujeto del Derecho del Trabajo, y aquél nunca podría considerársele como tal debido a que falta en el mismo, beneficio de su actividad y toda explotación de índole económica.

Al hablar de deportista profesional nos referimos "al atleta profesional, al deportista que hace de su actividad una profesión y a quien el club o empresario paga para que brinde a los concurrentes al campo, pista, estadio u otro local o lugar apropiado, un espectáculo de agilidad técnica y deportiva. (15)

A pesar de que el deporte encierra tanto al aficionado como al profesional, es necesario que distingamos la naturaleza del trabajo realizado, de acuerdo con la condición que se imprime a ese trabajo; si éste tiene repercusión económica en quien la ejecuta o no la tiene. En el deportista aficionado

---

(15) CABANELLAS, Guillermo. ob.cit. pág. 309.

nado no existe subordinación económica y por lo tanto no hay prestación económica. El hecho de que por su exhibición reciba un premio no quiere decir que éste se convierta en salario. Tanto el uno como el otro luchan o se esmeran por recibir un premio, pero en el caso del aficionado éste tiene carácter honorífico, mientras que en el caso del deportista profesional este premio sí es de carácter económico. Esta es la diferencia que existe entre los honorarios y el salario. El deportista aficionado recibe como recompensa un título honorífico que constituye el precio de la labor cumplida, mientras que el deportista profesional busca esa recompensa para adaptarla como medio que crea su subsistencia económica.

- c. Obligaciones especiales de los deportistas profesionales: Son obligaciones especiales de los deportistas profesionales las siguientes:
1. Someterse a la disciplina de la empresa o Club.
  2. Concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento, sin las cuales el juego de conjunto es imposible y cuya finalidad es, además, mantener la condición física del ju

gador y concentrarse para los eventos o funciones, disposición ésta que tiende a satisfacer los reglamentos de los espectáculos públicos.

3. Efectuar los viajes para los eventos o funciones de conformidad con las disposiciones de la empresa o club, una obligación que va acompañada del derecho a recibir sin costo para el jugador, pues son a cargo del patrono, "los gastos de transportación, hospedaje y alimentación".
4. Respetar los reglamentos locales, nacionales e internacionales que fijan la práctica de los deportes.

La naturaleza jurídico-laboral del contrato deportivo no conlleva necesariamente la necesidad de que éste tenga que regirse por las normas del contrato laboral común. Junto a éste están los contratos especiales que tienen sus características propias, viniendo a ser el contrato deportivo uno de estos que por las características objetivas que posee entra a formar parte de los mismos, de acuerdo con la clasificación establecida por Bayón Chacón y Pérez Botija en su obra de Manual de Derecho del Trabajo, autores a los cuales ya nos hemos referido al inicio del presente Capítulo.

### 3. Contrato de Trabajo de Portería.

Este contrato que parece regulado en países como Italia, España, México y Argentina entre otros, es propio de aquellas prestaciones que tienen por objeto la ejecución de funciones de vigilancia y cuidado material de un edificio habitado por familias (ya que si se tratara de una sola familia éste se referiría a un contrato de servicio doméstico) con definidas tareas directas, en lo referente a limpieza y aseo así como a los servicios internos de las casas donde se realice la labor.

Los porteros ejecutan un contrato de trabajo de naturaleza especial que aparece regulado en algunos países en forma autónoma.

a.- Naturaleza Jurídica: Este contrato que posee características que lo distinguen de los demás contratos laborales, razón por la cual entra a formar parte de los contratos especiales de trabajo.

Tiene el contrato de Portería cierta similitud con el servicio doméstico para los casos en que se trate de porteros que cuidan una casa particular en la que solo habita el propietario con los familiares de éste; mientras que cuando se trata de casas de apartamentos o encargados de casas de renta el

contrato reviste el carácter de personal cuando su misión es la de cuidar una casa destinada a producir renta, es decir, alquilada a varias personas diferentes.

El contrato al cual nos estamos refiriendo presenta como ya hemos mencionado, una gran semejanza con el contrato de servicio doméstico. No obstante, se diferencia si estos servicios son prestados en una casa de renta o en edificio destinado a oficinas.

En caso de que el portero ejecute las labores de limpieza del edificio debe examinarse si éstas están destinadas a la satisfacción de las necesidades personales del propietario o de su familia o si con estas labores se benefician los ocupantes del edificio. En caso de que el portero realice la prestación para edificios en propiedad horizontal, se toma en cuenta ya que ésta deja de ser prestada para una casa de renta y se desarrolla al servicio del inmueble y en favor de los propietarios de éste, que no alcanzan provecho alguno a costa ajena.

El encargado de casa de renta efectúa su oficio fuera de la casa de su empleador y

la propia denominación dada señala la naturaleza de esa prestación de servicios. Así, los denominados "encargados de casas de renta" no integran el servicio doméstico, mientras que los porteros de inmuebles en propiedad horizontal o de propiedad particular podrían considerarse como partes integrantes de aquel. El encargado de casa de renta dedica su actividad a favor de los moradores del edificio, los cuales aseguran un arriendo al propietario del inmueble y no satisfacen necesidades personales de un amo de casa o de su familia. Es por esto que consideramos que la diferencia entre portero y encargado de casas de renta es aceptada, ya que los porteros cuidan una mansión particular, donde residen el propietario y su familia, y los encargados de casas de renta trabajan a favor del dueño de un inmueble que constituye fuente de ganancias para el mismo o usufructuario.

La dificultad para diferencia se hace notable si se considera que en algunos casos de propiedad horizontal, el propietario arrienda a su vez la parte del inmueble que le pertenece y aquí no puede establecerse una diferen-

cia total entre casa de renta e inmueble en propiedad horizontal. Por esto, debemos preferir la denominación de cuidadores o encargados de casas de renta para indicar a aquellos trabajadores que ejecutan sus servicios en un inmueble donde hay varias unidades alquiladas o que pertenecen a diversos dueños, mientras que pertenecen al servicio doméstico aquellos que se realizan como cuidadores de un inmueble en el que residen solamente el dueño y su familia.

- b. Obligaciones propias de este Contrato de Trabajo: Las labores propias del encargado o portero se particularizan en la custodia del edificio contra ataques evidentes, como atentados contra la fachada, entrada de individuos sospechosos, intentos de penetración violenta al inmueble, etc.

Le incumben al portero las siguientes obligaciones en la prestación de su trabajo:

1. Permanecer en la puerta durante casi toda la jornada de trabajo, o desde una instalación en el portal de la casa, que sirve de garita de vigilancia.
2. Diariamente debe ascender las partes comunes

del edificio (entrada, escaleras, patios bajos, ascensor, etc.)

3. La recepción y distribución de la correspondencia en los casos donde no existan buzones particulares para cada inquilino o copropietario, así como la firma de certificadas y telegramas cuando no estén los destinatarios.
4. La atención de los servicios centrales de agua, gas, calefacción, luz y ascensor dentro de los horarios señalados en cada casa.
5. Guardar cierto secreto profesional derivado de los conocimientos propios de su labor, donde por la índole de sus funciones está obligado a guardar detalles íntimos de los inquilinos.

A continuación, entraremos a estudiar los contratos especiales de trabajo regulados por el Código de Trabajo panameño.

## CAPITULO II

### CONTRATOS ESPECIALES DE TRABAJO QUE REGULA NUESTRA LEGISLACION EN EL CODIGO DEL TRABAJO

- I. El Servicio Doméstico
- II. Trabajadores a Domicilio
- III. Trabajadores del Campo
- IV. Maestros y Profesores
- V. Agentes, Vendedores del Comercio y Trabajadores Similares
- VI. Artistas, Actores, Músicos y Locutores
- VII. Trabajo de Autotransporte
- VIII. Trabajo en el Mar y en las Vías Navegables
- IX. Contrato de la Construcción
- X. Contrato de Aprendizaje

## CAPITULO II

### CONTRATOS ESPECIALES DE TRABAJO QUE REGULA NUESTRA LEGISLACION EN EL CODIGO DEL TRABAJO

#### I. EL SERVICIO DOMESTICO

El primero de los contratos especiales de trabajo que regula nuestro derecho positivo viene a ser el de los trabajadores domésticos, contrato que aparece reglamentado en el Capítulo primero del Título VII del Código del Trabajo.

El Artículo 230 del Código nos dá una definición de lo que son los trabajadores domésticos cuando nos dice que

"son los que prestan, en forma habitual y continúa, servicios de aseo, asistencia u otros propios del hogar de una persona o de miembros de una familia."

Por medio de este artículo, podemos notar, se restringe la idea de trabajadores domésticos a las personas que suministran servicios de manera exclusiva al contratante, a su familia o a sus dependientes, a actividades propias del hogar, ya sea que se alberguen en el domicilio del dueño de la casa o fuera del mismo.

De esta definición dada por nuestro Código del Trabajo podemos deducir, como características de los trabajadores domésticos, las siguientes:

1. Que el servicio prestado sea realizado en el ambiente familiar, a personas de una familia.
2. Que del trabajo realizado el patrono no se bene-

ficie lucrativamente, es decir, que con el mismo empleador no obtenga como resultado lucro alguno.

3. La prestación que realiza el trabajador doméstico debe tener por objeto actividades inherentes al hogar.

El Artículo 231 dictamina las normas por las cuales se van a regir las relaciones de los trabajadores a que aludimos. Entre dichas relaciones se establece que el contrato de los trabajadores domésticos bien puede ser escrito como verbal, pero, debe tenerse siempre en cuenta que en caso de que falte el contrato escrito se presumirán ciertos los hechos o circunstancias que alegue el trabajador que debían formar dicho contrato. No obstante, esta conjetura podrá deshacerse por medio de prueba que no acepte duda razonable.

Otra de las normas que recoge el Artículo 231 en el inciso 2o. es la que estipula que el trabajo realizado por los trabajadores domésticos no estará sujeto a horario, estableciendo, sin embargo, que los mismos deberán gozar de un descanso absoluto de por lo menos nueve horas que comenzarán a contarse desde las nueve (9) p.m. a las seis (6) a.m. además de un descanso semanal y de vacaciones anuales retribuidas. También deberá gozar el empleado doméstico de descanso remunerado en tanto se produzcan días de fiesta o

de duelo nacional, a menos que el empleador le estatuya o permita la prestación del servicio, caso en el cual el servicio se remunerará con un recargo de ciento por ciento sobre el salario merecido.

El inciso 3 de la norma citada establece el tiempo de trabajo considerado como período de prueba, constituido por el período de trabajo comprendido por las dos primeras semanas de trabajo, etapa en la cual cualquiera de las partes puede ponerle fin cuando a bien lo tenga, siempre y cuando se dé el aviso verbal con una anticipación de veinticuatro (24) horas; la existencia del aviso previo se presumirá mientras no se pruebe lo contrario. Una vez terminado el período de prueba la parte contratante que desee ponerle fin al contrato podrá hacerlo siempre y cuando dé un aviso anticipado de treinta (30) días que podrá hacerse por escrito o verbalmente.

El legislador, velando siempre por la protección de los derechos de las partes contratantes, ha considerado necesario instituir una tabla de indemnizaciones a favor del trabajador doméstico que deberá pagar el empleador para aquellos casos en que el patrono quiera terminar un contrato de servicio doméstico sin que medie causa justificada.

En el Capítulo destinado en este trabajo al contrato de trabajadores domésticos desarrollaremos la tabla de pagos de indemnizaciones. No obstante, queremos dejar por sentado la intención del legislador de proteger a esta

parte "económicamente débil", que viene a ser el trabajador, de los abusos que el empleador, basándose en la ignorancia del mismo, sea capaz de cometer.

Por otro lado, el artículo 231, en su inciso 5, estipula como derecho del empleador el poder exigir al trabajador un certificado de salud como requisito indispensable del contrato, antes de que el mismo se formalice. Este certificado de salud será extendido en forma gratuita, dentro de los treinta (30) días anteriores por médicos de la Caja del Seguro Social o por médicos de otra Institución del Estado.

En el inciso número 6 del presente Artículo, el legislador otorga el derecho de ponerle término al contrato de trabajo doméstico al trabajador sin que el mismo proporcione previo aviso, y sin que por ello ocurra en irresponsabilidad, para aquellos casos en los cuales el empleador o las personas que habitan en la casa donde se brindan los servicios domésticos padezcan alguna enfermedad infecto-contagiosa.

El empleador, por su parte, tendrá también derecho a terminar el contrato de servicio doméstico en caso de que el trabajador sufra de alguna enfermedad también infecto-contagiosa, siempre y cuando esta enfermedad no la haya adquirido el trabajador por contagio del empleador o de las personas que habitan la casa. En caso de que así

ocurra, el empleador deberá otorgarle al trabajador una licencia hasta que éste se restablezca totalmente, teniendo también derecho a que se le asista en su enfermedad con la retribución de su salario completo durante los primeros tres meses de la misma.

El empleador tiene derecho, y así lo establece el Artículo 231 en su inciso número 7, a dar por terminado el contrato de trabajo doméstico en aquellos casos en que el trabajador padezca de alguna enfermedad que no sea leve y que lo incapacite para realizar sus servicios por más de cuatro (4) semanas, siempre y cuando este término haya finalizado, teniendo sin embargo el empleador la obligación de pagarle al trabajador un mes de salario por cada año de trabajo continuado o fracción de tiempo no menor de seis (6) meses. Esta indemnización no podrá pasar del importe correspondiente a tres (3) meses de salario.

En su inciso número 8 el presente artículo establece que el trabajador doméstico tiene derecho a que, siempre y cuando no entorpezca su jornada de trabajo, el empleador le conceda los permisos necesarios para asistir a una escuela que le proporcionará a este trabajador una mejor for-  
mación intelectual.

En el inciso siguiente el artículo 231 a que nos estamos refiriendo nos dice que se presumirá siempre, salvo pacto en contrario que la remuneración del trabajador do-

méstico incluye alojamiento y provisión de alimentos, además del pago en dinero. Es decir, que la retribución en dinero incluye el suministro de alimentos y de habitación a menos que la voluntad de las partes establezca otra decisión. No obstante, aclara la norma, esta alimentación deberá además de ser sana, ser abundante y nutritiva, así como higiénica la habitación que se destine al trabajador en aquellos casos en que éste se albergue en el domicilio del empleador.

El empleador deberá sufragar los gastos de entierro del empleado doméstico si éste ocurriese dentro del período del contrato de trabajo tal como lo dispone el inciso número 10 del mencionado artículo.

Por último, este Capítulo del Código del Trabajo que regula todo lo concerniente a los trabajadores domésticos nos dice en el inciso número 11 del Artículo 231 que:

"el incumplimiento de lo impuesto en las disposiciones del mismo, serán sancionadas con multa de veinticinco a cien Balboas, aplicada por la autoridad competente del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social o por los Tribunales de Trabajo."

Consideramos prudente, para completar este breve análisis del contrato de trabajo doméstico, hacer mención de las leyes y decretos que han contribuído a la fijación de salario para estos trabajadores que considerando que anteriormente la ausencia de una reglamentación al respecto producía una serie de abusos y arbitrariedades por parte de los empleadores, actualmente gozan los empleados de una pro

tección legal que les permite defenderse mejor ante las injusticias a que estaban expuestos. Esta protección contribuye también a darle mayor categoría a esta clase de trabajo.

En efecto, hoy el trabajo doméstico está considerado un verdadero contrato de trabajo que tiende a apartarse de la acepción deshonrosa que antaño se le daba.

La Ley No. 51 de 30 de noviembre de 1959 fijaba el salario mínimo provisional en el Artículo 3, determinando para éstos un salario mínimo de Quince Balboas (B/ 15.00) provisionalmente. Más tarde surgió el Decreto Número 53 de 1 de noviembre de 1971 que lo aumentaba a Treinta Balboas (B/ 30.00) mensuales durante los primeros seis (6) meses de trabajo en aquellas poblaciones que pasen de más de cincuenta mil habitantes, y de Veinte Balboas (B/ 20.00) para aquellas poblaciones que tengan menor número de habitantes que el establecido. Pasados los seis (6) primeros meses, el salario de estos empleados deberá aumentarse a Cuarenta Balboas (B/ 40.00) mensuales para los lugares donde habiten más de cincuenta mil habitantes. Más tarde, por medio de la Ley No. 33 de 29 de mayo de 1974 se constituye en el Artículo 10 de la misma un aumento de 10% sobre el salario devengado existente al 31 de diciembre de 1973. Además se establece en el artículo número 7 de dicha Ley el salario mensual en dinero de los trabajadores domésticos al cual haremos mención en el Capítulo destinado al estudio del contrato de trabajadores domésticos.

El legislador preocupado porque impere la justicia social en los trabajadores y contribuyendo para que los empleadores retribuyan debidamente a los trabajadores en general, creó el Decreto de Gabinete No. 221 de 18 de noviembre de 1971 por medio del cual se establece el DECIMO TERCER MES como retribución especial a los trabajadores en general. Por medio de éste, todo empleador está en la obligación de pagar a sus trabajadores una bonificación especial como un derecho adicional a lo que disponen las normas laborales vigentes.

Lógicamente este derecho a percibir una retribución especial adicional al salario incluye dentro del mismo a esta clase de trabajadores a los cuales nos estamos refiriendo, con lo cual se ratifica la verdadera preocupación del legislador por asegurarle a estos trabajadores así como a todos en general, una mejor retribución que contribuya a la realización de una vida honesta.

## II. TRABAJADORES A DOMICILIO

El segundo de los contratos de trabajo que regula nuestra legislación del trabajo dentro de la categoría de contratos especiales lo constituyen los trabajadores a domicilio, reglamentado por el Capítulo II del Título VII, Libro I, en los Artículos 232 y 233 del Código del Trabajo.

El primero de los artículos mencionados nos proporciona una definición del trabajo a domicilio señalando como

tal a aquel

"que se ejecuta habitualmente por una remuneración, en el domicilio del trabajador u otro sitio libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata del empleador."

Más adelante el mismo artículo establece que constituye trabajo a domicilio el acuerdo o la práctica por medio de la cual el patrono vende o entrega materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y que luego las venda al mismo empleador, o a un tercero elegido por él, y cualquier otra práctica o costumbre u operación igual.

Por otro lado, el Artículo 233 establece las normas por las cuales se va a regir este contrato de trabajo a domicilio, las cuales distribuye en siete incisos que brevemente procedemos a analizar.

1. El Código del Trabajo establece una serie de derechos para los trabajadores a domicilio en general y el hecho de que un trabajador de éstos preste sus servicios a diferentes empleadores simultáneamente no priva a los mismos de los derechos de que gozan los demás trabajadores a domicilio que trabajan para un solo empleador.
2. En el inciso segundo esta disposición nos proporciona una definición de empleadores de los trabajadores a domicilio cuando nos dice:

"son empleadores las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de remuneración."

3. Luego se establece como tercera norma que regula esta disposición a la cual nos estamos refiriendo, la obligación del empleador de llevar un libro sellado y autorizado por la Dirección General del Trabajo, siempre que contraiga los servicios de uno o más trabajadores a domicilio. En este libro el empleador anotará los nombres y apellidos de los trabajadores a domicilio, lo mismo que la residencia de cada uno, la cantidad y naturaleza del trabajo encomendado y la cantidad exacta de las respectivas retribuciones.

Tiene también el empleador la obligación de hacer imprimir por duplicado comprobantes que deberán ser firmados por el trabajador a domicilio cuando se realice la entrega de materiales o el salario que le corresponda, según el caso. El empleador deberá firmar un comprobante y otorgárselo al trabajador cada vez que éste le entregue el trabajo realizado, debiendo hacerse en este caso y en todos los demás la respectiva especificación y la individualización.

4. El legislador ha brindado la oportunidad de que el

salario sea fijado por las partes no solo por unidad de tiempo, sino también por unidad de obra, por tareas, piezas o medidas o inclusive, por comisión.

5. Con el propósito de que el trabajador a domicilio reciba al menos el salario mínimo establecido por la ley, en aquellos casos en los cuales el empleador, sin que medien razones justificadas, deje de facilitarle al trabajador a domicilio los materiales necesarios para la realización de su trabajo, se ha otorgado al trabajador el derecho de dar por terminada su relación de trabajo, conservando su derecho a las prestaciones e indemnizaciones que haya establecido la ley.
6. El lugar donde se lleve a cabo la realización de labores a domicilio deberá ser vigilado por las autoridades de trabajo para que en éste se mantengan las condiciones de higiene necesarias.
7. Cabe advertir, y así lo establece el inciso número 7 del Artículo 233 al cual nos estamos refiriendo, que la infracción a las disposiciones del presente Capítulo serán sancionadas con multa de Veinte Balboas (B/ 20.00) a Cien Balboas (B/ 100.00) que será impuesta por la autoridad competente del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social o por los Tribunales de Trabajo.

Este contrato de trabajo a domicilio que nos ocupa, era regulado ya por el Código del Trabajo anterior (1947) bajo el título X del Libro I y comprendía los artículos incluidos entre el Artículo 110 y el 114, reglamentación que proporcionaba una adecuada protección legal para esta clase de trabajadores, que no obstante, previendo siempre una mejor acomodación para éstos, fue objeto de reforma que mejorará considerablemente los derechos y obligaciones de ambas partes contratantes.

Más adelante, en el Capítulo que dedicamos a este contrato de trabajo especial, realizaremos un estudio más detallado y completo acerca del trabajo a domicilio que regula la gran mayoría de legislaciones positivas en los diferentes países como una "especialidad" dentro de los contratos de Trabajo.

### III. TRABAJADORES DEL CAMPO

Los Trabajadores del Campo que recoge nuestro Código del Trabajo dentro de la categoría de contratos especiales, aparecen regulados en el Capítulo 111 del Título VI, Libro 1 en los Artículos 234 y 235 de dicho Código.

El Artículo 234 nos dá una definición de esta clase de trabajadores cuando expresa que

"trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería o forestales, al servicio de uno o más empleadores."

Establece además la misma disposición que aquellos

trabajadores que se dediquen a las explotaciones industriales forestales se regirán por las disposiciones generales que establece el Código del Trabajo panameño.

Las normas por las cuales se van a regir las relaciones entre los trabajadores del campo son enumeradas en el Artículo número 235 de nuestro Código del Trabajo en tres apartados, que a continuación examinamos someramente.

1. Cuando existan contratos de arrendamiento o colononato, el dueño del predio será solidariamente responsable con el arrendatario o colono ante la ley laboral, siempre y cuando el arrendatario o colono no disponga de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

En caso de que existiesen contratos de aparcería, es decir que el propietario del predio diera éste a otra persona para que lo cultive, a fin de repartirse los frutos en la forma convenida por ambos, el propietario del predio y el aparcero serán solidariamente responsables.

2. Los contratos de aparcería y de colonato serán considerados como contratos de trabajo para todos los efectos del Código del Trabajo, siempre y cuando exista dependencia económica, de acuerdo con las disposiciones que establece el Código.

3. En este apartado se establecen las obligaciones especiales de los empleadores que vienen a ser las siguientes:

- a. La obligación del empleador de pagar los salarios en el lugar donde se lleve a cabo la realización de los servicios por dichos trabajadores del campo y en períodos de tiempo que no podrán exceder de una quincena.
- b. También tiene obligación el empleador de proporcionar habitaciones al trabajador que habite en el centro de trabajo, ya sea porque así lo dispone el empleador, o porque así lo exigen las condiciones o modalidades del servicio. En el caso de trabajadores permanentes de la explotación agrícola estas residencias deben ser suministradas al número de familiares dependientes que convivían con él y deben tener un terreno adyacente, cuyo uso ha de ser gratuito para la cría de animales de corral. Estas habitaciones, en uno y otro caso, serán gratuitas, adecuadas e higiénicas.

Este contrato de Trabajo que nos ocupa, aún no se había reglamentado en el Código del Trabajo anterior al vigente, quedando por lo tanto el mismo sujeto a las disposiciones generales para los contratos de trabajos en gene-

ral. No es sino en el Código del Trabajo de 1972 que rige actualmente en nuestro medio, cuando viene a regularse este contrato que por las modalidades que presenta en cuanto a la misma realización del trabajo, requiere una reglamentación especial que permita una mejor claridad y especificación del mismo para cuando éste se lleve a cabo.

#### IV. MAESTROS Y PROFESORES

Este Contrato de Trabajo al igual que el contrato de los trabajadores del campo, es materia nueva dentro del Código del Trabajo vigente que lo viene a regular dentro de la categoría de contratos especiales, correspondiéndole como tales las disposiciones comprendidas en el Capítulo IV del Título VII, Libro 1 del mencionado Código.

El Artículo 236 por lo tanto, nos proporciona una definición cuando establece que

"son aplicables las disposiciones de este Capítulo a los trabajadores que se dediquen a la enseñanza de una ciencia o arte en establecimientos docentes privados, de acuerdo con las siguientes normas."

Primeramente, señala como pauta el legislador, refiriéndose a estos maestros y profesores, el término de duración del contrato que establece será siempre considerado como un contrato, celebrado por tiempo indefinido, salvo los casos en que las partes contratantes hagan constar por escrito que se trata de un contrato por tiempo definido o en aquellas ocasiones en las cuales la misma naturaleza

del trabajo que constituye el objeto de la prestación así lo determine, y en los casos de reserva de plaza según la ley o la convención colectiva o cualquier otro caso que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, también será motivo para que este contrato sea considerado por tiempo definido. Igualmente podrá ser considerado como tal, en los demás casos previstos en el Código del Trabajo.

No obstante, se reconocerá el régimen de estabilidad, para los propósitos de estos contratos, cuando los trabajadores hubieren prestado sus servicios por más de dos años consecutivos.

Se establece también en el Artículo 236, en su inciso número 2, que el año escolar no deberá exceder del tiempo señalado para los centros docentes oficiales del país.

En el inciso 3 del referido artículo se fija el salario de los profesores de cátedra completa y el de los maestros de horario regular, estableciéndose en el mismo que éste no será menor al salario básico inicial que según su categoría le correspondería si trabajase en un establecimiento de enseñanza oficial. No obstante, esta regla solamente se aplicará a los trabajadores que presten sus servicios en establecimientos de enseñanza pre-primaria, primaria, media académica, vocacional y universitaria.

El inciso 4 del presente artículo ha sido reservado

para la fijación de las vacaciones remuneradas a que tienen derecho no solamente los maestros y profesores de escuela, sino también los que desempeñen cargos de directores de dichos planteles, derecho que será retribuido tal y como lo establezcan las disposiciones que rigen para los planteles oficiales de enseñanza. Si alguna de estas personas a las cuales les corresponde el derecho mencionado abandonare el puesto injustificadamente, sólo tendrán derecho a percibir las vacaciones proporcionales que corresponda conforme a lo establecido en el Artículo 54 del Código del Trabajo, razón por la cual hemos considerado necesario transcribir lo que dispone dicho artículo.

"Artículo 54.- La duración y la remuneración de las vacaciones se regirá por las siguientes normas:

"1.- Treinta días por cada once meses continuos de trabajo, a razón de un día por cada once días al servicio de su empleador."

"2. Pago de un mes de salario cuando la remuneración se hubiere convenido por mes, y de cuatro semanas y un tercio, cuando se hubiere pactado por semana. En estos casos, si el salario incluye primas, comisiones u otras sumas variables, o el trabajador hubiere recibido aumento de salario, se pagará el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos once meses, o el último salario base, según resulte más favorable para el trabajador.

"3. Cuando se trate de trabajadores pagados por hora o por día se dividirá el total de la remuneración ordinaria y extraordinaria que hubiera recibido el trabajador en los últimos once meses de servicios por el número de jornadas ordinarias servidas, o tiempo menor servido si se trata de vacaciones

proporcionales, y este cociente se multiplicará por el número de días de descanso anual que le correspondan. Si el salario base de vencido durante el último mes fuere superior al promedio, las vacaciones se pagarán conforme a aquel.

"4. Para los efectos del cómputo del tiempo servido que da derechos a vacaciones, se contará la duración de los descansos semanales, días de fiesta o duelo nacional, licencia por enfermedad dentro de los límites señalados en el Artículo 200, los casos descritos en el artículo 208 u otras interrupciones expresamente autorizadas por el empleador.

"5. Las sumas que deba recibir el trabajador le serán liquidadas y pagadas con tres días de anticipación respecto de la fecha en que comience a disfrutar del descanso anual.

"6. Al trabajador cuya relación termina antes de tener derecho al período completo de descanso de que trata este artículo, se le pagarán en efectivo los días de vacaciones proporcionales a que tenga derecho a razón de un día por cada once días de trabajo; y

"7. Cumplido el período de vacaciones el trabajador tiene derecho a que se le reincorpore en su puesto."

El Artículo 236 en su inciso 5 estatuye que los períodos de interrupción de actividades pedagógicas durante el año escolar o durante la terminación del mismo serán remunerados, y excluyen las vacaciones legales en cuanto proпасen de un mes, de conformidad con el ordinal 4 al cual ya hicimos mención.

Más adelante establece la norma por la cual se crean los derechos que tienen los centros docentes con respecto a los maestros o profesores según sea el caso:

"a.- El establecimiento docente tiene derecho a exigirle a éstos que comparezcan a trabajar en el espacio de tiempo inmediatamente anterior al inicio de clases y siempre y cuando este lapso no sea superior al estipulado por el Estado para sus respectivos centros de enseñanza; y

"b; También quedan facultados los centros de enseñanza para exigir a los maestros o profesores la asistencia a seminarios o cursos de verano que guarden relación con las actividades que éstos desempeñan previa aprobación de esta medida por el Ministerio de Educación."

"Solamente en estos casos se podrá reducir el tiempo de descanso a que tienen derecho estas personas, descanso que no podrá ser menor al que para los establecimientos oficiales fija el Ministerio de Educación."

Por otro lado el Artículo 237 estatuye como causal de despido la apreciación de insuficiencia que se manifieste en las labores del maestro o profesor, a través de sistemas y reglamentos que anticipadamente hayan sido aprobados por el Ministerio de Educación.

#### V. AGENTES, VENDEDORES DEL COMERCIO Y TRABAJADORES SIMILARES

Nuestro Código del Trabajo destina el Capítulo V del Título VII del Libro I al estudio reglamentado de los Agentes, Vendedores del Comercio y Trabajadores Similares, reglamentación que aparece comprendida entre los Artículos 238 y 242, creando así una protección jurídica para esta clase de trabajadores que antes no incluía nuestra legislación del Trabajo.

Así tenemos que el Artículo 238 del Código del Trabajo nos da información sobre a quienes considera como trabajadores de la empresa o empresas a las que prestan sus servicios considerando como tales a los Agentes de Comercio, de Seguros, los vendedores, viajantes impulsores y promotores de ventas, además de los cobradores y otros similares a menos que no realicen personalmente el servicio o que intervengan en negocios aislados.

Las normas por las cuales se regirá el salario son fijadas en el Artículo 239 del mismo Código del Trabajo clasificándolas en las siguientes:

"1.- El salario básico para estos trabajadores no podrá ser menor al salario mínimo legalmente establecido. Con esta determinación se asegura para los mismos la remuneración necesaria para la satisfacción de las necesidades más apremiantes.

2.- El derecho a recibir una retribución por el trabajo realizado nace para éstos:

"a) Si se fijan primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que se perfeccione la operación que le sirva de base;

"b) Si se fijan primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que éstos se hagan;

"c) Si las comisiones por ventas se reconocen sólo cuando se hagan los pagos, las comisiones se pagarán aún cuando aquellos se efectúen luego de terminada la relación de Trabajo.

3.- En caso de que se pacte o imponga que se retendrá o reducirá la comisión sobre operaciones acordadas como cláusula para

cuando haya devolución de mercaderías por razones no atribuídas al agente, será considerada nula."

El Artículo 240 del presente Código estipula que el trabajador no podrá ser cambiado de la ruta o zona que se le haya designado en el contrato sin que éste tenga conocimiento de la remoción. Debiendo en todo caso asegurársele que recibirá igual retribución y que el empleador correrá con los gastos que ocasione el traslado.

En caso de que la operación no fuere acordada por mediación del agente, éste tendrá derecho a la comisión, siempre que sea una operación con un cliente de la lista conferida al agente cuando se hubiere señalado lista, o de algún cliente de la zona cuando ésta se hubiere indicado.

Cuando el agente finalice cada una de sus giras tendrá derecho a un período de descanso retribuído en una proporción de un día por cada siete días de viaje efectuado, siempre y cuando el agente trabaje fuera de su plaza; esto sin perjuicio a lo establecido en el artículo 41 que fija lo siguiente:

"Artículo 41.- El descanso semanal debe darse de preferencia los domingos. No obstante, cuando se tratase de alguno de los supuestos descritos en el artículo siguiente, puede estipularse entre el empleador y trabajador un período íntegro de veinticuatro horas consecutivas de descanso, en día distinto, a cambio del descanso dominical.

"Cuando un trabajador preste servicios en

su día de descanso, tendrá derecho a que como compensación se le conceda otro día de descanso."

La disminución importante y repetida del volumen de las operaciones por hechos imputables al trabajador será considerada como causal especial de despido justificado. Así se desprende del Artículo 241 del Código del Trabajo.

El Artículo 242 deja claramente expreso que no se considerarán trabajadores a los Corredores de Seguros que coloquen pólizas de varias compañías aseguradoras y que no estén sujetos a horarios de trabajo, ni a registros de asistencia, ni a los elementos esenciales de la relación de trabajo.

#### VI. ARTISTAS, ACTORES, MUSICOS Y LOCUTORES

El Capítulo VI del Título VII, Libro I ha sido dedicado a la regulación de los artistas, actores, músicos y locutores destinando para los mismos las disposiciones contenidas en los Artículos 243 y 244 del Código del Trabajo.

Así tenemos que las disposiciones de este Capítulo, establece el Artículo 243, se aplicarán a los artistas, actores, músicos y locutores que actúen en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación, o en cualquier otro local donde se transmita la voz o imagen del artista, del músico o del locutor o se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use.

El artículo 244 por su parte fija las normas por las cuales se regirán estas personas, las cuales pasamos a enumerar:

- 1.- El Contrato de Trabajo puede ser fijado:
  - a.- Por tiempo definido;
  - b.- por varias temporadas;
  - c.- por tiempo indefinido;
  - d.- para la celebración de una o varias funciones, representaciones o actuaciones.
- 2.- El salario podrá convenirse por:
  - a.- unidad de tiempo;
  - b.- para una o varias temporadas;
  - c.- para una o varias funciones, representaciones o actuaciones.
- 3.- La realización del trabajador no podrá sobrepasar de cinco horas ininterrumpidas por espectáculo, en los casos de representaciones públicas, debiendo alternarse en períodos de actuación y descanso.

En los lugares en los cuales debido a la forma de operar no puedan amoldarse a lo anteriormente establecido, podrá convenirse, con la respectiva organización social a la cual se encuentre sometido el artista, músico o locutor, condiciones diferentes.
- 4.- La semana laborable del locutor no podrá exceder

de cuarenta y cinco horas. Tratándose de los descansos en las medias jornadas no serán inferiores a una hora.

5.- Todo trabajador, músico o artista tendrá derecho a siete días de vacaciones remuneradas por cada tres meses de trabajo con el mismo empleador. Así lo deja expresado el ordinal 5 del artículo 244 del Código del Trabajo.

6.- Los contratos de los artistas, actores, músicos y locutores no podrá establecer un período de descanso remunerado inferior a cinco días cuando este contrato se celebre por un término inferior a tres meses y superior a dos semanas.

No obstante, cuando el contrato se celebre por un término superior a cinco meses y siempre que trabajen al menos cuatro veces a la semana, los trabajadores quedarán cubiertos por el régimen común de vacaciones.

7.- En este séptimo ordinal el artículo 244 estatuye que en todo centro de baile o en aquellos que se lleven a cabo actividades similares, siempre que los mismos sean de primera categoría, existe la obligación de que en los mismos se presente por lo menos una vez por mes, una orquesta panameña. No obstante, el Organo Ejecutivo queda facultado

para reglamentar esta materia debiendo en todo caso tomar en consideración la capacidad económica de la empresa.

- 8.- En su ordinal 8 el artículo en mención establece la obligación que tienen los establecimientos que deseen contratar orquestas extranjeras, de tener a su servicio una orquesta panameña.
- 9.- Los trabajadores que presten sus servicios como locutores, narradores o animadores deben ser de nacionalidad panameña.

De la presente disposición se exceptúan aquellos narradores y animadores que pertenezcan a un grupo organizado extranjero que efectúe presentaciones temporales en nuestro país, comprendiendo también esta excepción a aquellas personas que aún siendo extranjeros estuviesen trabajando como locutores o narradores en nuestro medio en la fecha en que entró a regir éste, por permiso otorgado para trabajar como tales.

Aparte de las disposiciones que recoge nuestro Código del Trabajo destinadas a regular las relaciones laborales de los artistas, actores, músicos y locutores, el legislador panameño ha creado la Ley No. 10 de enero de 1974, por la cual se dictan normas para proteger a los artistas y trabajadores de la música nacional, que consideramos de importancia transcribir para la mejor realización de este trabajo.

Esta ley, que fué publicada el miércoles 23 de enero del mismo año, consta de cinco artículos que a continuación enumeramos:

"Artículo 1o.- Todo empleador que contrate los servicios de una orquesta o agrupación musical extranjera tendrá la obligación de contratar a una orquesta o agrupación musical nacional de planta en cada uno de los lugares donde se presenten las orquestas o agrupaciones musicales extranjeras y por el período de la respectiva contratación. En estos casos las orquestas o agrupaciones musicales nacionales recibirán la suma mínima de Mil Balboas (B/ 1.000.00) por presentación y de la remuneración pactada cada uno de los miembros recibirá la suma mínima de Sesenta Balboas (B/ 60.00) por presentación.

"Artículo 2o.- Los artistas, orquestas o agrupaciones musicales extranjeros deberán cotizar el cinco por ciento (5%) del valor de la contratación y por cada miembro en concepto de cuota de paso la suma de Veinte Balboas (B/ 20.00) las cuales serán pagadas en el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y entregadas a los sindicatos respectivos.

Parágrafo: El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, Sección de Permisos Temporales, enviará a consulta copia del contrato celebrado entre el empleador y los artistas, orquestas o agrupaciones musicales extranjeras y con los nacionales que alternen con ellas al Sindicato respectivo antes de aprobarlos con el fin de que emita opinión.

"Artículo 3o.- Durante los carnavales, las orquestas o agrupaciones musicales nacionales de música típica y ritmos modernos y populares, que laboren en el territorio nacional y que no alternen con orquestas o agrupaciones musicales extranjeras, recibirán como mínimo la suma de Seiscientos Balboas (B/ 600.00) por jornada ordinaria de presentación y sus miembros ganarán como mínimo Cincuenta Balboas (B/ 50.00)

"Artículo 4o.- La firma de los contratos de trabajo de los artistas, orquestas y agrupaciones musicales extranjeros y de las nacionales que alternen con ellos, deberá efectuarse en el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, Sección de Permisos Temporales y en su defecto, en los Consulados acreditados en el extranjero.

Los contratos mencionados en el párrafo anterior requerirán la aprobación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social el cual, para cuando existan dudas razonables sobre el valor de la contratación, nombrará peritos para que determinen cuál será el precio justo de éstos.

"Artículo 5o.- El empleador, el artista, las orquestas o agrupaciones musicales que infrinjan las disposiciones contenidas en esta Ley, serán sancionados con multa de Cien Balboas (B/ 100.00) a Dos Mil Balboas (B/ 2.000.00) a favor del Tesoro Nacional, puesta por la Dirección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social."

## VII. TRABAJO DE AUTOTRANSPORTE

El Capítulo VII del Código del Trabajo destinado al Trabajo de Autotransporte, establece en su Artículo 245 que:

"Las relaciones entre los choferes, conductores, cobradores y demás trabajadores que presten sus servicios a bordo de autotransporte de pasajeros, de carga o mixtos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles y los propietarios o concesionarios de estos vehículos, quedan sujetos a las disposiciones de este Código y a las reglas especiales del presente Capítulo."

"Las estipulaciones que en cualquier forma desvirtúen la naturaleza laboral de la relación anteriormente expuesta no producirán ningún efecto legal."

En el Contrato de Trabajo de autotransporte el dueño

del vehículo y concesionario son conjuntamente responsables de las obligaciones deducidas de las relaciones de trabajo y las derivadas de la ley. Para tales efectos, en caso de que el vehículo estuviere sujeto a venta con retención de dominio, se entenderá como propietario solamente a quien hubiere comprado el vehículo sujeto a la mencionada reserva. Tal norma aparece reglamentada en el Artículo 246 de nuestro Código del Trabajo.

Las prohibiciones a que están sujetos los trabajadores aparecen clasificadas en el Artículo 247 del mencionado Código, en dos apartados que procederemos a enumerar:

- 1.- Queda prohibido a los trabajadores de autotransporte hacer uso de bebidas embriagadoras durante las horas comprendidas en la prestación del trabajo, así como en las seis horas anteriores a la iniciación de la misma.
- 2.- Igualmente se les prohíbe el uso de drogas alucinógenas o de narcóticos que puedan ser utilizados por éstos durante las horas laborables o fuera de las mismas, sin que exista prescripción médica para tal uso.

En caso de que un trabajador necesite el uso de drogas o de narcóticos por prescripción médica deberá poner en conocimiento de esto al empleador y mostrarle dicha prescripción antes de

iniciar su trabajo, presentando a la vez la suscripción donde consta que puede trabajar.

Obligaciones especiales de los Trabajadores de auto-transporte.

El Artículo 248 del Código del Trabajo hace una enumeración de las obligaciones propias de los trabajadores de autotransporte que se resumen en los siguientes puntos:

- 1.- Tienen la obligación de tratar cortesmente y con esmero al pasajero; igualmente a la carga con su debida precaución.
- 2.- Los trabajadores de autotransporte deberán someterse a los exámenes médicos periódicos que se establezcan tanto en las leyes como demás normas de salubridad.
- 3.- Es obligación de éstos también cuidar del buen funcionamiento de los vehículos e informar al empleador de cualquier desperfecto que observen.
- 4.- Es obligatorio también que dichos trabajadores realicen las revisiones y reparaciones de emergencias que permitan sus conocimientos.
- 5.- Deberán observar al máximo los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades o el empleador.
- 6.- Igualmente deberán abstenerse de recoger pasajeros o cargas, si ello no entra dentro de sus obligaciones.

Obligaciones especiales de los empleadores en el contrato de trabajo de autotransporte.

Por la especialidad que reviste este contrato de trabajo debido a la modalidad de la prestación misma, el legislador ha considerado necesario crear una serie de pautas a las cuales deberán señirse los empleadores a fin de evitar el abuso por parte de los mismos, estableciendo así una equiparidad en cuanto a deberes y derechos de ambas partes contratantes. Es por esto que el Código del Trabajo en el Artículo 249 establece como obligaciones especiales de los empleadores de dichos contratos de trabajo, las siguientes obligaciones:

- 1.-Hacer las reparaciones para garantizar el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad de los trabajadores, usuarios y público en general.
- 2.- Dotar a los vehículos de las herramientas y refacciones indispensables para las reparaciones de emergencia.
- 3.-Observar las disposiciones de los Reglamentos de Tránsito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos.

Se considera como causal especial de despido justificado la negativa a realizar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada. Sin embargo, se considerará como causa justificada la negativa a la realización de viajes en los

cuales por circunstancias propias del vehículo, como por ejemplo, el hecho de que no se encuentre en condiciones de seguridad necesarias para garantizar la vida de los trabajadores y del público en general.

El contrato de trabajo de autotransporte constituye otra innovación de nuestro Código del Trabajo vigente, ya que en éste aparece regulado por primera vez, contribuyendo así a proporcionar las reglas necesarias para una prestación justa y equitativa que beneficia no sólo a las partes contratantes sino a la sociedad en general.

#### VIII. TRABAJO EN EL MAR Y EN LAS VIAS NAVEGABLES

Para esta clase de trabajo designada por nuestro legislador como uno de los contratos de trabajo que entran en la categoría de "especiales" se ha destinado el Capítulo VIII del Título VI, Libro 1 de nuestro Código de Trabajo, el cual ha sido dividido en dos secciones, dedicando la primera al estudio de las Naves en Servicio Internacional que abarca los artículos comprendidos entre el artículo 251 y el 276. La segunda sección se le señala a las Naves de Cabotaje y de Pesca reguladas en los artículos 277 y 278 de nuestro Código de Trabajo.

Seguidamente pasamos a hacer un análisis de los mencionados artículos, estudiando primeramente aquellos que forman parte de la Sección primera, es decir la referente

a las Naves en Servicio Internacional.

En esta materia se hace primero la salvedad de que "las relaciones entre empleadores y trabajadores en naves que se dediquen al servicio internacional, se registrarán en general por este Código y en especial por las disposiciones de esta Sección."

Según la disposición número 252, formarán la tripulación de una nave:

1. El Capitán.
2. Los Oficiales de cubierta.
3. Los sobrecargos y contadores.
4. Los marineros.
5. Toda persona que preste servicio a bordo de un barco en cualquier actividad.

El Capitán de la nave será considerado para todos los efectos legales, como el representante del empleador, si éste no fuere, gozando además de todo el carácter de autoridad para lo que sea necesario con las facultades que le atribuyen las leyes generales.

Los tripulantes podrán celebrar contratos de trabajo por tiempo definido, por viajes, o por tiempo indefinido. En caso de que se celebren tres o más sucesivos contratos de tiempo definido por viajes, se transforma la relación de contrato de tiempo indefinido. Por contrato sucesivo se entiende la relación con otro contrato anterior cuando

entre ambos exista un lapso máximo de tres meses.

El empleador tiene la obligación de reintegrar al trabajador al lugar o puerto de enganche antes de dar por concluída su relación de trabajo, no importa cual sea la modalidad del contrato. No obstante, establece nuestro Código del Trabajo en su Artículo 255 que:

"cuando el trabajador hubiere sido contratado en Panamá independientemente de cual fuese el puerto de enganche, el empleador tendrá la obligación de restituir lo al lugar de contratación."

Los gastos de reintegración deben comprender todos los relacionados con el transporte, salario, alojamiento y manutención durante el viaje, además de los gastos que hayan sido fijados para su respectiva salida.

Todos los contratos de embarque relativos a una nave se tendrán por terminados en caso de que la nave sea panameña y cambie de nacionalidad. Tal resolución será considerada en el momento en que se cumpla con la obligación propia del empleador arriba mencionada. En todo caso, los tripulantes tendrán derecho, cualquiera que sea la duración pactada del contrato, al pago de tres meses de salarios sin perjuicio de las prestaciones reconocidas en este Código, a sus salarios hasta que se le termine la duración de su contrato si faltaren menos de tres meses por terminar, o al pago de dos meses de salario cuando el contrato sea por tiempo indefinido, y en todos los demás casos, al importe de tres meses de sus salarios.

Aún cuando medie causa justificada, las partes no podrán dar por terminado ningún contrato de embarque, mientras la nave esté en viaje. Es decir, cuando ésta permanezca en el mar o en algún puerto nacional o extranjero que no sea de los puertos a que se refiere el Artículo 255 de que ya hicimos mención, siempre que se asegure al trabajador su restitución a uno de aquellos y el pago del trabajo realizado a que tuviere derecho según el contrato terminado.

En caso de que el contrato sea por viaje, el hecho de que se le varíe el destino a la nave será también causa justa para que los trabajadores den por terminados sus contratos, a menos que intervenga la presunción de arribo forzoso.

No obstante, si fuera un contrato de alistamiento por tiempo indefinido en el cual no se haya convenido un resarcimiento pecuniario mayor, tendrá derecho al pago de dos semanas de salario por cada mes de servicio en exceso de los tres meses. Si se tratase de contrato pactado por viaje o por tiempo definido, se regirá el mismo por las reglas generales para la terminación de los contratos en general.

Dado el hecho de que una nave desapareciere por naufragio u otro motivo, se darán por terminados los contratos de empleo relativos a la misma; sin embargo, los tri-

pulantes tendrán derecho a la indemnización prevista en el Artículo 225 que fija la escala de indemnización para los casos en que el trabajador tenga derecho a la misma, debiendo recibirla del empleador por los servicios prestados a partir de la vigencia de nuestro actual Código del Trabajo, teniendo además derecho los tripulantes al pago en efectivo del valor que tengan sus efectos personales que se hayan perdido o deteriorado por efecto del naufragio.

El trabajador deberá otorgar al Capitán o empleador una declaración escrita de los efectos personales que lleva a bordo, al igual que el valor que tengan los mismos.

Es competencia absoluta del Capitán la facultad de fijar las jornadas y turnos de trabajo de acuerdo con los usos marítimos, sin perjuicio de que las autoridades del ramo intervengan cuando el buque esté en puerto para aplicar los principios y normas de justicia social contravenidos.

Tendrá derecho a que se le pague el sobretiempo con un recargo que no sea inferior al veinticinco por ciento sobre el salario devengado, todo miembro de la tripulación de una nave panameña, que se dedique al servicio internacional, cuyo tiempo de trabajo efectivo pase de los límites legales, o inferiores por cláusulas de los contratos.

Los trabajadores que hayan sido contratados por

viaje tendrán derecho a un aumento proporcional de sus salarios en caso de prolongación o retardo del viaje, a menos que esto se deba a motivos de fuerza mayor o a caso fortuito. En caso de que el viaje se acortara, no importa cual fuere la causa, no se hará reducción de salarios.

El Artículo 262 del presente Código establece que todos los miembros de la tripulación de una nave panameña que se dedique al comercio internacional, tendrán derecho después de doce meses de servicio ininterrumpido, sin perjuicio de usos marítimos internacionales que les favorezcan, a vacaciones anuales remuneradas cuya duración será la que el mismo artículo enumera en las siguientes:

"1.- En caso de los capitanes y oficiales, así como los oficiales u operadores de radio telégrafo, de no menos de dieciocho días laborables por cada año de servicio y

2.- En el caso de los otros miembros de la tripulación de no menos de doce días laborables por cada año de servicio."

La Dirección General del Trabajo o el Consulado al que corresponda el puerto de zarpe, otorgará los formularios para los contratos de marino en las naves bajo bandera panameña dedicadas al servicio internacional. No obstante, el contrato y los nombres de los tripulantes constaran en un mismo documento, a fin de que no existan indi-

viduos de la tripulación que no aparezcan debidamente contratados.

Tal determinación se desprende del Artículo 263 de nuestro Código del Trabajo.

En la siguiente disposición se establece que el contrato de marinos deberá ser firmado en tres ejemplares por el capitán o quien haga las veces de éste, y los marinos en presencia de la autoridad panameña correspondiente. Estos ejemplares se repartirán de la siguiente manera: uno al capitán, otro a la autoridad que intervino en la contratación y el otro será depositado en el Departamento de Trabajo o remitido a éste por el funcionario que conociere del contrato.

"El capitán o quien haga sus veces, queda en la obligación de colocar copia del contrato en lugar visible y de libre acceso a los marinos para conocimiento de los mismos" termina diciendo este artículo.

Por medio del Artículo 265 se deja constancia de la prohibición a la intervención de intermediarios en las gestiones de alistamiento, exceptuándose los sindicatos y demás instituciones debidamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Según el artículo siguiente, es obligación del capitán de toda nave panameña dedicada al servicio internacional, mantener en lista de tripulación no menos del diez por ciento de marinos de nacionalidad panameña o de extrano

jeros casados con panameñas o con hijo o hijos de madre panameña, siempre y cuando dichos marinos estén domiciliados en Panamá.

Las autoridades portuarias panameñas, como los Consules de la República de Panamá en el extranjero, o las autoridades del Trabajo, a su arribo a puerto o cuando pasen en tránsito por el Canal de Panamá, vigilarán que los capitanes, dueños o agentes de naves cumplan estrictamente con lo preceptuado en este artículo.

La Dirección General de Trabajo, previa comprobación de la falta de marinos panameños disponibles en la República de Panamá, podrá autorizar que se altere temporalmente el porcentaje anterior, afirma nuestro Código del Trabajo en el Artículo 266 al cual nos estamos refiriendo, en cuyo contenido se establece también la facultad que tiene el Cónsul de la República en el puerto respectivo, de conceder el permiso de zarpe cuando por cualquier circunstancia ajena al capitán del barco se altere en la tripulación el porcentaje de marinos panameños, siempre y cuando se dé previa comprobación de la falta de marinos panameños en ese puerto.

En la oficina de la autoridad panameña del trabajo se le otorgará al marino un carnet que contendrá los datos que según el Artículo 267, deberá contener dicho carnet:

- 1.- Número del Certificado.

- 2.- Fotografía.
- 3.- Nombre completo, fecha y lugar de nacimiento, nacionalidad, domicilio y estado civil.
- 4.- Señas particulares.
- 5.- Firma.
- 6.- Nombre y clase de barco para el cual se ha comprometido a trabajar o en el cual ha trabajado anteriormente.
- 7.- Lugar y fecha de alistamiento.
- 8.- Servicio prestado a bordo.
- 9.- Lugar y fecha de conclusión del contrato; y
- 10.- Firma del capitán y de la autoridad panameña correspondiente.

El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social expedirá estos carnets. No obstante, los Cónsules quedan facultados para otorgar certificados provisionales, mientras el Ministerio envíe el carnet definitivo. La expedición, forma y contenido de estos carnets será reglamentado por el Organo Ejecutivo.

Si el viaje convenido no se efectuare por acto de los propietarios, el capitán o los fletadores, los trabajadores podrán retener los anticipos, pues conservan este derecho, no importa cual sea la suma recibida, pudiendo no obstante, recibir un mes de sueldo si no desearan hacer tal retención.

En caso de que la interrupción del viaje tuviere lugar después de haber salido la nave del puerto, los trabajadores que hayan sido contratados por viaje recibirán los salarios íntegros que habrían devengado si se hubiera realizado el viaje, y en los demás casos tendrán derecho a dos meses de salario; en todo caso el marino será restituido al puerto de embarque, con el pago de salarios.

Pero si el viaje se suspendiese antes de empezar, debido a causas mayores, los trabajadores solamente podrán recibir los sueldos vencidos o anticipos recibidos como derecho que les compete.

Consideramos necesario hacer mención de las causas que según el artículo 268 del Código del Trabajo, deben ser consideradas como de fuerza mayor.

- 1.- La declaración de guerra o interdicción de comercio con el país al que se hiciere el viaje; y
- 2.- El estado de bloqueo del puerto adonde iba destinado o la peste que en el mismo sobrevenga.

Asimismo, consideramos prudente señalar las reglas que según el Artículo 269 del mencionado Código, se observarán para llevar a cabo la liquidación de los salarios del trabajador. Estas serán las siguientes:

- 1.- Por unidades de tiempo devengadas si el ajuste se hubiere realizado en esta forma.
- 2.- Si el contrato fuere por viaje se considerará

que ha ganado la mitad de su ajuste cuando falleciere durante el viaje de ida, la totalidad si muriere de regreso.

3.-Si el ajuste se hizo a la parte, se pagará toda la que corresponda al trabajador cuando la muerte de éste sucediere después de comenzado el viaje.

Si el trabajador muriere a consecuencia de defender la nave o si por ello fuere apresado, será considerado presente para devengar los salarios a que tendría derecho conforme a su contrato, hasta que termine el viaje o normalmente debiera haber concluido. Así queda claramente expresado en el Artículo 270 del Código del Trabajo.

El artículo siguiente dispone que el trabajador perderá los salarios no devengados a que tuviere derecho, solamente por el hecho de abandonar sin causa justificada la nave, esto sin perjuicio de las demás responsabilidades legales en que éste incurriere.

El Artículo 272 del Código del Trabajo establece lo siguiente:

"El trabajador que sufiere de alguna enfermedad no profesional mientras la nave está en viaje, tendrá derecho a ser atendido por cuenta del empleador, tanto a bordo como en tierra, con goce de su sueldo; y una vez curado, ser restituido al lugar correspondiente de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 255, si así lo pidiere. Los casos de enfermedad profesional y accidente de trabajo se cubrirán de acuerdo

con las normas que sobre Riesgos Profesionales señala el Libro 11 de este Código."

Si los alumnos de los buques-escuela, los menores de dieciocho años de edad no podrán prestar servicios a bordo de ningún barco. Dichos alumnos tendrán que obtener la aprobación y vigilancia de los Ministerios de Trabajo y Bienestar Social y de Educación.

No se considerará legal la huelga cuando ésta fuere efectuada en la embarcación que se encontrare navegando o fondeada fuera del puerto.

Los usos y costumbres marítimos internacionales así como los convenios internacionales sobre la materia, serán aplicados en los casos que no aparezcan regulados en el Código del Trabajo.

El último artículo que regula las Naves en Servicio Internacional, constituyendo así la Sección Primera en que han sido divididos el Contrato Especial de Trabajadores del Mar, termina diciendo que "las contravenciones a los artículos mencionados anteriormente serán sancionadas con multa de Cien a Mil Balboas que será impuesta por las autoridades del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, y en el extranjero por los funcionarios consulares de la República."

La Sección Segunda del Contrato de Trabajo en el Mar y en las Vías Navegables, destinada a regular las Naves de Cabotaje y de Pesca, recoge en el Artículo 277 del Código

del Trabajo un determinado número de normas especiales por las cuales se han de regir las relaciones de trabajo existentes entre el armador y los tripulantes de las naves de cabotaje y de pesca comercial. Estas son las siguientes:

- "1.- Están sujetos a las disposiciones de este Capítulo el marino pescador y cualquiera persona empleada o contratada a bordo de una nave de pesca o cabotaje, en cualquier calidad.
- 2.- Los marinos pescadores solamente podrán ser remunerados mediante la fijación de un salario base no inferior al mínimo legal y un porcentaje del producto por viaje, deduciendo únicamente los gastos directos causados por el viaje en la nave donde preste servicios, que no sea inferior al tres por ciento de dicho producto, prorrateado entre los miembros de la tripulación o mediante la fijación de una suma a la par representada por un porcentaje del producto de cada viaje, deduciendo exclusivamente los gastos directos del viaje. El porcentaje de dicho producto será distribuído entre todos los miembros de la tripulación y sólo podrá ser pactado cuando el armador garantice a cada miembro de la tripulación el salario mínimo correspondiente por cada jornada diaria de trabajo, independientemente del producto del viaje.
- 3.- Sólo se entiende como gastos directos de viaje los realizados en concepto de combustible, lubricante, víveres, refrigeración y carnada.

Se prohíbe la celebración de contratos de arrendamientos o de otra índole con miembros de la tripulación con el propósito de eludir la responsabilidad por las prestaciones laborales. Se reputará empleador a la persona o empresa que reciba el beneficio por el producto de la pesca o el tráfico de cabotaje, y que tenga organizada la actividad o el servicio correspondiente.

- 4.- El propietario de la nave, cuando no fuere empleador, será solidariamente responsable con el empleador por todas las prestaciones e indemnizaciones derivadas de la relación de trabajo.
- 5.- El alojamiento y la alimentación que reciba la tripulación durante el viaje será gratuito y no se considerará como parte del salario.
- 6.- Por cada día de descanso semanal o de fiesta nacional laborado durante el viaje, el trabajador tendrá el disfrute de un día de descanso en tierra, como compensación, remunerado con un recargo del cincuenta por ciento. Dicho descanso se concederá a más tardar antes de que se inicie el tercer viaje.
- 7.- Cada miembro de la tripulación gozará de un día de descanso adicional remunerado en tierra por cada ocho días de servicios prestados a bordo, que deberá ser liquidado por completo al finalizar cada viaje, en compensación total de las horas extraordinarias servidas durante el mismo.
- 8.- Se permite la celebración de contratos por viajes, siempre que la cláusula conste expresamente en el contrato escrito. Cuando se celebren sucesivos contratos por viaje la relación se reputará por tiempo indefinido."

Se reputan como causas justificadas de despido con carácter de especiales, según lo establece el Código del Trabajo en el Artículo 278, las siguientes:

- "1.- El retraso grave o la inasistencia del trabajador a la hora de salida de la nave, o que presentándose no haga el viaje sin que medie causa justificada.
- 2.- La insubordinación o la desobediencia grave a las órdenes impartidas por el capitán o el armador; y,

3.- La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancía en el desempeño de sus servicios."

La reglamentación del Contrato del Trabajo en el Mar y en las Vías Navegables no es innovación del Código del Trabajo vigente, ya que el antiguo Código del Trabajo de 1947 lo reglamentaba en forma amplia, dedicándole al mismo el Título Décimo Segundo. No obstante, el Legislador, tomando en consideración la amplitud de la materia, estimó necesario hacer una división de la misma que, como acabamos de explicar, repartió en dos Secciones. Así, en esta forma, este tema que nos ocupa viene a ser claramente regulado por el Código del Trabajo, que regula las relaciones entre las partes contratantes en el Trabajo del Mar y en las Vías Navegables.

También esta materia ha sido objeto de una serie de Convenios a través de los cuales nuestro Legislador ha ratificado diversos puntos de la misma. A continuación mencionamos éstos, someramente, como complemento de nuestro estudio:

Convenios sobre los Trabajadores del Mar que Panamá ha ratificado:

- 1.- Convenio No. 9, por medio del cual Panamá ratifica la colocación de la gente del Mar. (1920)
- 2.- Convenio No. 16, por medio del cual Panamá ratifica la obligación de exigir exámenes médicos de menores. (marítimo) 1921.

- 3.- Convenio No. 23, por medio del cual Panamá ratifica la repatriación de la Gente de Mar. (1926)
- 4.- Convenio No. 55, por medio del cual Panamá ratifica la obligación del armador en caso de enfermedad o accidente de la Gente de Mar. (1936)
- 5.- Convenio No. 56, por medio del cual Panamá ratifica el Seguro de Enfermedad de la Gente de Mar. (1936)
- 6.- Convenio No. 58, por medio del cual Panamá ratifica la edad mínima (Trabajo Marítimo Revisado). (1936)
- 7.- Convenio No. 68, por medio del cual Panamá ratifica la Alimentación y Servicio de Fondas. (Tripulación de Buques). (1946)
- 8.- Convenio No. 69, por medio del cual Panamá ratifica la necesidad de un Certificado de aptitud de los cocineros de buque. (1946)
- 9.- Convenio No. 71, por medio del cual se ratifica la Pensión de la Gente de Mar. (1946)
- 10.- Convenio No. 74, por medio del cual Panamá ratifica el Certificado de Marineros Preferente. (1946)
- 11.- Convenio No. 92, por medio del cual Panamá ratifica el Alojamiento de la tripulación. (Revisado). (1949)

12.-Convenio No. 108, por medio del cual Panamá ratifica los Documentos de identidad de la Gente de Mar. (1958)

#### IX. CONTRATO DE LA CONSTRUCCION

Este contrato de trabajo que regula nuestro Código del Trabajo en la categoría de "contratos especiales", tiene destinado, para su reglamentación jurídica, el Capítulo IX, del Título VII del Libro 1, capítulo en el cual sólo aparecen dos disposiciones contenidas en los artículos 279 y 280. No obstante, podemos citar la Ley No. 72 de 15 de diciembre de 1975, por la cual se dictan disposiciones relacionadas con el contrato de trabajo de la actividad de la construcción.

El primer artículo de esta ley establece la obligación que tiene el empleador en los contratos de trabajo celebrados por obra determinada o fase correspondiente, o tiempo definido en obras y actividades de construcción que establece el Artículo 279 del Código del Trabajo, de pagar un aporte correspondiente al seis por ciento (6%) de la totalidad de los salarios percibidos durante la relación.

Esta obligación desaparece cuando la relación de trabajo termina con arreglo a lo dispuesto en los ordinales 4, siempre y cuando que la muerte no se deba a accidente de trabajo; 5o. y 7o. del Artículo 210 a.; las causales tipificadas en acápite a) y los numerales 2, 5 y 7 del acápite b)

del Artículo 213 y en el Artículo 222 del Código del Trabajo.

Las indemnizaciones de que tratan los Artículos 6o., 7o., 8o., y 9o. de esta Ley, se entregarán directamente al trabajador según lo estipula el citado Artículo.

El aparte del cual hacemos mención será entregado en la Caja del Seguro Social dentro de los cinco (5) días laborables siguientes al preaviso, el cual deberá ser de dos días si tuviese menos de tres meses de servicio; de tres días si tuviesen de tres a seis meses de trabajo, y de una semana si el tiempo de servicio fuere mayor a seis meses. En caso de que se omita el preaviso necesario para poner fin a la relación de trabajo prolongará ésta por los días equivalentes, tal como lo estipula el Artículo 16 de la mencionada Ley. Pero cuando la relación termine por el reconocimiento al trabajador por el sistema de previsión de la pensión de jubilación o invalidez, permanente y definitiva, previa comprobación de que percibirá la pensión respectiva durante el mes siguiente y cuando termine debido a la incapacidad mental o física del trabajador que haga imposible la prestación del servicio, debidamente comprobada, el aporte se entregará directamente al trabajador dentro del plazo que arriba dejamos expuesto.

La mora en la consignación del aporte obliga al empleador a consignar, como única indemnización a favor del

trabajador, el importe equivalente al salario correspondiente a los días en que incurra en mora; así queda establecido en el Artículo 2o. de la Ley 72.

Los fondos consignados en la Caja del Seguro Social serán depositados en el Banco Hipotecario Nacional y éstos serán utilizados en los programas de construcción de vivienda de interés social, dando preferencia a los que incluyan a los trabajadores de la construcción y serán utilizados como aval o garantía para cubrir la suma de los préstamos hechos a largo plazo.

Las sumas consignadas en la Caja del Seguro Social, de los aportes hechos por el empleador más las cantidades de indemnización por la mora en que incurra el empleador, formarán un fondo individual que será utilizado para diversos fines, los cuales enumera el Artículo 5o. de la Ley mencionada y que consideramos necesario enunciar. Estos son los siguientes:

- 1.-Durante el período de cesantía no imputable al trabajador que se iniciará después de disfrutar de las vacaciones a las cuales tiene derecho el trabajador, con derecho a partidas semanales, cuyo importe no excederá del cincuenta por ciento (50%) del promedio del salario devengado durante los últimos seis meses de aporte, siempre que el trabajador se registre en el Servicio Na-

- cional de Empleo y esté disponible para su colocación y hasta que se agote su fondo individual.
- 2.- Cuando el trabajador solicite que se le entregue hasta el cincuenta por ciento (50%) de su fondo individual acumulado para la compra o construcción de vivienda propia.
  - 3.- Cuando se reconozca al trabajador pensión de invalidez, vejez o incapacidad absoluta permanente.
  - 4.- En caso de fallecimiento del trabajador, se entregará lo que le corresponde, a sus familiares, conforme al orden y procedimiento señalado en el Artículo 155 del Código de Trabajo, con tramitación en los juzgados seccionales de trabajo.
  - 5.- Cuando el trabajador comprobadamente preste sus servicios en otra actividad económica de modo permanente.

En ningún caso, el trabajador o sus herederos recibirán sumas mayores de las acumuladas en el fondo individual.

Cuando la relación de trabajo termina por causa justificada de naturaleza económica, el empleador está obligado a pagar directamente al trabajador la indemnización prevista en el Artículo 225 del Código del Trabajo y al cumplimiento de las correspondientes formalidades legales; esto queda claramente establecido en el Artículo 7 de la Ley en estudio.

En caso de que la relación de trabajo haya sido estipulada por tiempo definido y se produjese su terminación por despido injustificado, el empleador está en la obligación de pagar una indemnización a favor del trabajador, igual a los salarios que debía recibir durante el tiempo restante del contrato. En este caso el trabajador tendrá un plazo de un mes a partir de la fecha de despido, para presentar su reclamación por despido injustificado. El empleador podrá ofrecer, a cambio de esta indemnización, el reintegro a las labores habituales con pago de salarios caídos.

Si el trabajador no aceptare el reintegro, sólo quedará obligado el empleador al pago del diez por ciento de los salarios devengados y de los dejados de percibir hasta el día en que fehacientemente se le ofreció el reintegro para poner fin a la reclamación, incluyendo los salarios caídos hasta la fecha. Así lo dispone el Artículo 8o. de la Ley.

Cuando la relación de trabajo termine por causa injustificada y ésta sea declarada mediante Sentencia firme, la resolución que ordene el pago de la indemnización prevista en el Artículo 227 del Código del Trabajo autorizará al empleador para que en vez del pago de la indemnización ofrezca el reintegro de la persona que ha sido despedida en tal forma.

Dentro de los tres días siguientes a la notificación de la sentencia, el empleador podrá hacer uso de la opción que hemos mencionado. Una vez que la reciba el Tribunal, le dará traslado de ésta al trabajador por tres días.

Si vencido este término el trabajador no se hubiere reintegrado o se niegue a hacerlo, el empleador entregará dentro de los dos días laborables siguientes, el importe del diez por ciento (10%) de los salarios mencionados. En este caso los salarios caídos se contarán hasta el día en que se notifique por el Tribunal el ofrecimiento del reintegro.

Todos estos salarios caídos de que hemos estado hablando se pagarán a partir de la fecha de despido, si dentro de los quince días siguientes al mismo el trabajador reclamare en contra del mismo. Pasado este tiempo, los salarios se contarán desde la fecha en que se formule la reclamación.

En caso de que el total de los salarios exceda de tres meses, la Junta de Conciliación y Decisión podrá moderar el monto de los salarios caídos que surgirán del uso de la opción por parte del empleado, siempre que se tomen en cuenta los hechos probados en el proceso, los perjuicios sufridos por el empleado y las circunstancias del caso.

Para los efectos de lo dicho anteriormente no se tomarán en cuenta como salarios caídos la indemnización de

que trata el Artículo 277 del Código del Trabajo.

El despido deberá notificarse por escrito al trabajador en forma auténtica y refrendado por la persona designada por el empleador para ello. Todo despido efectuado en violación de esta norma será considerado ineficaz.

Si el trabajador alegare que ha sido despedido sin que por ello medio causa justificada, podrá presentar su reclamación ante la comisión existente para solucionar conflictos entre la Cámara de Empleadores y el Sindicato que administre la Convención Colectiva, la cual procurará conciliar a las partes. Si no se llegase a un acuerdo en la Comisión de Advenimiento dentro del plazo de cinco (5) días hábiles de la presentación de la reclamación, el trabajador podrá proceder a demandar o a formular su queja ante las autoridades administrativas de trabajo, en procedimiento de conciliación, tal como lo establece el Artículo 13 de la Ley en estudio.

Cuando el contrato haya sido realizado por tiempo definido, para obra determinada o fase correspondiente, en obras y actividades de construcción, no se se aplicará lo establecido en el Artículo 77 del Código del Trabajo.

"Artículo 77.- La relación de trabajo se considerará por tiempo indefinido:

1. Si vencido el término de un contrato por tiempo definido, el trabajador continúa prestando servicio.
2. Cuando se trate de un contrato para la

ejecución de una obra determinada, si el trabajador continúa prestando las mismas tareas, luego de concluida la obra; y

3. Cuando se celebren sucesivos contratos por tiempo definido o para obra determinada."

Entendemos por obra determinada para los efectos de esta Ley, la fase o fases definidas de la construcción para la cual se contratan los servicios de cada uno de los trabajadores.

Solamente cuando la prestación de servicios cuya duración sea limitada en el tiempo en atención a causas objetivas como por ejemplo, suplir vacaciones temporales, trabajo eventual, accidental u ocasional o cuando se trate de algún supuesto de reserva de plaza podrán pactarse contratos por tiempo definido.

Todo contrato que se celebre por tiempo definido contendrá una cláusula de duración en donde deberá señalarse la causa objetiva que dió origen al contrato según lo establece el Artículo 19 de la Ley, en su segundo párrafo.

Se podrán celebrar contratos de trabajo por tiempo indefinido los cuales se regirán por las normas establecidas en el Código del Trabajo. La indemnización en caso de despido por causa injustificada de que trata el Artículo 225 de dicho Código, sin perjuicio de lo dispuesto en los Artículos 211, 212 y 213 del mismo, será entregada di-

rectamente al trabajador con el cumplimiento de las formalidades y de las demás prestaciones que nuestro Código de Trabajo estipula.

En caso de que la relación de trabajo de un trabajador amparado por el fuero sindical termine, ya sea por vencimiento del plazo o por conclusión de la obra o fase de la misma, obligará al empleador a procurar la contratación del trabajador en otra obra que esté en ejecución o darle igual preferencia en la contratación de trabajadores para nuevas obras. Esta preferencia se mantendrá mientras dure el fuero sindical, sin que la empresa esté obligada a reconocer dicha preferencia a más del cinco por ciento (5%) del total de sus trabajadores por el hecho de que el fuero sindical sea derivado del ejercicio del cargo de representante sindical de la empresa.

En caso de que se lleve a cabo la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo conforme a lo establecido en nuestro Código del Trabajo, ésta podrá afectar a todos los trabajadores o a un número determinado de éstos. La falta grave o la escasez de materiales no imputables al trabajador será considerada como causal especial de suspensión de los efectos de tales relaciones de trabajo.

Una vez terminado el análisis de la Ley 74 sobre la actividad de la construcción, haremos un buen comentario sobre contrato de aprendizaje en nuestro Código del Tra-

bajo, dedicándole mayor atención a éste en el Capítulo siguiente.

#### X. CONTRATO DE APRENDIZAJE

El Capítulo X del Título VI del Libro I, ha sido destinado para el Contrato de Aprendizaje, disponiendo para ello solamente dos artículos que lo definen y estipulan su posterior reglamentación para una fecha anterior al 2 de abril de 1972, quedando autorizado para ello el Organo Ejecutivo previa consulta con el Instituto para la Formación y Aprovechamiento de los Recursos Humanos (IFARHU) y las organizaciones sociales de empleadores y trabajadores.

En la actualidad no se ha realizado tal reglamentación, quedando destinada la contratación del aprendizaje a la voluntad de las partes con la previa consideración del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

No obstante, existe un proyecto realizado por un miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al cual nos referimos en el Capítulo destinado al Contrato de Aprendizaje.

## CAPITULO III

### EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

- I. Evolución Histórica
- II. Definición
- III. Nociones Generales
- IV. Naturaleza Jurídica
- V. Requisitos Indispensables para el Patrono
- VI. Requisitos propios del Aprendiz
- VII. Efectos Generales del Contrato de Aprendizaje
- VIII. Obligaciones del Patrono o Maestro
- IX. Obligaciones del Aprendiz
- X. Contenido del Contrato de Aprendizaje
  - 1. Remuneración
  - 2. Jornada
  - 3. Duración
  - 4. Extinción del Contrato de Aprendizaje
- XI. El Contrato de Aprendizaje en nuestra Legislación

## CAPITULO III

### EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

#### I. EVOLUCION HISTORICA

El origen del aprendizaje se remonta a los principios de la humanidad, cuando los primeros trabajadores daban a conocer a sus hijos los procedimientos que habían aprendido a través de descubrimientos, para que fueran aprovechados por éstos, llegando a consituirse éste en el más destacado aspecto de la vida económica de entonces.

El Profesor Kaskel, refiriéndose al mismo, nos dice que el contrato de aprendizaje existió en Roma cuando los dueños de esclavos ofrecían éstos a otras personas para que los adiestraran en algún arte u oficio a cambio de que dichos esclavos prestaran sus servicios a quienes los enseñaban. (16)

Ya en la época de Justiniano a pesar de que el contrato de aprendizaje no se encontraba todavía reglamentado expresamente, se había desarrollado el hábito de confiar a un profesor la instrucción de los jóvenes.

Más tarde en el Imperio Romano se organizó el aprendizaje por medio de acuerdos entre el padre del aprendiz y el artífice que había de enseñarle.

Durante la dominación romana, lo mismo que entre los

---

(16) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 9a. Edición, Porrúa, S.A., México, 1966, pág. 878, citado por Kaskel.

godos que se establecieron en la península ibérica, los aprendices fueron víctimas de un trato severo y a veces hasta cruel.

Las leyes de Partidas regulaban el contrato de apren-  
dizaje; así un notable número de derechos y obligaciones  
eran dirigidos a los aprendices mediante estatutos de  
viejas corporaciones, los que restringían la cantidad de  
éstos, con las mejorías que un régimen de rígida jerarquía  
representaba para el trabajo.

Durante la Edad Media, se distinguía en las ciudades  
el mejor régimen de trabajo que hasta entonces se había  
conocido. Venían a ser las llamadas corporaciones o gre-  
mios constituídos por asociaciones de artesanos que desem-  
peñaban un mismo oficio. Estas corporaciones tenían el  
monopolio de las variadas actividades del trabajo.

El régimen de las corporaciones se remonta al siglo  
XI, siendo su mayor esplendor en el siglo XIII y aún en  
el siglo XV lo conservaban. Se desarrollaron en Italia,  
Francia, Inglaterra, España y Alemania.

Cada corporación estaba compuesta por un régimen de  
jerarquía que era el siguiente:

Los maestros: Eran los propietarios de los talle-  
res que existían en aquella época. Era el maestro quien  
señalaba las condiciones de trabajo y quien dirigía las  
obras que se llevaban a cabo.

Los compañeros u oficiales: Estos eran en realidad los verdaderos trabajadores del taller.

Los aprendices: Estos tenían el último grado dentro de la jerarquía corporativa. Eran los que se iniciaban en las corporaciones y con los cuales el maestro se comprometía a enseñarles una determinada actividad en el taller.

Según opina Cabanellas, estas corporaciones tenían como base las siguientes:

- 1.- Estructura jerárquica.
- 2.- El monopolio del gremio.
- 3.- La regulación de la capacidad productiva; y
- 4.- La regulación técnica de la producción. (17)

Los objetivos de las corporaciones eran de carácter económico y no profesional; es por esto que ellas regulaban la producción conforme a las necesidades del mercado a la vez que vigilaban la compra de los productos y la calidad de los mismos, fijando también los precios de los artículos y los salarios.

Es en este régimen corporativo donde el contrato de aprendizaje va a encontrar su mayor desarrollo. Para poder formar parte de una corporación los aspirantes debían poseer ciertos conocimientos, los cuales eran adquiridos mediante el contrato de aprendizaje al cual estamos haciendo referencia en este Capítulo.

---

(17) CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo, Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1959, pág. 47.

Es decir, según afirma Mario de la Cueva, que en aquel sistema corporativo el Contrato de Aprendizaje era el camino obligado no solo para aprender una actividad, sino también para formar parte de una Corporación. Es por estos motivos que fue necesario la reglamentación de los aprendices en forma rígida.

Posteriormente, se inició dentro del régimen de las corporaciones una serie de nepotismo, con lo cual se comenzó a dificultar la entrada a las corporaciones, de los aprendices que no fueran familiares del maestro. (18)

Por esta razón, comienzan a perder importancia las corporaciones que luego bajo la influencia de las ideas liberales dominantes, a finales del siglo XVIII, se produjo la supresión de las mencionadas corporaciones.

El Edicto de Turgot , Ministro de Hacienda del Rey Luis de Francia, así como los Decretos 2 y 17, del mes de marzo de 1791, instituían la libertad de trabajo y eliminaron los privilegios de las corporaciones; más, la ley de Chapelier, adoptada el 14 y 17 de junio de ese mismo año, prohibía terminantemente el restablecimiento de las corporaciones.

Posteriormente a la Revolución Francesa en los años que estuvieron sujetos al predominio de las ideas individualistas, tanto en lo económico como político, mantuvo el

---

(18) DE LA CUEVA, Mario. ob. cit. pág.878.

Estado una actitud de espectador de los hechos, basado en los principios de "dejar hacer" y "dejar pasar", sin hacer ninguna intervención al respecto, permitiendo el libre juego de los factores de producción.

La libertad existente trajo consecuencias funestas, puesto que al no haber una reglamentación legal, los jóvenes adolescentes eran injustamente explotados por los empresarios, quienes aprovechaban la ayuda de aquéllos en forma gratuita.

No obstante el derecho ante tal explotación de los aprendices, decidió el Estado ofrecerles su protección y amparo. Es por esto que el aprendizaje presentará entonces un elemento propio que lo aproxima más al contrato de trabajo, alejándolo del aprendizaje existente hasta ahora; el aprendizaje corporativo. Este elemento viene a ser la obtención necesaria de remuneración de dinero o en otro género o beneficio del aprendiz. A este sistema bien podemos denominarlo "aprendizaje artesano" como bien lo proponía Mario De Veali. (19)

Con el desarrollo de la industria, este contrato de aprendizaje artesano ha sido desplazado por una nueva forma de aprendizaje en la que existen rasgos que le dan

---

(19) DE VEALI, Mario. Lineamientos de Derecho del Trabajo 3a. edición, Tipográfica, Editora Argentina, Buenos Aires, 1956, pág. 406.

al mismo una fisonomía especial y que se denomina: "aprendizaje industrial".

Mientras que en el Contrato de Aprendizaje artesano la enseñanza constituye para el aprendiz y para el maestro la causa del contrato, en el aprendizaje industrial el objeto principal es el de proporcionar al obrero calificado un auxiliar que le permitirá trabajar más eficazmente.

Por último podemos afirmar que el aprendizaje ha permitido la intervención del Estado de manera activa, bien sea proporcionando la enseñanza a través de escuela de artes y oficios o bien entremezclando su actividad con las de los demás empresarios.

No obstante el contrato de aprendizaje ha disminuído notablemente en la actualidad "ya que la formación profesional ha llegado a estar a cargo, principalmente, de escuelas técnicas oficiales y de gestión administrativa y del Estado en general."

## II. DEFINICION

Debido a la gran variedad de definiciones que respecto a este instituto que nos ocupa han emitido los estudiantes del Derecho, creemos necesario antes de dar nosotros una definición al respecto, exponer varias de las aducidas por algunos de estos tratadistas del Derecho del Trabajo, así como las que nos ofrecen algunas legislaciones en sus respectivas disposiciones legales.

Así tenemos que para De Ferrari, este contrato de aprendizaje se define como "el acuerdo que celebra un empresario, el jefe de un taller o un artesano, por el cual se compromete a dar o hace dar una formación profesional metódica y progresiva a otra persona, la cual se obliga a su vez, a trabajar para su maestro en las condiciones y plazos fijados generalmente por la ley o la costumbre." (20)

Cabanellas nos dice que "el contrato de aprendizaje es aquel por el cual una persona se obliga a enseñar, por sí o por un tercero, mediante salario o no, la práctica de una profesión u oficio a otra obligada a trabajar en beneficio de quien dá la enseñanza." (21)

Los tratadistas Kaskel y Dersh, en su obra de Derecho del Trabajo expresan que "el contrato de aprendizaje es 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 su oficio." (22)

Saavedra Lamas, expresa que "el contrato de aprendizaje es aquel mediante el cual una persona, sea por sí o

---

(20) DE FERRARI. ob. cit. pág. 17.

(21) CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Contrato de Trabajo, Buenos Aires, 1949, pág. 859.

(22) KASKEL W y DERSCH, Herman. Derecho del Trabajo, Editorial De Palma, 5a. edición, Buenos Aires, 1961, pág.

por intermedio de otra bajo su dependencia se compromete a dar una formación profesional y metódica a otra persona por tiempo determinado; y ésta, a su vez a prestarle su fuerza de trabajo con el fin primordial de recibir aquella, mediando o no retribución." (23)

El Código de Trabajo francés, de 20 de marzo de 1928 define el contrato de aprendizaje como "aquel por el cual un jefe de un establecimiento comercial o industrial, un artesano o un trabajador, se obliga a dar o hacer una formación profesional metódica y completa a otra persona, la que a su vez se obliga a trabajar para aquél, bajo las condiciones y durante el tiempo convenido." (24)

Krotoschin por otra parte nos dice que "el contrato de aprendizaje es aquel contrato bilateral por el cual una parte se obliga a enseñar un oficio a la otra, práctica pero metódicamente haciéndola trabajar durante determinado tiempo en su fábrica, taller u oficina, y esa otra parte se compromete a prestar este trabajo con el fin de aprender el oficio para llegar a ser un trabajador calificado." (25)

---

(23) CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Ob. cit. pág. 860 citando a Saavedra Lamas.

(24) ILLUECA HERRANDO, Aníbal. Trabajo de Graduación, Universidad de Panamá, Panamá, 1969, pág. 25.

(25) KROTOSCHIN. Instituciones de Derecho del Trabajo. 2da. Edición, Ediciones De Palma, Buenos Aires, 1968, pág. 562.

El Código del Trabajo ecuatoriano nos dá una definición del contrato de aprendizaje cuando establece que "es aquel en virtud del cual una persona se compromete a prestar a otra, y por tiempo determinado, sus servicios personales, recibiendo en cambio la enseñanza de un arte, oficio o cualquiera forma de trabajo manual y el salario convenido."

La ley colombiana 188 de 1959, por la cual se regula el contrato de aprendizaje establece en el Artículo 10. que "el contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado, y la pague el salario convenido."

La ley española de Contrato de Trabajadores nos proporciona la siguiente definición desprendida de su Artículo 122 que dice: "El Contrato de Aprendizaje es aquel en que el empresario o patrón se obliga a enseñar prácticamente, por sí o por otro, un oficio o industria, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende por tiempo determinado mediando o no retribución." (26)

Nuestro Código de Trabajo por su parte, define en el

---

(26) ILLUECA HERRANDO, Aníbal. ob. cit., pág. 25

Artículo 281 del Capítulo X el contrato de aprendizaje cuando nos dice: "Se entiende por aprendizaje la formación profesional metódica y completa de los trabajadores menores de 18 años y mayores de 15 años, impartida por el Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos (IFARHU), y la que se imparta en las empresas de acuerdo con normas técnicas y metodológicas aprobadas por el mismo Instituto."

Considerando las definiciones expuestas anteriormente, somos de opinión que el contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una persona por sí misma o por un tercero se obliga a enseñar a otra la práctica de una profesión u oficio en forma metódica y completa por un tiempo determinado a cambio de utilizar para sí el trabajo de la persona a quien enseña y con la consiguiente remuneración si ésta se ha pactado entre las partes, pues puede o no existir la misma.

### III. NOCIONES GENERALES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

El Contrato de Aprendizaje privado ha perdido el esplendor que tenía en tiempos pasados, para dar paso al criterio de organización general de la formación profesional orientada y estimulada por el Estado, con la participación de empresas, órganos provinciales, municipales y a veces hasta internacionales como la asistencia técnica que nos brinda la Organización Internacional del Trabajo

(O.I.T.). También existe comúnmente la colaboración en diversos países de las órdenes religiosas, las cuales preocupadas por la formación profesional ayuda a mejorar la condición social de los trabajadores en general.

Esta intervención por parte del Estado sobre el aprendizaje viene a ser necesaria no sólo para ponerle fin a la serie de injusticias que reinaban por causa del nepotismo que afectaba a muchos aprendices, repercutiendo no sólo en el ámbito comercial, sino también en la aguda crisis de la mano de obra calificada. Es por esto que en la industria moderna vemos actualmente mas que un contrato de aprendizaje un trabajo de menores con lo cual se induce a gran mayoría de legislaciones a reglamentar cuerpos especiales de normas sobre esta clase de trabajo con disposiciones sobre el aprendizaje propiamente dicho.

No obstante, debido a que aún existen industrias artesanales estructuradas que permiten la realización del aprendizaje, muchos países reglamentan en nuestros días este contrato a pesar del desarrollo obtenido por la instrucción profesional y de las condiciones que la industria moderna completamente inadecuadas impone para la práctica de este sistema de formación.

Así tenemos países como Argentina, Ecuador, Costa Rica, España, que regulan este contrato dentro del régimen "especial" de los contratos de trabajo.

Panamá, por otro lado, reglamenta también este contrato dentro de las categorías también de "especiales" en el artículo 281, en el cual se establece además de la definición que anteriormente transcribimos, lo siguiente:

"El Organó Ejecutivo queda autorizado para reglamentar, antes del 2 de abril de 1972, el contrato de aprendizaje en todos sus aspectos, previa consulta con el Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos (IFARHU) y las organizaciones especiales de empleadores y trabajadores."

Nuestro Código del Trabajo de 1947 nos daba una serie de disposiciones referentes al trabajo que realizaban estos aprendices, destinándoles a los mismos el Título Décimo Primero del Libro 1, que agrupaba los artículos comprendidos entre el Artículo 115 y el 122.

Actualmente existe una reglamentación por virtud del mandato del legislador impuesto en el Artículo 281.

La reglamentación del aprendizaje en las ocupaciones, artes y empleos, tanto en el comercio como en la industria y la artesanía conduce a crear cursos y programas de naturaleza vocacional para el progreso de los trabajadores que puede constituir la finalidad del aprendizaje.

Pese a la reglamentación del contrato de aprendizaje en gran mayoría de los países, hay que aceptar la crisis que el mismo atraviesa a tal punto que muchos estudiosos del derecho vaticinan su posible desaparición.

Podemos señalar como colaboradores de esta crisis

del aprendizaje el caso de que el aprendiz no sea ya discípulo, pues se ha convertido en un obrero auxiliar ya que en la gran industria no se requiere la obtención de grandes conocimientos, ni su especialización, limitándose la labor a términos tales que es muy poca la diferencia entre el antiguo trabajador, del recién entrado al oficio.

También podemos anotar como causa contribuyente de la crisis mencionada la notable intervención del Estado con la cual se facilitan medios para el aprendizaje de las diversas profesiones.

De las mencionadas, podemos señalar como causa principal de la declinación del contrato de aprendizaje, el hecho de que las grandes industrias no existe una especialización; la marca personal que imprime el artesano en su trabajo ha sido reemplazado por la máquina en donde tales piezas son semejantes quitándole así la individualidad y peculiaridad propia del trabajo manual.

No obstante no puede afirmarse que el eclipse del aprendizaje será definitivo, sino que éste deberá amoldarse a la nueva técnica.

En este momento, podemos decir que el aprendizaje como práctica profesional se ha perdido, pero ha permanecido sin embargo para aquellas actividades en las cuales la máquina no ha superado al hombre, o mejor dicho, a su imaginación creadora.

De todas maneras, la mecanización principalmente, ha

obligado a planificar en nuevos hitos el problema de la enseñanza de un oficio. No es imprescindible actualmente una destreza manual, obtenida por la enseñanza práctica de la experiencia, sino que necesita esta industria moderna tal como afirma Henri de Man, citado por De Ferrari en su obra "Relaciones Individuales del Trabajo", "una inteligencia despierta y con conocimientos más extensos y generales que permitan al obrero comprender los procedimientos de fabricación cada vez más complejos."

Es por esto que actualmente, el trabajo de los menores detalladamente reglamentado, corresponde al aprendizaje de tiempos pasados, atendiéndose hoy día con la ayuda de contratos docentes y cursos de capacitación especiales que contribuyen a su perfeccionamiento y recibe el nombre de Enseñanza Profesional de carácter, más que nada teórico.

#### IV. NATURALEZA JURIDICA

Tal como se desprende de la definición de contrato de aprendizaje, expuesta por nosotros anteriormente, este contrato de aprendizaje es un contrato de derechos y obligaciones recíprocas. Por un lado el aprendiz promete la prestación de un servicio mientras que la otra parte (patrono-maestro) promete la instrucción completa pasando secundariamente la obligación de remuneración y otras acordadas por las partes.

Sin embargo, estos derechos y obligaciones son de carácter restringido ya que el maestro no puede abusar del trabajo ofrecido por su pupilo puesto que solamente puede usar al aprendiz en trabajos propios de la enseñanza que le brinda. La remuneración por otro lado, es una obligación accesoria y no principal como en los demás contratos de trabajo. La obligación principal de este contrato de aprendizaje es la enseñanza práctica y metódica de un oficio.

Es por estas particularidades propias del contrato de aprendizaje que surge la incertidumbre en cuanto a la naturaleza jurídica del mismo principalmente en la determinación de si es un contrato de trabajo (especial).

Se ha llegado a considerar este contrato como un contrato mixto, en el cual existen dos peculiaridades; un contrato de trabajo en cuanto consideramos la obligación del aprendiz a trabajar para el patrono, y un contrato de locación de obra si tomamos en cuenta la obligación del patrono de brindar enseñanza. También podría ser considerado como un contrato innominado (sui generis) que no encuadra en los contratos de trabajo ni en ningún contrato del derecho privado.

En realidad, como afirman muchos, en el contrato de aprendizaje no puede hablarse de locación de obras, puesto que si bien el patrono-maestro se compromete metodológicamente a brindar una enseñanza completa, no se compromete

a realizar una obra, un efecto cierto, ya que esta dependerá únicamente de la aptitud del aprendiz. Es decir, que el patrono-maestro se compromete a la enseñanza propia, en el sentido de facilitarle al aprendiz los medios necesarios para que éste pueda aprender, con lo que podemos hablar de una prestación de servicios que al ser mutua entre las partes constituye pues la causa del contrato.

Por otro lado, el aprendiz se compromete a trabajar, con lo cual se convierte en trabajador en el sentido propio del derecho laboral aunque con una especialidad dentro de la empresa ya que el trabajo que se compromete a prestar no es la causa del mismo.

No obstante, esta prestación de servicios por parte del aprendiz es protegida por el Derecho del Trabajo independientemente del origen del mismo.

La doctrina de los diferentes países está de acuerdo en que el contrato de aprendizaje está reglamentado por el Derecho del Trabajo, existiendo sin embargo divergencias importantes como las que plantea la Legislación Francesa y la Alemana, ya que la primera sostiene que es un contrato sui generis que por algunos parecidos que presenta con la relación de trabajo debe ser regulada por el mismo estatuto, mientras que la segunda considera el aprendizaje como una relación de trabajo que presenta modalidades especiales.

Los que califican el contrato de aprendizaje como "sui generis" consideran que hay que tener en cuenta las particularidades que le pertenecen, que impiden que se le considere como un contrato de trabajo comun. Esta clasificación es más que nada genérica, dejando abierto el camino para elegir el tipo de contrato más parecido, debiendo aplicarse las reglas del mismo.

Así las cosas, el contrato más parecido al contrato de aprendizaje es el contrato de trabajo, tomando en cuenta por supuesto que dentro del contrato de trabajo este constituye una especialidad.

La Legislación española establece que el objeto perseguido por parte del aprendiz con el contrato de aprendizaje es el de obtener la enseñanza de un oficio o profesión; esto se desprende del Artículo 86 que textualmente dice:

".....este ha de ser la adquisición por el aprendiz de una perfecta capacidad en el oficio o industria de que se trate, mediante la enseñanza práctica que le proporcione el maestro y la técnica que reciba en las escuelas o clases especiales subordinando a dicho fin el de la utilización por aquel del trabajo del aprendiz."

En cuanto al objeto del contrato para el patrono o maestro, también aparece consagrado en la disposición del Código del Trabajo español que acabamos de transcribir cuando expresa en su parte final:

".....subordinando a dicho fin el de la utilización por aquel del trabajo del aprendiz."

De este enunciado se desprende que el objeto de esta relación para el patron, es la obligación de parte del aprendiz de trabajar para aquel por todo el tiempo que dure el vínculo contractual.

El contrato de aprendizaje es un contrato bilateral o sinalagmático, es decir, que engendra derechos y obligaciones para ambas partes. El objeto de este es la instrucción o enseñanza que el patrono-maestro enseñe al aprendiz. El patrono-maestro no tiene el propósito de beneficiarse en este contrato con la actividad rendida por el aprendiz, esta viene a ser consecuencia de la enseñanza que le brinda éste. Por otro lado el aprendiz tiene como propósito recibir la enseñanza del patrono-maestro. Es entonces la remuneración que recibe del patrono-maestro una retribución como producto de su trabajo, que realiza para recibir la debida enseñanza. Es decir, que el verdadero propósito del aprendiz es el de recibir la enseñanza y el hecho de que reciba o no una retribución constituye una accesoriedad del mismo contrato.

Resumiendo, podemos afirmar que el propósito del contrato de aprendizaje es la instrucción o enseñanza ofrecida por el patrono-maestro al aprendiz.

Los sujetos que intervienen en esta relación contractual son dos: el maestro y el aprendiz. El patrono o maestro es la persona que se compromete con el aprendiz a en-

señarle por sí o por medio de tercero, una actividad u oficio y a pagarle una retribución como compensación al trabajo que realice durante dicho adiestramiento. El aprendiz entonces, es aquel que recibe una remuneración completa y en forma metodológica de una actividad u oficio prometiendo brindar su esfuerzo laboral como producto de lo que vaya aprendiendo durante el aprendizaje con su consecuente derecho a remuneración.

En algunas ocasiones, las partes contratantes difieren de los sujetos del contrato. Así vemos, por ejemplo, la asistencia de representantes para los casos en los cuales el patrono es una persona jurídica y lógicamente requiere la concurrencia de una persona natural que lo represente. También será necesaria la presencia de un representante para aquellos casos en los cuales el "aprendiz" no completa la edad requerida por la ley para serlo. Entonces se hace indispensable la figura del representante.

En aquellos casos en que el patrono sea una persona natural, también podrá hacerse representar por medio de los representantes laborales, o sea de otras personas que ejerzan trabajos de administración en su empresa, como Jefes de Personal, de Taller, o Gerentes.

Carnelutti define el aprendiz como "aquel que aprende un arte u oficio determinado y guiado por un experto en dicha profesión o arte." (27)

---

(27) BARRIOS URZUA, Gustavo. El Contrato de Aprendizaje, Trabajo de Graduación, Editorial Universitaria, Santiago de Chile, 1956, pág. 33, citando a Carnelutti.

El Código de Trabajo de Guatemala, nos dá una definición del mismo en su Artículo 178 que reza así:

"Son aprendices los que se comprometen a trabajar para su patrón a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio sea directamente o por medio de un tercero y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo."

Son muy pocas las definiciones que sobre el "aprendiz podemos encontrar en las legislaciones de los diferentes países que regulan el contrato de aprendizaje. Sinembargo, como señalamos anteriormente, el Código del Trabajo guatemalteco nos dá una definición al respecto que podemos considerar armónica con la definición que nos dan los estudiosos del derecho, de las cuales podemos afirmar que se desprenden algunos elementos comunes a esta figura jurídica, los cuales son a saber:

- a.- La obligación que tiene de trabajar en beneficio del patrón;
- b.- El derecho que le corresponde, a recibir la enseñanza de una determinada actividad u oficio en forma completa y metodológica.
- c.- El derecho de recibir una remuneración por el trabajo prestado, quedando a la vez en libertad para convenir con el patrón, en la gratuidad de la prestación.

En cuanto a la capacidad de los contratantes en el contrato de aprendizaje, la doctrina ha considerado que

éstos deben llenar una serie de requisitos propios de este contrato debido a la relación bastante allegada entre las partes, diferentes a la existente para los demás contratos de Trabajo.

No obstante, las legislaciones latinoamericanas consideran que cualquiera persona que tenga la capacidad necesaria para contratar como trabajador puede hacerlo como aprendiz; y toda persona capaz para contratar trabajadores, en su calidad de patrono, puede serlo para contratar aprendices.

Consideramos necesario señalar las condiciones que a juicio de los estudiosos del derecho del Trabajo y de la doctrina en general, deben reunir las partes contratantes del contrato de aprendizaje con respecto a su capacidad para poder celebrar dicho contrato.

#### V. REQUISITOS INDISPENSABLES PARA EL PATRONO

1. Mayoría de edad.
2. Encontrarse en el goce de los derechos civiles.
3. Ser maestro, dueño, encargado o gerente de la actividad o comercio a que se refiere el aprendizaje.
4. Haber observado buena conducta.
5. No haber sido condenado a ciertos delitos como los de violación, escándalo público, por delitos contra la propiedad, o por abuso deshonesto. Tampoco podrán ser patronos de aprendices aquellos condena-

dos como reincidentes por rescisiones injustificadas de contratos de aprendizajes anteriores.

Estas condiciones impuestas al patrono según consideran los tratadistas del Derecho Laboral, encuentran justificación en la protección que brinda el Estado a los aprendices, no sólo por la poca edad que tienen estos aprendices, edad decisiva en cuanto a su formación profesional y moral, sino también por la estrecha relación de subordinación que existe entre los contratantes.

#### VI. REQUISITOS PROPIOS DEL APRENDIZ

##### 1. Haber terminado su enseñanza primaria obligatoria.

Algunos Códigos del Trabajo establecen en las normas que regulan este contrato la edad que deben tener estas personas para que puedan ser sujeto de aprendizaje. Así vemos por ejemplo, que el Código del Trabajo de Panamá establece en el párrafo primero del Artículo 281, que los aprendices deberán ser trabajadores menores de 18 años y mayores de 15 años. Igualmente el Código del Trabajo de Costa Rica en el Artículo 4o. de la Ley de Aprendizaje que responde al número 4903, establece para el ingreso al aprendizaje no menor de 15 años ni mayor de dieciocho años.

2.- Que el oficio que desea aprender el aprendiz vaya en concordancia con su desarrollo físico.

3.- Tener capacidad para contratar como tal por sí mismo o poseer el permiso necesario de la persona que pueda otorgárselo legalmente.

## VII. EFFECTOS GENERALES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

El contrato de aprendizaje se apoya en el respeto, la consideración y obediencia del aprendiz hacia el maestro quien a su vez deberá dirigirse al mismo con el respeto y consideración propios de un buen padre de familia.

Ambos, sujetos componentes de la relación contractual que estudiamos, llevan a cabo la realización de un contrato de aprendizaje que si bien su importancia en la sociedad ha venido declinando para dar paso a otros contratos más a tono con la prosperidad de nuestro tiempo, se ve solicitado algunas veces por la pequeña industria y aún por la gran industria ya que este contrato de aprendizaje responde a una doble necesidad; permite a los jóvenes la adquisición, en muy poco tiempo, de los conocimientos prácticos necesarios para ejecutar una labor. Es común que la escuela no suministre esos conocimientos prácticos que nos provee la experiencia del trabajo. Además, podemos agregar que en el contrato de aprendizaje va incluido alguna retribución, que aunque sea aminorada ayuda al sostenimiento personal o familiar.

Procedemos ahora a enumerar las obligaciones, que como contrato bilateral que es este contrato de aprendizaje, surgen del mismo.

## VIII. OBLIGACIONES DEL PATRONO O MAESTRO

1.- Es indudable que la obligación principal que

tiene el patrono es la obligación de enseñar, es decir, la enseñanza. El patrono debe tomar las medidas necesarias para que el aprendiz pueda adquirir los conocimientos.

Esa obligación le incumbe al patrono o a la persona encargada de la instrucción de los aprendices de la empresa o establecimiento, ya que esta obligación de enseñar reconoce en el contrato de aprendizaje el principio de la representación, debido al carácter que revisten los establecimientos modernos. Así tenemos por ejemplo, lo que ocurriría en el caso de una fábrica o en las grandes empresas, donde el gerente no enseñara a los aprendices todo lo concerniente a la enseñanza del uso de las maquinarias, sino que delega ésta a alguno de sus empleados para que lleve a cabo las funciones de maestro. No obstante, el patrono mismo es el responsable de la persona a quien delega esa función. El representante en este caso deberá reunir las mismas condiciones que el maestro en lo concerniente a capacidad técnica y moral.

La enseñanza que se proporcione al aprendiz no debe limitarse a una enseñanza práctica y al trabajo práctico del aprendiz, sino que generalmente ésta debe ir acompañada de una enseñanza teórica y de carácter general que pueda realizarla el mismo patrono con la asistencia de personas competentes para dicha instrucción o con la colaboración de los mismos.

En caso de que el establecimiento o empresa no garantice esta enseñanza teórica deberá permitirle a los aprendices la oportunidad de asistir a las escuelas o cursos complementarios oficiales o reconocidos. Es decir, en este caso la obligación del patrono se limita a darles el tiempo necesario y a vigilar la concurrencia. El incumplimiento o el mal incumplimiento de la enseñanza permite al aprendiz, teóricamente, a exigir el cumplimiento de la misma, ante cuya negativa se vería obligado el patrono a la indemnización de daños y perjuicios existiendo algunas legislaciones que estipulan leyes tendientes a la disolución del contrato por justa causa, e incluso algunas consideran la necesidad de imponerle penas al maestro para los casos en los cuales haya incumplimiento en sus obligaciones.

2.- Otra obligación esencial del patrono viene a constituir la el pago de la retribución convenida, en la época y en el lugar señalado por las partes contratantes. Anteriormente esta obligación no existía sino que correspondía al aprendiz. Era el aprendiz quien debía pagarle al maestro; era propio de la época de las corporaciones. Hoy esta obligación de retribución corresponde al patrono o maestro. Este cambio se ha debido a la circunstancia en que se encuentra el aprendiz quien además de tener el derecho de recibir la enseñanza por parte del maestro,

tiene el derecho a una remuneración por el trabajo prestado, lo cual constituye una obligación para el patrono o maestro.

Debido a que el aprendiz al iniciarse en su formación como tal, no constituye mayor utilidad para el patrono o en algunos casos ninguna, se ha considerado establecer para este contrato un período de prueba (reducido) durante el cual el aprendiz no recibe salario alguno y en el cual se establece el salario a recibir, el cual irá aumentando según los rendimientos del aprendiz. Esta remuneración nunca podrá fijarse como salario a destajo. Debe pagarse en dinero, y solamente en casos excepcionales se pagará en especie, sobre todo en aquellos casos en los cuales el aprendiz recibe alojamiento, alimentación, vestido, etc., como parte del sueldo o el sueldo total. En cuanto al monto de la remuneración, éste generalmente es establecido entre las partes contratantes, ya sea individual o colectivamente. Sin embargo, actualmente las autoridades competentes de la dirección del aprendizaje, en general, acostumbran fijar las tarifas correspondientes.

Las reglas sobre la protección del salario son aplicables a la remuneración del aprendiz.

3.- Es también obligación del patrono la de guardar la debida consideración al aprendiz sin que haya lugar a maltrato de obra o palabra para con él. Debemos recordar

que el contrato de aprendizaje como bien dijimos anteriormente, descansa en el respeto y consideración de ambas partes contratantes, debido a la especial relación de subordinación en que se encuentra el aprendiz con respecto al maestro o patrono.

4.- También podemos anotar como obligación del patrono o maestro en el contrato de aprendizaje, la vigilancia y cuidado del mismo para con el aprendiz, y ésta consiste en atención esmerada para corregirle sus faltas y también para cuidar de su persona. Todo esto en consideración al desamparo en que dicho aprendiz se encuentra en la legislación laboral.

Consideramos acertada la observación que hace Cabanellas, en el Tomo I de su obra Compendio del Derecho Laboral, con respecto a las obligaciones de los patronos, cuando establece que existen dos de las mismas que se refieren al término del aprendizaje, que son las siguientes:

- a.- Entregar al aprendiz un certificado, llamado de despido por cumplimiento, por el cual se acredita que el aprendiz ha terminado su formación;
- b.- Emplear al aprendiz como obrero preferentemente, en caso de que se produzcan vacantes en la empresa o establecimiento.

Las demás obligaciones que tiene el patrono o maestro son las mismas que tiene con respecto a los demás trabajadores comunes.

El deber de ocupación efectiva tiene una importancia especial en este contrato, ya que el trabajo constituye el medio principal de instrucción a que el patrono está obligado.

#### IX. OBLIGACIONES DEL APRENDIZ

1.- La obligación principal que tiene el aprendiz es la de prestar trabajo en la medida en que se haya estipulado, teniendo siempre en cuenta la finalidad del aprendizaje. Está obligado a trabajar en actividades que estén dentro del programa de aprendizaje establecido y sirvan a los fines de la educación profesional respectiva. En este contrato especial surgen, al igual que en los demás contratos de trabajos, obligaciones y derechos entre las partes, de manera que al deber de enseñanza que tiene el maestro, corresponde una obligación para el aprendiz de prestar trabajo de manera más amplia que la reducida estrictamente a la formación profesional, sin que ésta se descuide.

Debido al carácter especial del contrato de aprendizaje existe un marcado énfasis con respecto a los mutuos deberes de obediencia y lealtad del aprendiz. Este deber se extiende algunas veces a la vida íntima del aprendiz, en aquellos casos en que él vive en la casa del patrono como ocurre en la agricultura, el artesanado, etc. Ante la idea de que el patrono o maestro sustituye al padre,

merece por consiguiente semejante consideración y respeto por parte del aprendiz.

2.- Otra obligación propia del aprendiz es la de someterse a las indicaciones y enseñanzas del maestro, así como la obligación de cuidar los materiales y herramientas, y todas las inherentes a la realización de este contrato.

#### X. CONTENIDO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

El contenido de este contrato se refiere primordialmente a las condiciones en las que debe prestarse la enseñanza y lo relativo a la retribución, jornada, duración y extinción del mismo.

A continuación procedemos a hacer un breve estudio sobre estos apartados que componen el contenido del contrato de aprendizaje.

1.- Remuneración: El contrato de aprendizaje como expusimos anteriormente al hablar de la remuneración como una de las obligaciones del patrono-maestro para con el aprendiz, ha sufrido cambios en cuanto al sujeto obligado a dar una remuneración por virtud del contrato objeto de nuestro estudio. En determinada época vemos como el aprendiz estuvo obligado a pagarle al maestro por la enseñanza otorgada; luego el aprendizaje fue considerado como un intercambio de servicios en el cual el valor de la instrucción se compensaba con el valor del

servicio brindado por el aprendiz que ponía el esfuerzo de trabajo en provecho de su patrono o maestro. Más tarde, en la época del aprendizaje artesanal e industrial, el aprendiz empezó a recibir ciertos honorarios, en dinero o en especie, por su trabajo; y ya en la época actual, el aprendiz recibe una retribución en efectivo.

En vista, pues, de que una gran cantidad de patronos aprovecharon el contrato de aprendizaje como un medio para obtener mano de obra gratuita o a muy bajo precio, se ve el Estado en la necesidad de intervenir para proteger al aprendiz, estableciendo la obligación de pagarle una retribución por sus servicios. Así vemos como algunas legislaciones actualmente establecen la obligación del patrono de pagarle al aprendiz una retribución en dinero que puede ser progresiva, es decir, que aumenta a medida que éste va adquiriendo su adiestramiento, calculándose esta retribución con base a algunos porcentajes legales sobre el salario que devengan otros diestros en el mismo servicio, arte u ocupación, objeto del contrato de aprendizaje en el establecimiento o empresa. Así vemos como la legislación colombiana establece en el Artículo 5 de la Ley 188 de 1959, sobre el contrato de aprendizaje, lo siguiente:

"El salario inicial de los aprendices no podrá ser en ningún caso inferior al cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo legal, o del fijado en los pactos,

convenciones colectivas o fallos arbitrales. Durante el cumplimiento del contrato el salario pactado se aumentará de acuerdo con los conocimientos adquiridos hasta llegar, cuando menos, al salario mínimo legal o al pactado en convenciones colectivas o fallos arbitrales."

El Código de Trabajo de Costa Rica por otro lado establece en el Artículo 14 de la Ley de Aprendizaje, lo siguiente:

"Para efectos de la fijación de la tasa de remuneración del aprendiz, el Instituto Nacional de Aprendizaje dividirá en tres períodos la duración total de los diversos cursos, debiendo pagarse al aprendiz el 50% del salario promedio para la ocupación objeto de aprendizaje, durante el primer período, el 75% durante el segundo y el 100% durante el último.

El salario promedio a que se refiere este artículo será fijado por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social."

Nuestra legislación al no establecer en el Código del Trabajo ninguna disposición referente a la remuneración en el contrato de aprendizaje y no habiéndose dado aún una reglamentación sobre este contrato, tal como lo ordena el Artículo 281 del Código del Trabajo panameño, deja en libertad a las partes para fijar la retribución correspondiente ajustándose a las normas establecidas para el salario en general y con la aquiescencia del Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos (IFARHU).

La Doctrina justificando el derecho que tiene el aprendiz de recibir una retribución por el trabajo realizado

do, manifiesta que al comienzo del aprendizaje se presume que el aprendiz inexperto aún recibe más de lo que aporta en el trabajo pero más adelante, con la experiencia que va adquiriendo esta desigualdad se descarta.

2.- Jornada: La jornada de trabajo de los aprendices en la mayoría de las legislaciones ibero-americanas se regula en forma análoga a la de los demás trabajadores. Es más, las limitaciones impuestas para la jornada de los menores de edad rigen también para estos aprendices dado los motivos de protección social que existen para estos trabajadores.

La legislación panameña no hace ninguna mención de la jornada de trabajo que deban cumplir los aprendices, pero si aplicamos las disposiciones establecidas para el trabajo de menores tendremos que la instrucción de los aprendices menores de dieciocho años no podrá exceder de siete horas diarias ni de cuarenta y dos horas semanales. Los que tengan menos de dieciseis años no podrán recibir un adiestramiento por más de seis horas diarias y treinta y seis semanales si aplicamos analógicamente lo dispuesto en cuanto al trabajo de menores.

3.- Duración: El contrato de aprendizaje es un contrato de duración limitada por el tiempo necesario para la enseñanza del aprendiz. Es por tanto, un contrato a plazo fijo.

Cabanellas señala que "el contrato de aprendizaje tiene la particularidad de que, una vez obtenidas las enseñanzas y adquiridos los conocimientos indispensables para el ejercicio de la profesión, arte u oficio de que se trate, no cabe prolongarlo durante más tiempo." (28)

Tenemos entonces que la enseñanza del aprendiz debe lograrse dentro de un período determinado. La finalidad que busca el aprendiz en este contrato consiste en lograr aquella instrucción, y cuando ésta es conseguida, no se justifica la continuación del contrato razón por la cual el contrato de aprendizaje debe limitarse al tiempo de obtención de la debida formación profesional.

Los estudiosos en la materia se plantean ciertas dudas con respecto al término de duración del contrato de aprendizaje cuando en el mismo se han producido interrupciones o cesaciones, o en aquellos casos en que la instrucción recibida por el aprendiz corresponde a varios patronos, consecutivamente. No obstante, la doctrina se muestra unánime en cuanto a que en este contrato lo importante es que el aprendiz reciba la enseñanza al prestar sus servicios, de tal forma que los diferentes contratos del aprendiz sirven para computar el plazo de tiempo máximo legalmente establecido, sin contar en el mismo las interrupciones o suspensiones que se hayan llevado a cabo.

---

(28) CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, ob. cit., pág 856.

4.- Extinción del contrato de aprendizaje: Por lo general este contrato termina al expirar el término fijado en el mismo, ya que como anteriormente dijimos, éste es a plazo fijo y por tanto se encuentra sujeto a las reglas aplicables al mismo.

Esta limitación del contrato de aprendizaje ha sido determinada para impedir que por su prolongada duración se descuiden las obligaciones establecidas para el patrón en beneficio del aprendiz, perjudicando así al aprendiz una vez que haya adquirido su debido adiestramiento.

Algunas legislaciones fijan el plazo de este contrato no por años sino por horas, con lo cual se beneficia el aprendiz que tendrá que cubrir el número de horas requeridas sin necesidad de que su ausencia por enfermedad o cualquier otra causa disminuya la duración efectiva del contrato.

Frecuentemente nos encontramos, sin embargo, que este contrato se celebra por tiempo indeterminado, y concluye entonces cuando el aprendiz haya adquirido los conocimientos que deseaba.

El contrato de aprendizaje se extingue también por la muerte del aprendiz o por alguna de las causas comunes de extinción, debiendo resaltar que éste también se extingue por el mutuo consentimiento de las partes.

La extinción por despido si bien en forma general se

excluye de este contrato por ser de plazo fijo, debemos advertir que existen dos oportunidades que lo admiten: durante el período de prueba y por justa causa.

a.- Despido durante el período de prueba: Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle fin a este contrato mediante denuncia, sin necesidad de observarse plazo o termino ni tampoco obligaciones de indemnización en la mayoría de los casos. Existen algunas legislaciones que expresamente lo determinan.

b.- Despido por justa causa: Vencido el plazo de prueba de este contrato solamente se podrá admitir la denuncia cuando existan motivos graves. Para determinar si existen causas graves en algunas de las partes que impida la continuación de las relaciones de trabajo, se aplican los mismos criterios que rigen para el contrato de trabajo en general, tomando en consideración lógicamente, las especiales características del contrato de aprendizaje.

Un cambio especial viene a ser el cambio de profesión. Si el aprendiz quiere cambiar de profesión y no logra ponerse de acuerdo con el maestro o patrón, siempre que tenga razones serias para su determinación le es per-

mitida la denuncia del contrato por esta causa. En este caso se le prohíbe al aprendiz celebrar contrato de aprendizaje con otros maestros de la misma profesión; en caso de incumplimiento se le sanciona con multa, pudiendo nacer obligaciones de indemnización a favor del antiguo maestro.

A diferencia de lo que ocurre en el contrato de trabajo comun, en caso de muerte del maestro el aprendiz está autorizado para ponerle fin al contrato. También en caso de quiebra ocurre lo mismo.

#### XI. EL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN NUESTRA LEGISLACION

El legislador panameño en la Constitución Nacional de 1946, hace por primera vez una referencia al aprendizaje.

Así, en el Artículo 74 del Título III, referente al Régimen de Derechos y Deberes Individuales y Sociales, de la Constitución Nacional de 1946, se anuncia la llegada de una legislación sobre el aprendizaje cuando establece:

"Artículo 74.- Es deber de las empresas industriales, en las esferas de su especialidad, crear escuelas de aprendices destinadas a promover la educación obrera entre los hijos de sus operarios o asociados. La ley regulará esta materia."

A través de esta disposición podemos darnos cuenta de que ya estaba en el ánimo del legislador la necesidad de regular la existencia de un contrato de aprendizaje. Ello llevó al constituyente a crear escuelas de aprendizajes para los hijos de operarios de empresa, lo que haría que posteriormente se legislara más detalladamente sobre este contrato.

El constituyente restringió entonces el aprendizaje en las empresas a los hijos de operarios asociados a la misma, cuando en realidad debió referirse a una cantidad determinada de aprendices por determinada cantidad de empleados.

Fuera de este artículo la Constitución de 1946 no establecía nada más con respecto al aprendizaje, lo cual constituye un error ya que los jóvenes empleados en muchas empresas como auxiliares de talleres o de oficinas, ejercen verdaderas funciones de aprendices.

Actualmente, la Constitución vigente no hace referencia alguna al contrato de aprendizaje dejando al desamparo de la misma a ese conjunto de personas que laboran para un patrono en calidad de aprendices.

El Código del Trabajo por su parte, no reglamenta tampoco este contrato, sino que otorga esta facultad al Organismo Ejecutivo previa consulta con el Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos (IFARHU) y con las organizaciones sociales de empleadores y trabajadores.

La única disposición que recoge el Código del Trabajo panameño nos dice que se entiende por contrato de aprendizaje la formación profesional metódica y completa de los trabajadores menores de 18 años y mayores de 15 años, impartida por el Instituto para la Formación y Aprovechamiento

to de Recursos Humanos (IFARHU), y las que se impartan en las empresas de acuerdo con normas técnicas y metodológicas aprobadas por dicho Instituto.

Consideramos que necesariamente debe existir una reglamentación de este contrato especial de trabajo lo antes posible, ya que hasta la fecha no existe la reglamentación que señala el Código del Trabajo cuando promete que la misma deberá hacerse antes del 2 de abril de 1972, por el Organó Ejecutivo.

No obstante, a través de las investigaciones hechas para realizar el presente trabajo, hemos podido percatarnos de la existencia de un plan de trabajo que contiene los puntos básicos para legislación sobre el contrato de aprendizaje, realizado por un experto de la Organización Internacional del Trabajo, en legislación laboral, que consideramos necesario exponer, para que sirva como punto de partida en la realización de un pronto reglamento del mismo.

El plan al cual hacemos referencia consta de seis puntos que a continuación enumeramos:

- 1.- El Artículo 281 trata en forma general el Contrato de Aprendizaje. Se limita a su definición (Menores de 18 años y mayores de 15), impartida por el órgano estatal encargado de la formación profesional CENAFORP, o por las empre

sas que tuviesen aprobadas por dicho organismo, las correspondientes normas técnicas y metodológicas.

Le dá facultad al Organo Ejecutivo para reglamentar con la previa consulta con el CENAFORP y las organizaciones sociales de empleadores y trabajadores.

2.- De acuerdo a la definición que dá el Código, es necesario que cualquiera norma relativa a este contrato tenga en cuenta todas las acciones de formación profesional.

En consecuencia, se debe previamente entrar en coordinación con el CENAFORP y con los organismos encargados de la implementación de la reforma educativa en cuanto ésta se refiera a la instrucción desescolarizada y a los planes de educación para el trabajo.

En otras palabras, la legislación del contrato de aprendizaje no puede aparecer desligada del contexto específico de la formación profesional y del marco general de los programas educativos nacionales.

3.- En cuanto a las características propias del contrato de aprendizaje es imprescindible definir los siguientes aspectos básicos:

a.- Naturaleza de la relación de servicio del aprendiz o lo que es lo mismo, que determina si se considera al aprendiz un trabajador especial o un tipo de alumno especial.

De esta definición dependerá el grado en que el aprendiz se encuentre protegido por las leyes del trabajo.

Aparentemente, la intención del contrato de trabajo ha sido considerar la relación de aprendizaje como una modalidad especial del contrato de trabajo. El aprendiz entonces, estará protegido por las garantías básicas que se aplican a todo trabajador. Esto, sin embargo, no impedirá establecer algunas excepciones y reglas propias que distingan la relación de trabajo del aprendiz, de contrato de trabajo general.

b.- La remuneración a pagarse al aprendiz que dependiendo de la definición adoptada en la naturaleza de la relación del servicio del aprendiz, deberá tener en cuenta si se permite un pago inferior al salario mínimo legal o convencional. Las normas a dictarse tendrán que prever fórmulas de incremento de las remuneraciones durante la vigencia del aprendizaje.

- c.- El objeto del contrato, prescindiéndose que no solamente consiste en la prestación del servicio, sino además implica el derecho del aprendiz a adquirir la formación profesional, y la obligación del empleador de proporcionarla o patrocinarla, estando siempre sujetas las partes al control y vigilancia de las dependencias del Estado responsables de la formación profesional.
- d.- La edad del aprendiz que en este caso está predeterminada por el Artículo 280 del Código del Trabajo.
- e.- El nivel educativo mínimo que se requiera para ser aceptado como aprendiz. Este requisito ha sido generalmente expresado, señalándo un mínimo de escolaridad y, en algunos casos, se ha permitido sustituirlo por una prueba de conocimientos equivalente.
- f.- La forma requerida por la validez del contrato.
- g.- Duración mínima y máxima del período de aprendizaje y las consecuencias generadas al término del contrato, incluyendo la posibilidad de que el aprendiz tenga un derecho de preferencia para continuar como trabajador en la empresa en que fue aprendiz.

- h.- Jornada de trabajo del aprendiz que puede incluir un período de prestación de servicio o jornada práctica y otro de instrucción o jornada teórica.
- i.- Obligaciones y derechos especiales de las partes, compatibilizando la obligación del aprendiz de contribuir a la producción con la formación profesional (aprobación de evaluación periódicas, etc.)
- j.- Integración del aprendiz a los sistemas de Seguridad Social, prescindiéndose la forma de cubrir las contribuciones del aseo.
- k.- Las prestaciones a que el aprendiz tendrá derecho, definiéndose especialmente el cálculo de las indemnizaciones, vacaciones, etc.
- l.- Las formas y consecuencias de la terminación del contrato de aprendizaje, estableciéndose el órgano jurisdiccional competente y el procedimiento de evolución de conflictos aplicables.
- ll.- La manera como la condición de aprendiz modifica las obligaciones de los jóvenes en edad militar de cumplir con el servicio militar obligatorio.
- m.- La situación del aprendiz con relación de la

organizaciones sindicales existentes en la empresa.

n.- Con relación a las empresas que puedan dar cabida a los aprendices, la legislación deberá definir:

i. Si se impone a las empresas una cuota mínima de aprendices que deberán absorber, o se les deja en libertad para contratar los o dejar de contratarlos;

ii. Cuál sería el máximo de aprendices que un empleador puede contratar en cualquiera de las posibilidades a que se refiere el punto anterior; y

iii. Como deben coordinar los empleadores con los organismos del Estado la contratación, instrucción y evaluación del aprendiz.

4.- Debe igualmente normarse el papel de los organismos del Estado con relación al contrato de aprendizaje. A este respecto, es indispensable establecer:

a.- El papel que cumplen los servicios de formación profesional en la instrucción de los aprendices o en la fiscalización que los empleadores imparten;

b.- El organismo encargado de promocionar y fis

calizar el aprendizaje y el cumplimiento de los respectivos contratos; y

c.- Los organismos jurisdiccionales encargados de la solución de los conflictos.

5.- Una rápida revisión de la legislación de los países latinoamericanos que han legislado sobre el aprendizaje, y que ha sido posible consultar, da cuenta de las siguientes coincidencias y diferencias principales:

Colombia: Establece la edad mínima de 14 años, sin precisar la edad máxima, y la educación primaria como mínimo de escolaridad pudiendo instituirse por conocimientos equivalentes; establece como requisito esencial la forma escrita del contrato. Permite que el salario inicial sea el 50% del salario mínimo legal o convencional, aparte de lo cual somete al empleador a las demás obligaciones del Código del Trabajo y consagra el derecho de preferencia para contratar al aprendiz al término del contrato, cuya duración máxima es de tres años. Preve un período de prueba de 3 meses. ( Ley 488 de 30 de diciembre de 1959).

Asimismo, la legislación colombiana ensayó el sig tema de cuotas o cupos de aprendices que las empresas, con capital superior a cien mil pesos y personal no inferior a veinte trabajadores, debían obligatoriamente contratar.

Se encomendó al SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) la determinación de las cuotas aplicables a cada empresa (Ley 2838 de 14 de diciembre de 1960) y al Ministerio de Trabajo la elaboración de listas de oficios para los cuales se reclutarían los aprendices.

Se tiene noticia de que recientemente se ha modificado la legislación colombiana sobre aprendizaje y formación profesional.

Costa Rica: Limita el contrato de aprendizaje a los jóvenes entre los 15 y los 18 años de edad. Restringe el contrato de aprendizaje a "ocupaciones calificadas" que están definidas en la ley y precisadas temporalmente por el Instituto Nacional de Aprendizaje y a las personas matriculadas en los cursos de esa institución o aprobadas por ella. Además, exige a los aprendices escolaridad mínima o preparación equivalente y haber aprobado las pruebas de selección aplicadas por el I.N.A.

Autoriza a abonar al aprendiz el 50% del salario promedio de la actividad, en que se desempeña el aprendiz, en el período inicial del contrato. Obliga a que posteriormente la remuneración se eleve al 75% en el segundo período y al 100% en el tercero. Preve un período de prueba y un plazo fijo para el contrato cuya máxima duración no se precisa.

Obliga a otorgar el contrato por escrito y a someterlo a la aprobación del I.N.A. Dispone la aplicación supletoria del Código del Trabajo para la regulación de las relaciones entre las partes. Permite dos modalidades de aprendizaje, cuando se combina la formación teórica en el I.N.A. con períodos de práctica en los centros productivos, y cuando el aprendizaje se lleva a cabo directamente en los centros de trabajo.

Al igual que la legislación colombiana, establece el sistema de cuotas obligatorias de aprendices que los empleadores con dos o más trabajadores deberán contratar de conformidad con las listas de actividades que publique el Ministerio de Trabajo o el I.N.A. Limita el número de aprendices en cada empresa hasta el máximo del 5% del total de trabajadores.

Sanciona a los empleadores que incumplan la cuota de aprendices señalada con una multa y promociona la implatación de centros de aprendizaje en las empresas y la contratación de aprendices, mediante la exoneración de una parte de las contribuciones que se pagan para financiar el I.N.A.

Se distingue la legislación costarricense por establecer la categoría de "trabajadores principiantes" que son aquellos mayores de 13 años y menores

de 15 años que pueden ser ocupados en actividades semicalificadas.

Igualmente, se considera "trabajadores principiantes a los mayores de 15 años y menores de 18 que sean contratados en ocupaciones calificadas que no hubiesen sido considerados objeto de aprendizaje por el I.N.A.

Los trabajadores de esta categoría tienen derecho a ser remunerados en igual forma que los aprendices y su contratación está sujeta a la autorización previa del Ministerio de Trabajo. (Ley 4903 de 27 de noviembre de 1971).

Brasil: Señala las edades de 14 años a 18 años como requisito para tener la condición de aprendiz. Restringe el aprendizaje a quienes reciban instrucción impartida por las entidades del Estado responsables de la formación profesional (SENAI Y SENAC), o en cursos organizados por las empresas que hayan sido previamente aprobados por dichos organismos. Determina un plazo de 3 años de duración del contrato. Obliga a las empresas industriales a contratar un mínimo de 5 y un máximo de 15 aprendices por cada cien trabajadores calificados. En las empresas comerciales y de servicio limita al máximo de aprendices al 2% del total de trabajadores de la empresa.

(Información obtenida de EBEL, Karl, aprendizaje para jóvenes de seis países de América Latina, CINTEROR, estudios y monografías, No. 2, 1967).

Perú: Define el Contrato de aprendizaje como un contrato "sui generis" al que pueden acogerse los jóvenes entre 14 y 18 años que hayan terminado la instrucción primaria.

La ley se aplica exclusivamente a la actividad industrial manufacturera. Establece que las empresas industriales deberán contratar un aprendiz por cada 25 trabajadores. Sin embargo, esta previsión se convierte en obligatoria únicamente cuando el SENATI no tenga suficientes peticiones voluntarias para colocar a los postulantes que hayan pasado el período de pre-aprendizaje.

Obliga que los contratos se celebren por escrito y que sean aprobados por el SENATI y visado por el Juez de Menores. Determina que la remuneración no será menor del 50% del salario mínimo mensual básico que perciba el obrero común en la empresa. Detalla la obligación de las partes en el cumplimiento del contrato, obliga al aprendiz a prestar servicios en la empresa, al término del aprendizaje, por un período de dos a tres años, salvo pacto expreso en contrario o dispensa de esta obligación concedida por

el empleador. Igualmente, en caso de haber dado el aprendiz motivo a la rescisión del contrato o de incumplir la obligación de continuar con la empresa, le impone al aprendiz la obligación de reembolsar las remuneraciones percibidas.

Dispone que el aprendiz está sujeto al sistema de seguridad social, aunque lo exonera de la contribución correspondiente que es solamente cubierta por el empleador y el Estado. Lo exonera del servicio militar obligatorio. Precisa reglas para el caso de que el aprendiz, al término de su formación, se contrate con otro empleador, obligando a éste a reembolsar las remuneraciones abonadas por el empleador anterior. Obliga, además, al empleador a preferir al aprendiz para ocupar las vacantes que se produzcan en la empresa y preve la competencia del SENATI para solucionar las divergencias que emanan del cumplimiento del contrato.

Por carecer el Perú de Código del Trabajo, no queda claro en la ley si el aprendiz se encuentra sujeto al régimen laboral común y si tiene derecho a indemnización y prestaciones por tiempo de servicios, a vacaciones anuales, etc. (Decreto Ley No. 14553).

Igualmente, se tiene conocimiento de recientes

modificaciones en la legislación peruana y de los cambios que puede sufrir el régimen de aprendizaje en consecuencia de la reforma de la educación.

Venezuela: Incluye al aprendiz dentro de la categoría de trabajadores comunes. Por ello le garantiza el salario equivalente a cualquier trabajador y las correspondientes prestaciones. Señala la edad de 14 años a 18 años como requisito para ser considerado aprendiz y limita la jornada de trabajo de los menores de 16 años a un máximo de seis horas diarias. Además, exige que los aprendices sean seleccionados entre los jóvenes escogidos por el Consejo Venezolano del Niño u otra organización protectora, aunque también permite a los empleadores aceptar como aprendices a los hijos de los trabajadores a su servicio. El máximo de duración del aprendizaje se señala en cuatro años. No se considera obligatorio celebrar un contrato específico de aprendizaje.

El organismo de formación profesional (INCE) se encuentra primordialmente vinculado al Ministerio de Educación y se encarga de elaborar las listas de oficios sometidos a aprendizaje. La formación del aprendiz corre a cargo de los empleadores de conformidad con los programas aprobados por el INCE, y, además, de este instituto.

Se preve que en caso de que el aprendiz tenga que ausentarse del trabajo para asistir a cursos teóricos tienen derecho a percibir la remuneración correspondiente como si hubieran trabajado y que las actividades de instrucción que se llevan a cabo en el Centro de Trabajo cuidarán de no perjudicar la producción.

6.-Luego de algunas experiencias en la aplicación de programas de formación profesional se ha iniciado un período de reflexión y crítica de las legislaciones latinoamericanas sobre aprendizaje. Inclusive se ha comenzado a hablar de la "Crisis del Aprendizaje y del fracaso del aprendizaje", en base a las consideraciones que a continuación se enumeran:

a.- En muchas ocasiones se ha producido el fenómeno de que los aprendices al terminar su período de formación no encuentran empleo adecuado. Esto evidenciaría un error en las políticas de aprendizaje que fueran diseñadas sin tomar en cuenta las necesidades reales de empleo y las proyecciones al futuro. Por ello se habría capacitado mediante el aprendizaje en ocupaciones calificadas cuyo mercado de trabajo está saturado o que devinieron en obsoletas, o que fueron eliminadas del mercado por la aplicación de:

- b.-Las legislaciones que han establecido cuotas obligatorias en base a una proporción de aprendices con relación a los puestos de trabajo ocupados, no han conseguido la absorción de los trabajadores capacitados mediante aprendizaje. Las razones de este fracaso se encontrarían en fallas de programación cualitativa y cuantitativa del aprendizaje ocasionados por motivos similares a los expuestos en el punto a) que acabamos de exponer;
- c.-La falta de coherencia de la tecnología aplicada en Latinoamérica, unidas a la deficiencia de la estructura educativa, la profesionalización y los requisitos de escolaridad exigidos para los aprendices, han ocasionado que la gran población joven que queda fuera de la educación formal en los años iniciales de estudio se vea marginada del aprendizaje. Por ello en algunos países se ha puesto mayor atención a los sistemas de educación desescolarizada y destinada al trabajo productivo, sin que se haya previsto todavía incluir esto dentro del régimen legal del aprendizaje.
- d.-Falta de motivación de los empleadores por implementar programas de aprendizaje o contri

buir a su desarrollo. Esta realidad parece también repetirse en los casos en que el Estado interviene directamente en la actividad económica.

e.-Rechazo por parte de los trabajadores a los aprendices que tenderían a percibirlos como competidores potenciales; y

f.-En algunos casos también se ha señalado como causa de la crisis del aprendizaje el exceso de protecciones legales de que estaría premunido el aprendiz.

La situación antes expuesta ha obligado a tratar el tema en forma extensa. Se sugiere que este documento base sea presentado a consideración del Viceministro, del Director General de Empleo y de funcionarios del CENAFORP, con la finalidad de que sirva de aporte o arroje luces sobre esta importante materia.

En esta forma, damos por terminado el Capítulo correspondiente al Contrato de Aprendizaje.

## CAPITULO IV

### CONTRATO ESPECIAL DE LOS ACTORES, ARTISTAS, MUSICOS Y LOCUTORES

- I. Actores Teatrales y Cinematográficos
- II. Ejecutantes Musicales
- III. Conjunto Orquestal
- IV. Derechos de los Artistas, Intérpretes o Ejecutantes. Su protección internacional
- V. Efectos de los cambios tecnológicos
- VI. Los Derechos Concordantes
- VII. El Desempleo y el Porvenir Profesional
- VIII. Los Satélites Espaciales y la amplitud del Público
- IX. La comunicación por satélite y su consecuencia sobre la protección de Artistas
- X. Perspectivas y Problemas
- XI. La Legislación Panameña

## CAPITULO IV

### CONTRATO ESPECIAL DE LOS ACTORES, ARTISTAS, MUSICOS Y LOCUTORES

La relación natural que se genera entre el empresario y el artista, aparte de ser una relación de singulares particularidades por su propia naturaleza, se le ha designado, de manera tradicional, como de locación de servicios. Es claro que esta determinación no alcanza en justicia, a dar un concepto de la relación artista-empresario que, como dijimos anteriormente, reviste, por una parte aspectos similares a otros contratos, pero, por otra parte, características muy propias que están dictadas por las exigencias de la actividad que se despliega y que depende sobre todo y ante todo, de la elección que dá el publico libre de escoger.

En efecto, en los contratos aludidos se presentan situaciones de dependencia que tienen como característica una verdadera subordinación por parte, unas veces de los artistas, otras de los empresarios. El elemento tiempo, esencial en las presentaciones de los actores o artistas profesionales, es un factor que introduce modalidades especiales en esta clase de contratos. Téngase en cuenta que el público que asiste a los lugares donde han de actuar los profesionales del espectáculo y que demandan la constante

renovación, no solo de obras sino también, muy especialmente, del elemento humano involucrado, hace que los contratos tengan generalmente un plazo determinado y relativamente corto.

A pesar de esta regla general, muchas veces sucede que otro factor diverso a la relación que pueda existir entre las partes, entre en juego y produzca una modificación de la división de las prestaciones. Este factor lo constituye el buen éxito que pueda obtener el artista en la apreciación del público que lo recibe.

Además, como hecho en constante mutación tanto de parte del artista como de parte del público, la superación en el primero y la moda en lo que concierne al segundo, son hechos de contratación diaria. Esta clasificación hace que en el caso del artista la competencia le supere y caiga en una etapa o época en la cual le persigue la falta de popularidad en ciertos casos o la franca decadencia en otros.

Desde el punto de vista de la relación que se suscita entre el artista y su empresario, la misma naturaleza de la subordinación exhibe facetas especiales dictadas por las exigencias de la actividad, materia del contrato. Es tan estrecha la relación de subordinación y se inmiscuye tan intensamente que incluso tiene que ver con los movimientos corporales. Y esto es así no solo por necesidades técnicas inherentes a la profesión artística, sino por ele

mentos que se desprenden del propio contrato, como la asistencia a los ensayos, presentaciones a los medios de publicidad, apariencia física, declaraciones públicas, opiniones sobre tareas generales, etc., pormenores que caen bajo la autoridad del empresario o director artístico.

#### I. ACTORES TEATRALES Y CINEMATOGRAFICOS

Los rasgos sobresalientes de la relación que tienen los actores teatrales y cinematográficos con los empresarios vienen plasmados en la permanencia, en la prestación y la forma en que quedan obligados con las empresas y no es una relación de subordinación técnica.

Se hace un contrato de arrendamiento de servicios con el empresario por parte del actor contratado para representar una obra, o de parte del actor cinematográfico contratado para rodar una película. No obstante, si la relación conlleva permanencia en la prestación, es decir, que las tareas a realizar no se den por terminadas al concluir una pieza y se produzca una expectativa de continuidad en la prestación, entonces se redactará un contrato de trabajo subordinado. El solo hecho de quedar a disposición de la empresa sin plazo expreso, dá a la relación jurídica que nace entre las partes su naturaleza laboral. A las claras se ve la diferencia que existe cuando el actor teatral o cinematográfico se compromete para una sola obra por una retribución por las representaciones prestadas, donde la

naturaleza del vínculo jurídico tiene una esencia distinta al contrato de trabajo.

Dentro de esta clasificación y junto con los actores teatrales y cinematográficos se incluyen otros artistas tales como los bailaradores y coristas. Estas últimas generalmente encuentranse unidas por un contrato de continuidad en el que se reúnen su profesionalidad y estabilidad en el empleo. Sobresale entonces su carácter laboral puntualizado por libertades como el cumplimiento de un horario, firmar a la entrada, prohibición de salir del local sin el consentimiento patronal, etc.

Los artistas de antaño, tanto los actores como los músicos libres en sus actuaciones impredecibles e inestables, verdaderos promotores de la romántica bohemia, irresponsables en lo económico y desprovistos jurídicamente de toda seguridad, tienden hoy a sacrificar ese modo de vida para buscar el orden y la singularidad jurídica a la vez que la estabilidad económica.

La calidad o la popularidad, palabras que no son sinónimas del artista, mantienen su vigencia por medio de contratos civiles o mercantiles que les aseguren beneficios escuetos.

Si por otra parte, el artista principal necesita el concurso de otros, se transforma en sub-empresario o procura obtener la mejor parte ya que capitaliza en la atrac-

ción que ejerce su nombre. Pero, si las circunstancias lo ponen en la necesidad de entrar a un equipo que otros dirigen, o a ejercer prestaciones continuas en un local o establecimiento, entonces opta inteligentemente, por ponerse bajo la firme y segura protección de la legislación laboral.

## II. EJECUTANTES MUSICALES

Se definen como ejecutantes musicales a las personas que, sin determinación de lugar o forma de actuación, desarrollan tareas propias del músico, director, instrumentador o copista o se dedica a la enseñanza de la música. El contratante principal es toda persona física o jurídica con ejecutantes musicales para que trabajen individual o colectivamente en actuaciones públicas. Generalmente el contratante principal utiliza un modelo conocido para confeccionar el contrato.

Llama la atención el hecho de que el ejecutante musical tenga que presentar un examen ante su entidad comercial, la que expide una credencial que acredita su capacidad musical. De esta manera el estatuto que regula sus actuaciones viola la libertad de trabajo y la libertad de asociación constitucional, ya que desplaza a una entidad no contemplada en la Carta Magna, una disposición contradictoria de las libertades contempladas en ella.

El contrato de trabajo está tipificado por los re-

quisitos de profesionalidad, colaboración y subordinación y estos requisitos son aparentes en la relación jurídica que une al ejecutante musical con su contratante. Existe aquí, por lo tanto, la obligación de observar la legislación laboral. Hemos de concluir consecuentemente, que los ejecutantes musicales están en calidad de trabajadores subordinados que realizan una tarea por cuenta ajena, razón por la cual están en las condiciones de derecho para todos los beneficios que otorga la legislación en esta materia.

### III. CONJUNTO ORQUESTAL

Tres son las variantes entre las cuales se pueden clasificar a los integrantes de una orquesta:

- 1.- Trabajadores autónomos.
- 2.- Los que dependen de un Director.
- 3.- Los que dependen de un empresario distinto.

El Director de la orquesta puede ser un simple intermediario o bien puede ser el verdadero empresario. Hay que considerar en estas relaciones el lucro o no lucro del contratante director de orquesta, el papel que le toca por su influencia personal (nombre, fama, taquilla), la relación laboral que se establezca con todos y cada uno de los integrantes del conjunto, etc.

Puede suceder que el conjunto orquestal se organice como empresa o equipo dirigido económicamente por el director, es decir, como sociedad de personas. En este caso el

director le abona a los integrantes del conjunto una remuneración estipulada y en estos casos es dependencia laboral.

#### IV. DERECHO DE LOS ARTISTAS, INTERPRETES O EJECUTANTES. SU PROTECCION INTERNACIONAL

Con el nombre de "Convención de Roma" se conoce una convención internacional sobre la Protección de los Artistas, Intérpretes o Ejecutantes, los Productores de Fonogramas y los Organismos de Radiodifusión. El 26 de octubre de 1961 fue convocada una conferencia diplomática en Roma, por los Directores Generales de la Oficina Internacional del Trabajo (O.I.T.), por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y por el Director de la Unión Internacional para la Protección de las Obras Literarias y Artísticas (Unión de Berna). De esta reunión salieron los lineamientos generales de lo que se ha dado en llamar la Convención de Roma.

Como antecedentes de este convenio se señala que en 1926 la Unión Internacional de Músicos solicitó a la O.I.T. que examinara el problema de los derechos de los artistas e intérpretes o ejecutantes, y propusiera soluciones a los mismos. Esto se materializó más concretamente en la Convención de 1961, la ya citada Convención de Roma. No obstante toda esta actividad evolutiva (de 1926 a 1961), in-

cluso hoy sigue ocupando un lugar en el programa de la O.I.T. los derechos de los artistas intérpretes o ejecutantes, y con frecuencia está incluido como un punto del orden del día de las reuniones del Consejo de Administración. Las razones de esta persistencia y perseverancia responde a múltiples factores que es interesante analizar.

Para una mirada de conjunto se pueden puntualizar varias facetas que inciden de manera importante en las actividades que tratamos, verbi gracia, en:

- 1.- Cambios tecnológicos sobre las profesiones de los artistas intérpretes o ejecutantes.
- 2.- Los derechos concordantes, es decir, aquellos en los cuales concurren los artistas, intérpretes o ejecutantes, los fabricantes de discos y los organismos de radiodifusión.
- 3.- El desempleo y el porvenir de las profesiones de artistas, intérpretes o ejecutantes.
- 4.- Los satélites espaciales y la amplitud del público.
- 5.- La comunicación por satélites y en consecuencia, sobre la protección de los artistas intérpretes o ejecutantes.

#### V. EFFECTOS DE LOS CAMBIOS TECNOLOGICOS

Natural es pensar que la actividad de los artistas intérpretes o ejecutantes, como todas las otras profesiones,

no iban a escapar de la influencia modificante que significan los cambios en la tecnología sobre las condiciones de empleo y de trabajo.

Las condiciones aludidas o si se quiere, las relaciones sociales de trabajo de los artistas, habían permanecido sin cambios perceptibles durante siglos hasta hace algo menos de cien años. Su actuación se circunscribe a una superficie muy limitada, centrada por su presencia física algo meramente loca. Sólo podían ser apreciados, vistos y oídos por las personas que asistían al espectáculo y los recuerdos que del acto quedaban eran guardados únicamente en la memoria de los asistentes. Todo permaneció esencialmente igual hasta principios de este siglo y los cambios más acusados sobrevinieron en el período comprendido entre la primera y la segunda guerra mundial.

Los factores que con su irrupción cambiaron radicalmente las condiciones mencionadas fueron el advenimiento y perfeccionamiento del gramófono, el cinematógrafo, y la radiodifusión.

En 1877, en Menlo Park, Estado de New Jersey, Thomas Alva Edison, genio norteamericano que patentó 1093 inventos, produjo el fonógrafo, basándose en observaciones recientes sobre la dinámica del sonido que se desprendían de una revisión que el tiempo hacía sobre el invento de

Alexander Graham Bell. (29) Estos crudos pasos iniciales en los cuales se utilizaba un cilindro de lámina de estaño o un cilindro recubierto de cera endurecida, fueron después modificados por el inventor alemán Emile Berliner que pasó las grabaciones sensoras transmitidas por un diafragma, a través de una plumilla, a un disco plano de cera endurecida las líneas así establecidas en forma de espiral. (30) Superiores perfeccionamientos en los materiales usados y técnicas de reproducción nos dan los conocidos discos fonográficos actuales.

Los gramófonos diseñados por Berliner empezaron a explotarse en 1894. Hasta 1925 las grabaciones fonográficas tenían más de arte que de industria, a pesar de los adelantos que ya se le habían incorporado. Algunas veces los instrumentos podían reproducirse bien mientras que otros sonidos no se podían captar fácilmente.

Se necesitaba la experiencia de un ingeniero de grabaciones versado para hacer la selección de lo que había de grabarse. Los detalles de los equipos empleados y las prácticas usadas se guardaban celosamente como secretos de oficio. Pero las industrias radiofónicas con su desarrollo pronunciado para esta época habrían de cruzar la línea aún no traspasada entre las grabaciones y la radiofonía.

---

(29) Enciclopedia Británica, Tomo 17, pág. 401.

(30) Idem, Tomo 6, pág. 309.

Uno de los escollos que hubo de solucionarse en este encuentro de las dos industrias, fue el de la amplificación electrónica del sonido. Hoy, con la reproducción magnética del sonido y los adelantos electrónicos que salvaguardan la fidelidad y la calidad de la reproducción, estamos en un mundo muy distinto del que empezó en 1877 cuando Edison pronunció las palabras "Mary had a little lamb" en un rústico disco de papel de estaño.

La radio es una de las ramas principales de la telecomunicación. Comprende la telegrafía, telefonía, radiodifusión, televisión inalámbrica y radar. Nos interesa la radio difusión y, concomitantemente, la televisión que puede considerarse análoga a la cinematografía.

El uso de la radio para fines públicos de entretenimiento y noticias e igualmente, de la televisión para los mismos fines, se conoce bajo el nombre de radiodifusión o radio televisión, bien sea que se trate de material audible o audible y visual al mismo tiempo.

La radiodifusión empezó hacia 1920, y las emisiones televisadas comenzaron en 1936. Guillermo Mancini fue para la radiodifusión lo que Tomas Alva Edison para la fonografía.

En efecto, reuniendo todos los conocimientos de electrofísica que le prendían, entre ellos los más importantes; los experimentos de Hertz y Hemboltz, puso toda su energía de emprendedor en sus dotes científicas. Fue alumno de Au-

gusto Righi, profesor de física de la Universidad de Bologna, para transferir los conocimientos de la transmisión por radio de las salas de experimentación, al mercado. A esto dedicó su vida, pues su clara visión del futuro no le ocultaba las enormes posibilidades que se abrían con su actividad o el campo de la comunicación.

Así, de las transmisiones de 2 a 9 millas que se obtenían en 1896, saltó, a base de investigaciones y mejores técnicas, a una transmisión de 200 millas en 1901. Pero la innovación que significó la transmisión por radio, comparable culturalmente con la aparición de la imprenta, había de apoderarse pronto de la imaginación de un público receptivo, ávido de conocimientos, aún antes que la importancia del nuevo medio de comunicación fuera totalmente comprendida, financieramente organizada, normativamente regularizada y sin que sus íntimas relaciones con el teatro, la profesión musical y la prensa hubiesen estado siquiera inicialmente conformadas.

Desde que Daguerre, en 1839, perfeccionó un método fotográfico, las inquietas mentes de los científicos e inventores estuvieron tratando de combinar la fotografía con el movimiento. En la década de 1885 a 1895 se sostuvo la mayor actividad en este sentido. El éxito comercial sin embargo, corresponderá a Edison que en 1894 introdujo el Kinetoscopio, que daba, a través de una hendidura, la sensa

ción de observar el movimiento de una cinta interminable de fotografías iluminadas. Si muchas fueron las investigaciones previas a este paso, múltiples también han sido las que le siguieron, pasando por la producción de material fotográfico a base de nitrocelulosa desarrollada por George Eastman, de Rochester, Nueva York, hasta la máquina de Thomas Aromat que introdujo mejoras técnicas que iban a establecer definitivamente la cinematografía como medio de comunicación.

En la década de 1920 florecen los programas regulares de radiodifusión de la palabra y de la música. Durante la Segunda Guerra Mundial el aparato receptor de radio era ya un artículo común en todos los hogares; casi concomitantemente con la evolución de la radiodifusión se presenta la revolución de la cinematografía al perfeccionarse las películas habladas, lo que lo convierte en un medio indispensable del entretenimiento de masas.

Después de la Segunda Guerra Mundial asistimos al advenimiento de dos adelantos que hacen época: el disco de bajas revoluciones y la televisión como medio de comunicación y entretenimientos.

También hacen populares las formas de grabar en bandas o cintas, alambres y los retrotransmisores de sonidos por medio de repetidoras con lo cual se aumenta inefablemente el alcance, el radio de acción y la magnitud del público escucha y vidente; para estos adelantos no hay

fronteras. Fácil es suponer las modificaciones que han de producirse en las condiciones profesionales y materiales de artistas intérpretes o ejecutantes por la introducción rentable e industrial de todos estos adelantos técnicos.

Pero una faceta sobresaliente entre todas las modificaciones de que hacemos mención, es la actuación de los artistas intérpretes o ejecutantes, pues de efímera que era ha pasado a ser algo durable, tangible y medible económicamente. Incluso en la radio y la televisión o en los lugares de esparcimiento como salas de baile, restaurantes y también modernamente en los talleres, oficinas, salas de espera, bancos, etc. y teatros se puede pasar una versión registrada de la actuación en vez de la actuación directa del artista. Surge, por lo tanto, la posibilidad de que se produzca el desempleo tecnológico por la reproducción prácticamente ilimitada de su actuación que tolera el artista al aceptar la impresión de su ejecución. El disco se transforma en enemigo del ejecutante y viene a resultar para él casi un "suicidio económico", según la opinión de Eduardo J. Couture.(31)

Vale la pena mencionar que las películas habladas dejaron sin empleo a miles de músicos que se ganaban la vida acompañando las películas mudas.

---

(31) COUTURE, Eduardo. El Derecho Intelectual del Ejecutante, Revista de Derecho, Jurisprudencia Administración, febrero 1947.

El uso de los discos comerciales también hizo disminuir la cantidad de músicos empleados establemente en organizaciones de radiodifusión. Se calcula que en los 30 años que siguieron a 1930, después de la aparición de discos grabados electrónicamente y de las películas habladas, la cantidad de músicos profesionales disminuyó en 50%. Después de 1960, cuando se hicieron redes de televisión y se introdujeron los discos de pocas revoluciones los músicos profesionales vuelven a disminuir en 50%. Es decir, en algo más de 40 años se han hecho desaparecer tres de cada cuatro empleos por los adelantos tecnológicos.

Es por esta razón que surgió la campaña de artistas intérpretes o ejecutantes a favor de la protección de esas profesiones, oponiéndose a la explotación ilimitada de discos comerciales en la radiodifusión y en los lugares públicos. Lógicamente, la tesis es que esta práctica priva a los artistas de posibilidades de empleo. Si bien es cierto que una minoría de artistas estará siempre en demanda y no sentirán la escasez de empleo, el resto de la profesión sí la sentirá. Por otra parte, al tomarse medidas para aumentar el número de profesionales artistas intérpretes o ejecutantes se dan los medios necesarios para un proceso de selección natural que a la larga beneficiaría a la industria de las impresiones en disco y las cadenas de radiodifusión, que en último análisis se nutren de ellos.

Esencial era, pues, que los intérpretes o ejecutantes pudieran controlar el uso que hacían de sus interpretaciones los fabricantes de discos y las organizaciones de radiodifusión. Esto se podría hacer por medio de contratos colectivos entre las empresas y organizaciones de artistas intérpretes o ejecutantes.

La Convención de Roma dió a los artistas cierto derecho para controlar la utilización secundaria de sus interpretaciones grabadas, pero lo hizo tímidamente, no como lo habían previsto las organizaciones de artistas intérpretes o ejecutantes ni la O.I.T.

#### VI. LOS DERECHOS CONCORDANTES

Las actividades y los problemas que aquejaban a los artistas intérpretes o ejecutantes, a los fabricantes de discos y a los organismos de radiodifusión, más que parecidos están íntimamente relacionados entre sí, y en algunos casos son complementarios. La Convención de Roma estipuló que debían tratarse en un sólo instrumento internacional. Sus derechos son, por lo tanto, concordantes, derivados o dependientes del derecho de autor de la obra que es interpretada, grabada o transmitida por radiodifusión.

Respaldando esta tesis se encuentra la disposición que estipula que ningún estado puede adherirse a la Convención a menos que ya sea parte de la Convención Universal sobre Derecho de Autor o sea miembro de la Unión In-

ternacional para la Protección de las Obras Literarias y Artísticas.

En la Convención el término "artista intérprete o ejecutante" se define como "una persona que interpreta una obra literaria o artística". Esta definición incluye a muchos artistas de variedades y de circo. Cualquier estado puede empero, por legislación nacional, hacer extensiva la protección ofrecida por la Convención a los artistas que quedan excluidos por la definición.

Los derechos de los artistas intérpretes son derechos estrictamente individuales de personas que deben ser protegidas contra la explotación que hagan otras personas de sus interpretaciones creativas personales, sin que medie autorización expresa para ello. Así, el artículo 7 de la Convención dispone que los artistas intérpretes o ejecutantes podrán impedir la radiodifusión y la comunicación al público, sin su consentimiento, de las interpretaciones que haga.

El Artículo 12, por su parte, estipula que cuando un fonograma publicado con fines comerciales o una reproducción de ese fonograma se utilice para la radiodifusión o cualquiera otra forma de comunicación al público, el utilizador ha de abonar una suma equitativa y única a los artistas intérpretes o ejecutantes, o a los productores del fonograma, o a unos y otros. Claro está que si se

trata de una remuneración a base de uso. es decir, se les concede a los artistas intérpretes o ejecutantes un derecho individual personal en una grabación personal, éstos tendrán un interés lógico que se haga el uso más frecuente de la grabación.

Esto presenta nuevamente el interés de las minorías, los que hacen grabaciones o participan en programas de televisión contra el interés colectivo de las mayorías en combatir el desempleo tecnológico. Esta tendencia sin embargo, no ha parecido muy acusada debido a la solidaridad tradicional de los artistas intérpretes o ejecutantes.

#### VII. EL DESEMPLEO Y EL PORVENIR PROFESIONAL

Los problemas de desempleo de los artistas intérpretes o ejecutantes no están todos solucionados en la Convención de Roma. Aún se están debatiendo posibles soluciones a este trascendental aspecto profesional y la realidad de su existencia en muchos países es motivo anunciante para buscar soluciones a corto plazo. Por el hecho de que el futuro no sea promisorio por el continuo espectro del desempleo, los artistas de calidad no son fáciles de encontrar para los grupos y organizaciones que aún sobreviven. Aquellos países en los cuales el estado paternalístico o no, da protección a las bellas artes, han logrado, en cierta medida una relativa seguridad para los artistas intérpretes o ejecutantes y han producido una defensa a la he-

rencia cultural y nacional de la música y el teatro, aunque éste sea dentro de otro tipo de discusión.

Un proyecto de investigación está en ciernes de parte de la O.I.T. para analizar los aspectos del desempleo, estudio que fue aprobado en una resolución de la Comisión Consultiva de Empleados y Trabajadores Internacionales, en su Sexta Reunión (Ginebra, diciembre de 1967), que a la letra dice que solicitaba a la O.I.T. para emprender "un estudio sobre los efectos de la utilización de interpretaciones grabadas y/o radiodifundidas sobre las condiciones sociales y económicas de los artistas ejecutantes en los espectáculos." (32)

De los resultados obtenidos de esta investigación se pueden sentar las bases para proponer mejores medidas de protección para los artistas intérpretes o ejecutantes.

#### VIII. LOS SATELITES ESPACIALES Y LA AMPLITUD DEL PUBLICO

Igual que en cualquiera otra actividad humana, las condiciones biológicas y sociales del hombre no marchan al mismo ritmo que los adelantos técnicos. El avance en este asunto de la técnica ha seguido con velocidad propia mientras quedan por resolver los cambios que una técnica anterior había provocado. El público, por ejemplo, ha au

---

(32) THOMPSON, Edward. Revista Internacional del Trabajo. Capítulo I, Volumen 8, No. 1, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, abril de 1973, pág. 348.

mentado desmesuradamente por la amplitud y alcance de los medios de propagación. Si bien la radio y la televisión aumentaron el número de personas que pueden ver o no un espectáculo hasta poder contarlos por millones, con sólo poseer un aparato de radio o televisión portátiles con la introducción de los transmisores y los discos he hecho posible que personas desligadas de fuentes de electricidad por alambre puedan, con las baterías, recibir emisiones tan cómodamente en los lugares más inimaginables. Arreglos internacionales tales como Eurovisión e Interosión han permitido que ciertos espectáculos puedan ser captados simultáneamente en otros países apartados de aquel en el cual tiene lugar el programa.

Es dramático el efecto que producía estas condiciones en los artistas intérpretes o ejecutantes. A manera de ejemplo es preciso pensar que para que un artista de circo domine y perfeccione su función necesita varios años de entrenamiento cuidadoso.

Antaño, la vida de trabajo de ese artista dependía de su itinerario de una población a otra donde presentaba los números que dominaba, es decir, su repertorio. En la actualidad, un espectáculo de esta índole pasa por televisión, llega como un relámpago a los hogares de aquellas personas que potencialmente habrían sido público asistente para ver el número personalmente y muy difícilmente querrán ir a

verlo cuando posteriormente tengan la oportunidad. Desde el punto de vista del artista toda su vida de trabajo se habrá reducido a la actuación de esa noche. Y si la actuación ha sido grabada en cinta (video-tape), varias generaciones podrán ver el mismo espectáculo. Se dice en este sentido, que la televisión es una devoradora insanable de materia prima; en otras palabras, de los esfuerzos creadores de escritores, compositores, traductores y artistas intérpretes o ejecutantes.

Claro está que se puede mencionar la popularidad que confiere el medio de comunicación, pero ésta de nada vale en profesiones como la que hemos citado, de un artista de circo e incluso, un músico ejecutante.

Añadido a todo esto están los sistemas de telecomunicación por conducto de satélites artificiales. Casi nadie ha dejado de ver siquiera uno de esos programas, ya sean juegos olímpicos, el descenso del hombre a la luna o la misa de Semana Santa oficiada por Su Santidad el Papa, en el Vaticano.

En el futuro se proyectan una serie de satélites para que cubran toda la superficie terrestre, los cuales enviarán señales tan poderosas que no requerirán equipo terrestre tan costoso para captarlas, como ahora sucede. Al bajar los costos de recepción terrestre, incluso organismos de radiodifusión y comerciales podrán participar en la red de comunicación.

A muy corto plazo, incluso, habrá también satélites de radiodifusión directa tan poderosos que sus programas podrán recibirse por cualquier aparato de televisión debidamente equipado con el dispositivo especial para estos casos. Tal vez para 1980, el público potencial de audición será toda la población mundial.

IX. LA COMUNICACION POR SATELITES Y SU CONSECUENCIA SOBRE LA PROTECCION DE ARTISTAS

Las organizaciones que producen radiodifusiones se han visto forzadas a buscar protección de acuerdo al derecho internacional, en contra de recepciones no autorizadas y retransmisiones no autorizadas de los programas pasados por satélite.

La organización que produce el programa de radiodifusión se reserva el derecho con alguna garantía legal, para determinar previamente la zona geográfica donde se recibirá el programa. La amplitud de la zona condicionará el monto de la remuneración para los artistas intérpretes o ejecutantes, igual que para los autores, compositores y otros participantes.

Los artistas desean que sus actuaciones queden garantizadas por contrato. \* Se dá la circunstancia para ellos que al ser recibida la transmisión en un país distinto al de origen de la misma, pierde la ocasión de encontrar un contrato directo y no pierde su derecho como sería el dere

cho de autor, que se opone a terceros, a protegerlo por la pérdida de la ganancia que significaría el contrato directo.

La Convención de Roma no protege adecuadamente este punto de vista o tesis, primero, porque la definición de "comisión" no comprende la comunicación por satélite, y segundo, porque no hay suficientes países que se rijan por la Convención.

El punto esbozado anteriormente y las razones de que aún existan lagunas en la Convención de Roma, han impulsado un nuevo intento para encontrar otro instrumento más a tono con la realidad actual.

Por una parte, las organizaciones que representan al sector de radiodifusión no están tan interesadas en que se delimiten los derechos que desean los artistas intérpretes o ejecutantes. No obstante, los esfuerzos encaminados en este sentido preparan el terreno para que se convoque una reunión en plano internacional con el propósito de buscarle solución al problema de la distribución no autorizada de señales de programas transmitidos por satélite. Precisamente, es en un instrumento de esta categoría en donde se puede introducir el concepto de "derechos concordantes".

El asunto se debate a nivel del Comité de Expertos Gubernamentales sobre la base de si se debe revisar la Convención de Roma o si se debe concertar un nuevo tratado.

Atendiendo el argumento de que la Convención de Roma

ya tiene países signatarios que se ignora si se podrán conseguir para un nuevo tratado, la mayoría de los miembros parece inclinada hacia la concertación de un nuevo instrumento.

#### X. PERSPECTIVAS Y PROBLEMAS

No obstante el Consejo de Administración de la O.I.T. parece reiterativa la opinión de que cualquier nuevo instrumento debe estar, en lo posible, vinculado orgánicamente a la Convención de Roma, o en todo caso, basarse en los principios incorporados en la referida Convención.

Según la Convención de Roma los artistas están en pie de igualdad con los productores de fonogramas y los organizadores de radiodifusiones y, por tanto, cualquier solución en este sentido no podría por menos de no ser desventajosa. Además, se establece en ello el principio de que cualquier intención concedida a uno de los grupos depende de la que se conceda a los demás grupos.

Por lo tanto, es fundamental para los artistas intérpretes o ejecutantes que el mayor número de estados se adhiera a la Convención de Roma.

Nuevos adelantos técnicos o instrumentos técnicos están comenzando a utilizarse, cuyos efectos aún son desconocidos en cuanto a la reproducción y transmisión de las interpretaciones de los artistas intérpretes o ejecutantes. Para citar uno de ellos, los "video-cassettes".

Son grabaciones con elementos audio-visuales de una interpretación, como los que ya se están utilizando en las centrales de radiodifusión. Pero pueden ser utilizados en un receptor ordinario al cual se le adapta un dispositivo especial. Incluso, el propietario del receptor puede hacer sus propias grabaciones de los programas que recibe normalmente. La razón por la cual estos productos no se han normalizado comercialmente es porque aún no se ha llegado a un acuerdo satisfactorio en el sentido de su aprobación por parte de los fabricantes.

#### XI. LA LEGISLACION PANAMEÑA

El legislador panameño preocupado por brindarles la debida protección a los artistas, músicos, actores y locutores, ha establecido en el Código del Trabajo panameño un Capítulo destinado a la regulación de los mismos. Las disposiciones de este Capítulo se aplican, según lo estatuye el primer artículo del mismo, a los trabajadores, artistas, actores, músicos y locutores que actúen en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación, o en cualquier otro local en donde se transmita la voz o imagen del artista, del músico o del locutor o se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use.

Entre las normas establecidas para regular las rela-

ciones descritas en el primer artículo del Capítulo en mención, el cual viene a serlo el 243, y a las cuales nos referimos ya en el Capítulo II, llama nuestra atención la peculiaridad que reviste la prestación del locutor cuando se establece que la semana laborable diurna no podrá exceder de 45 horas a diferencia de lo que se establece para el trabajador en general que recoge nuestro Código del Trabajo en el inciso 1o. del Artículo 31, que reza de la siguiente manera:

"Artículo 31.- La jornada máxima diurna es de ocho horas y la semana laborable correspondiente hasta de 48 horas....."

Asimismo, se establece que para los locutores, los descansos en las medias jornadas no serán superiores a una hora, mientras que el artículo 39 en su acápite 1o. nos dice:

"Artículo 39.- La jornada de trabajo tendrá un periodo de descanso no menor de media hora ni mayor de dos horas."

Otra norma establecida para las personas comprendidas en este Capítulo que llama nuestra atención, es la creada en el acápite 5o. del Artículo 244 que estipula que

"todo trabajador músico o artista tendrá derecho a siete días de vacaciones remuneradas por cada tres meses de trabajo con el mismo empleador."

Esto a diferencia de lo estipulado para el trabajador comun que tiene derecho a un descanso semanal remunerado.

Aparte de las normas establecidas en el Código del Trabajo, los artistas y trabajadores de la música nacional se regirán por las normas establecidas en la Ley 10 de enero de 1974, publicada el día 23 de enero del mismo año, la cual contiene cinco artículos, como pudimos observar en el Capítulo II de este trabajo, y de los cuales podemos decir, resultan adecuados para un mejor aprovechamiento y conservación del artista nacional al establecerse la obligación de contratar una orquesta o agrupación nacional de planta en los lugares donde se presenten las orquestas o agrupaciones musicales extranjeras y por el tiempo estipulado para éstas. Lo mismo que al fijar las tarifas mínimas necesarias para las agrupaciones a las cuales nos estamos refiriendo, así como el porcentaje del valor de la contratación y por cada miembro en concepto de cuota de paso para los artistas y orquestas o agrupaciones musicales extranjeras que se presenten en nuestro país.

Podemos agregar, que ya en el año de 1960 el legislador, preocupado por la conservaciones de nuestras tradiciones vernaculares, consideró necesario crear una ley que estableciera la obligación de realizar exhibiciones folklóricas en todas las presentaciones artísticas.

De esta manera hemos concluido la parte correspondiente al Contrato Especial de los Actores, Artistas, Músicos y Locutores.

## CAPITULO V

### CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO

- I. Reseña Histórica
- II. Nociones Generales
  - 1. Condiciones Especiales
  - 2. Legislacion Comparada
- III. Definición
- IV. Naturaleza Jurídica
- V. Características
- VI. La Relación Jurídica del Trabajo a Domicilio
- VII. Obligaciones de los Patronos
- VIII. Obligaciones Especiales y Derechos de los Trabajadores a Domicilio
- IX. Salario de los Trabajadores a Domicilio
- X. Ventajas y Desventajas del Contrato de Trabajo a Domicilio

## CAPITULO V

### CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO

#### I. RESEÑA HISTORICA

La actividad laboral empieza en el seno del hogar, y el trabajo a domicilio como actividad laboral se arranca también de los mismos orígenes. Pero no se confunda fácilmente dos conceptos que, por otro lado, tienen grandes similitudes; la industria familiar, por una parte y el trabajo a domicilio, según se entiende en nuestros días, por otra. El primero, la industria familiar o doméstica, se preocupaba por elaborar las cosas, alimentos, elementos, herramientas, etc. que eran necesarios para la normal evolución de la familia, industria o elaboración de la cual se podían canjear o vender los excedentes. El segundo, el trabajo a domicilio, según la definición que impera en nuestros días, se puede entender como la actividad "que un trabajador en su propio hogar, con fines domésticos y con propósitos económicos, realiza su trabajo que procura medios necesarios para subsistir." (33)

Podemos señalar como características del trabajo a domicilio como ha sido definido, las siguientes:

1.-Producción con fines económicos o sea que la actividad, desde su concepción inicial tiene la orienta-

---

(33) CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, ob. cit. pág. 192

ción volitiva de dirigirse por derroteros de una producción específica que encaja dentro de una organización armada precisamente con fines de productividad.

- 2.-Se realiza dentro del círculo familiar, o en otras palabras, que el lugar de producción tiene la reglamentación que corresponde administrativamente, a la misma que gobierna un hogar individual, el seno de la familia.
- 3.-Su objeto es obtener ingresos necesarios para la subsistencia o el mejoramiento del nivel de vida de la que componen ese vuelco, condición ésta que enfocada desde el punto de vista de economía política resulta ser el mismo planteamiento que para el salario hacia David Ricardo.

La economía manufacturera que floreció en el Siglo XVII y que proporcionaba adecuado marco para el tipo de trabajo descrito, empieza en el Siglo XVIII con la introducción de la máquina, el proceso que conocemos como la Revolución Industrial que tan profundamente había de inferir en los modos de producción y las relaciones de producción.

La industria fabril, al asertar sus reales, determina nuevas formas laborales y preconiza la concentración de trabajadores en reducidos lugares fabriles. Pero esa industria, que así había de cambiar las relaciones sociales de

producción en aras del progreso, deja vestigios del viejo sistema de trabajo como un oasis que desmiente la total alienación del hombre por la máquina. Es este sistema la nueva modalidad de que hablamos al principio y que es en esencia la incorporación a la industria por parte de algunos trabajadores que lo hacen a su manera y con sus reglas, produciendo para ésta dentro de su propio domicilio.

Aparece nuevamente, en plena revolución industrial, un trabajo a domicilio importado en la actividad productora, sintonizada con la gran industria, pero que conserva su antigua forma de trabajo hogareño, sólo que haciendo trabajo a destajo. Este trabajador domiciliario ni suplanta al artesano que aunque disminuye en cantidad, no desaparece, ni regresa con sus antiguas particularidades de medio de producción familiar. Hemos dicho que el trabajo a domicilio procura ingresos, se dirige en suma a la obtención de un salario.

Se ha diferenciado el trabajo a domicilio laboral y jurídicamente. El trabajador domiciliario no se encuentra en estado de subordinación jurídica del asalariado dependiente, pero si lo está en el sentido de relación económica y técnica ya que tiene que cumplir el trabajo de acuerdo a las instrucciones que recibe por parte del empresario o patrono y es precisamente esta circunstancia la que le

procurará la retribución que recibe.

El trabajador a domicilio es un refuerzo de la industria fabril de la producción masiva. No obstante, no participa en todas las fases de la producción sino solamente en algunas de ellas. Se dedica, pues, a las actividades no calificadas, a las que se pueden hacer eficazmente con la cooperación del trabajo de mujeres y niños. Estos, sin abandonar el hogar, pueden adherirse a la producción económica que tiene como resultado el esfuerzo de los ingresos del hogar.

Además, en el desarrollo industrial quedan espacios que no necesariamente han de ser suplantados con la máquina y la división seriada del trabajo. No se necesitan siempre grandes instalaciones de maquinarias para la elaboración de productos intermedios o accesorios. Por otra parte, el trabajador a domicilio emplea herramientas que le son propias de lo cual reduce necesariamente los costos.

No podemos considerar el trabajador a domicilio como un trabajador independiente, en el sentido amplio de la palabra. Tampoco se trata de un artesano que produce por su propia cuenta, cuyo caso se cumpliría fielmente la teoría de valor, trabajo de Smith.

El trabajador a domicilio es para comprenderlo mejor:

1. Un asalariado.
2. Un sujeto a horario determinado.

3. Recibe su retribución por trabajo manufacturado.
4. Cumple la tarea productiva encomendada en su propio hogar.

Floreció este tipo o modalidad de trabajo por las indudables ventajas que proporcionaba y por estar de acuerdo con los valores sociales inoperantes de aquella época, en el Siglo XIX y gran parte del Siglo XX. En efecto, el trabajo remunerado sin necesidad de despalzarse del hogar, que permitió el compromiso en la estructura familiar y utilizaba los recursos del propio hogar, compaginaba perfectamente en la costumbre con los "mores", hilo conductor de la coherencia en la evolución humana.

La mujer a la vez que productora, conservaba su papel en el hogar sin abandonar la casa y exponerse a la interacción a personas extrañas para lo cual no estaba aún condicionada por la impostergable evolución. La movilidad social abrumadora de nuestros días que ha incorporado últimamente a la mujer a la producción en lo que se ha dado en llamar la liberación femenina, todavía no se había implantado con la energía y la necesidad que vemos hoy. El hombre social cuyo ritmo de cambio no va siempre parejo con los avances técnicos y los inevitables reajustes sociales que estos acarrearán, encontró una forma para hacer de su casa un castillo debido a esos inestimables valores morales tantas veces pasados por alto en las apreciaciones doctrinales

que ponen tanto énfasis excluyentes en las explicaciones de ideas económicas.

Desde el punto de vista histórico o teleológico si se quiere, el trabajador con este privilegio, con este derecho basado en la libertad individual encuentra un ambiente de relaciones primarias naturales para cumplir el destino que él escoge por propia voluntad.

## II. NOCIONES GENERALES

El legislador ha considerado prudente darle una regulación especial, dentro del ámbito laboral, a aquellos contratos de trabajo en los cuales una de las partes elabora productos en su hogar u otro lugar que a bien tenga, para la otra parte, sin más vigilancia que la que se desprende del salario a que se hace acreedor el trabajador por razón de su labor.

Este no es otro que el contrato de trabajo a domicilio que por tanto tiempo ha permanecido vigente y llamado la atención del legislador al punto de considerarlo como una "especialidad" dentro del contrato de trabajo por lo característico de la prestación y del lugar donde la misma se realiza.

Esta clase de contrato de trabajo ha consituido un gran triunfo de la teoría que postula el derecho del trabajo como propio de la clase trabajadora y "el trabajo a domicilio es combativo hoy en beneficio absoluto de las clases trabajadoras; y lo mismo que la pequeña industria

textil, está siendo absorbida por el desarrollo de una técnica que exige la unión de muchos elementos con el objeto de llegar a la fabricación en serie en un menor costo."(34)

Esta realidad echa por tierra la aseveración de MARX de que los trabajadores a domicilio forman un sistema de trabajo que iba, conjuntamente con la pequeña empresa, a ser destruido por la legislación de fábrica, la cual, a su vez, impide la subsistencia de los mismos al privarlos de sus medios de sustentación quedando sujetos al capricho del capital para cuando ésta decida admitirlos a trabajar.

El trabajo a domicilio, podemos afirmar, tiene dos notas sobresalientes:

- 1.- El hecho de que el trabajo se efectúe fuera de los talleres o empresas del empleador, dejando en libertad al empleado para la escogencia del lugar a realizarlo; y
- 2.- Que el trabajo se haga lejos de la vigilancia del patrono.

De estas dos características que lo distinguen podemos considerar la no posibilidad de que este trabajo pueda ser prestado personalmente por el trabajador. Así vemos cómo algunas legislaciones, en las disposiciones que regulan este contrato de trabajo, hacen la aclaración de que la persona

---

(34) CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral.  
ob. cit. pág. 887.

que contrata (trabajador) labora "sola o con la ayuda de los miembros de la familia, sin embargo de lo cual se le considera como contrato de trabajo.

Otra excepción que podemos anotar como posible en estos contratos de trabajo a domicilio, lo serían aquellos en los cuales los operarios de taller sean ayudados por pocos trabajadores con los cuales desempeña sus funciones dentro del recinto de la empresa, sin que de éstos tenga conocimiento el patrono, debiendo el operario del taller pagarle a los ayudantes con lo que recibe por el precio fijo de las obras contratadas.

En esta modalidad podemos observar que el trabajador reúne los requisitos o elementos del contrato de trabajo, ya que realiza sus funciones personalmente y está sujeto a la vez, a las órdenes e instrucciones del patrono; aún cuando en trabajo concurren otras personas, entre trabajadores y patrón había un verdadero contrato de trabajo que se acoge, por tanto, a la regulación general de los contratos de trabajo.

Creemos necesario anotar las condiciones especiales para que se dé el contrato de trabajo a domicilio:

1. Condiciones especiales: La jornada de los obreros que hayan sido empleados en fábricas y talleres no podrán aumentarse por el hecho de que se le hagan encargos de trabajo a domicilio, debido a sus condiciones especiales.

La retribución del trabajo a domicilio se fijará de acuerdo con las siguientes normas:

- a.- Las clases de trabajo, tareas u ocupaciones serán determinantes para el concepto de retribución; esto varía de acuerdo con la variabilidad de las clases de actividades;
- b.- No obstante, se establecería un mínimo de retribución para todos, asimilándose a la que un trabajador de capacidad media y de igual categoría perciba en los trabajos de la misma clase o de las más semejantes posibles en los talleres, fábricas y centros de trabajo de la localidad o región, no sometidos a dicho régimen, teniéndose en cuenta las siguientes condiciones:
  - i. En la retribución por obra ejecutada se tomará como base la que se dá a los destajos iguales o semejantes en la localidad o región; si en ellos no se practicase este género de trabajo, se partirá el valor de la hora de trabajo, deduciéndolo de las tarifas normales y se multiplicará por el número global de horas que prudentemente se crean necesarias para la fabricación del objeto.

ii. En el caso de que los obreros protegidos trabajen a jornal se aumentará al que perciben los de las industrias iguales o semejantes de la localidad o región en jornadas permitidas, según sexo y edad.

Dadas las especiales características del trabajo a domicilio, se establecerán, para las mujeres, iguales retribuciones que para los hombres.

iii. El pago de las retribuciones deberá hacerse sin descuento alguno por razón de suministro de materiales o venta a crédito de objetos de comercio del patrono, o por cualquiera otra causa.

iv. No se incluirá en la retribución el valor de los materiales necesarios para la elaboración de los productos, los cuales deberán ser proporcionados por el patrono abonados aparte.

v. Los patronos o empresarios de industrias análogas a las que empleen trabajadores protegidos por este título deberán ser oídos, si le solicitaren, antes de proceder a la fijación de salario mínimo.

La razón fundamental por la cual este tipo de contra-

to se ha desarrollado y no ha perecido ante la revolución industrial que trajo por consecuencia el desplazamiento del hombre por la máquina, lo constituye la ventaja que por el trabajo a domicilio, el patrono obtiene. En efecto, los artículos que necesita los obtiene sin necesidad de tener las preocupaciones propias de toda empresa y con el previo conocimiento del precio de los productos que necesita, lo mismo que de las ganancias que de éstas se van a conseguir.

Por esta razón, el trabajo a domicilio ha logrado salir adelante y ha llegado a ser el sistema de trabajo preferido por muchos patronos que no desean soportar las cargas que se le imponen en materia laboral a la industria. Es por esto que el legislador se ha visto precisado a brindarle apoyo a esta clase de trabajo, para beneficio de los trabajadores.

Para concluir consideramos atinado citar a Balella, que al respecto nos dice que "si el trabajo a domicilio ha permanecido en plena eficiencia en todos los países a través de las varias etapas de evolución industrial, ello significa que tal trabajo no responde a las exigencias de carácter técnico, económico o social que lleva consigo el desarrollo y concentración de la producción. Siempre que la naturaleza de la industria le permita la ejecución del trabajo a domicilio, pues puede presentarse ventajosa, sea

para el patrón o al que proporciona un ahorro de capital, de instalación y de gastos por locales y evita cargos de varios géneros; sea para los obreros a los que les permite disfrutar de cierta independencia de horario, evitar largos trayectos cotidianos para dirigirse al establecimiento, dedicar al trabajo solo una parte, mayor o menor, de la jornada de trabajo y acudir - y esto tiene suma importancia cuando se trata de personal femenino - a las faenas domésticas y al cuidado de los hijos y de la familia." (35)

## 2. Legislación comparada:

Derecho Inglés: Inglaterra fue el primer país que se preocupó por los trabajadores a domicilio, concretándose al salario que debían percibir éstos por la realización de sus funciones. Es por esto que en 1909 se crean en este país los llamados "consejos de industrias" que fijarán un salario mínimo para los trabajadores de la aguja, ya fuera que realizaran los trabajos dentro de los talleres o se realizaran a domicilio. (36)

Estos "consejos de industrias" creados en Inglaterra por virtud de la ley del año de 1909, ejemplo seguido por toda la Europa Occidental y por los Estados Unidos de América.

---

(35) CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, ob. cit., pág. 888, citando a Balella.

(36) DE LA CUEVA, Mario. ob. cit. pág. 870.

Derecho Francés: En Francia también el legislador, preocupado por estos trabajadores, consideró necesario adoptar medidas apropiadas para la protección de éstos. El legislador creó para estos trabajadores un salario mínimo y varias leyes que los protegían. Algunas forman hoy parte del Código del Trabajo francés, como las leyes de agosto de 1941 y de 28 de junio de 1943.

Más tarde, el legislador francés consideró que no era suficiente la existencia de leyes que establecieran un salario mínimo y por ello consideró necesario crear el control de las normas sustantivas.

Derecho Español: La Ley de Contrato de Trabajo de 1944 recopiló la variedad de disposiciones contenidas en el Real Decreto de 26 de julio de 1927, lo mismo que la ley de Jurdos Mixtos de Trabajo y propuso nuevas fases para el trabajo a domicilio.

Así tenemos que se define lo que se entiende por trabajador a domicilio en sus artículos 6 y 110, y se deja sentado, en forma clara, la referente a la remuneración. Estas normas también constituyen un grupo de prevenciones análogas a las existentes en el Derecho Alemán, como la existencia de libreta de trabajo, fijación de tarifas e informes a la autoridad.

Derecho Argentino: El día 27 de septiembre de 1918 se dictó por primera vez una ley sobre trabajo a domicilio.

Más tarde surgió un Decreto que regulaba esta materia. Era el Decreto del 10 de noviembre de 1936, con el cual se demostró el gran interés del legislador en regular todo lo relacionado con los trabajadores a domicilio en una forma justa y por ende, equitativa para las partes.

Hoy, esta nación a la cual nos estamos refiriendo, se rige por la Ley 12.713, promulgada el 3 de octubre de 1941 para ventilar todo lo concerniente a los trabajadores a domicilio.

Legislación Mexicana: La Ley Federal del Trabajo de México de 1931, reguló por primera vez esta clase de contrato de trabajo. La Constitución de ese país, al referirse en su Artículo 123 a la consignación de garantías de los trabajadores, no menciona el trabajo a domicilio, lo cual no es extraño, ya que en el año en que ésta apareció, la doctrina misma la consideraba ajena a toda regulación laboral.

Sin embargo, las leyes de los Estados y el Proyecto Portes Gil dictaron medidas muy parecidas a las que figuran después en la Ley Federal del Trabajo.

El Artículo 207 de la Ley Federal del Trabajo nos dá un concepto del trabajo a domicilio cuando establece que "el trabajo a domicilio es el que desempeña toda persona a quien se entreguen artículos de fabricación y materias primas, para que sean elaborados en su propio domicilio o

en cualquier otro lugar, pero fuera de la vigilancia o la dirección inmediata de la persona que ha proporcionado el material."

En esta definición podemos observar algunas deficiencias:

- 1.- Nos dice que el trabajo a domicilio debe cumplirse exclusivamente por el trabajador.
- 2.- La ley, también en este artículo según podemos observar, hace una limitación al establecer que el empresario hace entrega al trabajador de las mate rias necesarias para que se lleve a cabo la elabo ración de los productos.

Sin embargo, la Nueva Ley del Trabajo reformada, que sale a la luz en el año de 1974, nos dá una definición mucho más completa que la de la Ley anterior; ya no especifica que el trabajo debe ser cumplido en forma exclusiva por el trabajador ni hace alusión tampoco a que el empresario es quien necesariamente entrega los materiales necesarios para la realización del contrato.

Derecho Panameño: El contrato de trabajo a domicilio aparece regulado en nuestra legislación en el Código del Trabajo de 1947, dedicándole al Título Décimo del Libro 1, título que ha sido reformado por el Código del Trabajo de 1972, en su Capítulo II del Título VII, Libro 1, que intro

duce mejoras en beneficio de los trabajadores a domicilio.

Vemos así como la definición que del mismo nos daba el Código de 1947, limitaba los trabajadores a domicilio a aquellas personas que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido por ellos mismos sin la vigilancia del patrono o su representante.

Hoy, no obstante el Código de Trabajo vigente (1972) en su sentido menos restringido nos dice en el Artículo 232 que no son trabajadores a domicilio solamente los que elaboran los productos sino cualquier persona (elabore o no artículos) que trabaje habitualmente por una remuneración sin la vigilancia del patrono. Se trata de cualquier trabajo, siempre y cuando éste se realice o bien en el hogar del trabajador, o bien en otro lugar cualquiera elegido por él. También tenemos que el Código de 1947 estatufa que las retribuciones de los trabajadores a domicilio debían ser canceladas cuando se entregaba la labor o cuando las partes así lo convinieran siempre y cuando el período de pago establecido por ellos no excediera del período semanal.

Actualmente esta disposición ha sido reformada, pudiendo ser remunerado en la unidad de tiempo que las partes tengan a bien fijar, ya sea semanal, quincenalmente, mensualmente, etc., sin ninguna limitación para el período de pago como antes se establecía.

Así mismo establece el nuevo Código que la retribu-

ción puede ser fijada basándose en otras unidades como la unidad de obra, por tareas, comisión o por piezas o medidas.

El Código del Trabajo actual nos dice claramente que el trabajador que no reciba del patrono, sin que medien razones justificadas para ello, los materiales necesarios con el fin de recibir al menos, el salario mínimo, podrá dar por terminada la relación de trabajo conservando su derecho a las prestaciones y las indemnizaciones legales que se le deban. Este precepto no lo establecía el Código anterior, disposición ésta que beneficia considerablemente al trabajador a domicilio. Se refleja así el interés del legislador de proteger al trabajador ante la importancia que este contrato representa.

### III. DEFINICION

Son muchos los autores que nos dan una definición sobre el trabajo a domicilio y por eso consideramos necesario citar algunas de las proporcionadas por los estudiosos del derecho para luego expresar la nuestra.

Así, Humeres Magnan nos dice que trabajo a domicilio "es el que ejecutan obreros en su morada sin la vigilancia del patrón, para quien trabaja y del cual reciben la remuneración correspondiente." (37)

---

(37) HUMERES MAGNAN. Apuntes de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social, 5ª. edición, Universidad Católica de Santiago de Chile, 1970, pág. 78.

Pérez Paton, por su parte, afirma que trabajo a domicilio "es el trabajo que efectúa una persona en su domicilio, por encargo y cuenta de otra, bajo cuya vigilancia se halla por el aspecto del salario aunque sin la vigilancia directa patronal que caracteriza a las demás formas de labor." (38)

Cabanellas considera que el trabajo a domicilio "es aquel que el trabajador realiza en su propio hogar por orden y cuenta de un patrono, sin relación de dependencia con éste en cuanto a la ejecución del trabajo y con normal percepción de un salario en razón a un precio por pieza, pagado contra entrega del trabajo realizado."

La obra denominada "El Contrato de Trabajo" editada por la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid, nos dá una definición de los trabajadores a domicilio al expresar que "es aquel que realice el trabajador en su morada u otro lugar libremente elegido por él, sin la vigilancia de la persona por cuenta de la cual trabaje, ni de representante suyo."

Por otro lado, Sinzheimer considera que trabajo a domicilio "es un trabajo libre del poder del mando del patrono, ejecutado para una negociación fuera de sus talleres." (39)

---

(38) CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, ob. cit., pág. 890, citando a Pérez Paton

(39) CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral ob. cit.; pág. 890, citando a Sinzheimer..

El Código de Trabajo de Nicaragua en su Artículo 141, nos dice que el trabajo a domicilio es el ejecutado por el trabajador en su propio hogar, en taller de familia o en un lugar que él escoge libremente por cuenta de un patrón, pero fuera de la dirección y vigilancia de éste.

El Artículo 211 de la Nueva Ley Federal del Trabajo Reformado, expresa que el trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Y aclara esta Ley que si se hace en condiciones distintas de las señaladas anteriormente, se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.

Por otro lado, el Código de Trabajo de Panamá nos dá una definición del trabajo a domicilio en su Artículo 232 al expresar que es el que se ejecuta habitualmente por una remuneración, en el domicilio del trabajador u otro sitio libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata del empleador.

El convenio o la práctica por la cual el empleador vende o entrega materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente las venda al mismo empleador o a un tercero designado por él y cualquier otra práctica o costumbre u operación semejante, constituye trabajo a domicilio.

Nosotros podemos entonces, definir el trabajo a domicilio como aquel realizado habitualmente por el trabajador en su hogar o en un lugar libremente elegido por él para la elaboración de productos, sin la vigilancia directa de la persona para quien trabaja ni de representante suyo y con la percepción de salario correspondiente a su labor.

#### IV. NATURALEZA JURIDICA

Al decir en el trabajo a domicilio que éste debe ser el realizado fuera de los talleres o de las empresas del patrono para quien aquel trabaja, no se está tipificando con esta clase de trabajo ya que esta aseveración puede ser propia también de otros contratos como lo son el contrato de agente vendedor y el contrato de agente de comercio.

En realidad la distinción de este contrato de los demás, es decir lo que lo hace diferente de los mencionados anteriormente, es que en el contrato de trabajo a domicilio no existe la subordinación necesaria para definir la relación de trabajo.

La subordinación que en él existe es una subordinación parcial derivada del deber de fidelidad para con el empresario y muchas veces cuando se ha establecido la cantidad de obra fijando un tiempo determinado podremos hablar de una subordinación de rendimiento.

No obstante, sí existe una subordinación económica

derivada del interés del trabajador de recibir un salario por el trabajo que realice, sin embargo no cabe establecer una norma general sobre la subordinación a la que se encuentran sujetos estos trabajadores con respecto a los patronos.

Existen algunos casos entonces, como afirma De Vealli, en los que "la actividad del trabajador a domicilio es sustancialmente idéntica a la del trabajador subordinado, ya que, si bien es verdad que no existe horario, también lo es que el trabajador tiene la obligación de ejecutar tanto trabajo como el que corresponde a una jornada normal; tiene la obligación expresa e implícita en la naturaleza del trabajo, de ejecutarlo personalmente; no tiene la posibilidad material de trabajar simultáneamente por cuenta de terceros puesto que toda su actividad está ya prácticamente empeñada; recibe una paga a destajo que, en base a tareas ejecutables, corresponde a un sueldo fijo; trabaja fuera de la vigilancia directa del patrón, pero tiene la obligación de conformarse a instrucciones tan detalladas como las que el patrón podría dar si vigilara directamente el trabajo en su establecimiento, siendo responsabilizado por su inobservancia en el momento de la entrega del trabajo." (40)

Sin embargo, por lo general en el trabajo a domicilio

---

(40) CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, ob. cit., pág. 896, citando a Deveali.

el trabajador a cambio de los productos elaborados que encargue el empresario, recibe una remuneración que no debe confundirse con el salario a destajo, pues el trabajo al cual nos estamos refiriendo el trabajador sólo está obligado a entregar determinada cantidad de artículos elaborados por él que pueden no haber fijado el número de los mismos. En el trabajo a domicilio el trabajador puede libremente disponer del tiempo suyo, realizar la labor en el lugar que estime conveniente, en la forma que a bien tenga realizarlo, etc.

Es decir, en este trabajo el contrato se perfecciona con la entrega de los productos elaborados, antes no existe ningún vínculo jurídico entre empleador y trabajador, a diferencia del contrato de agentes de comercio y de comisión en los cuales los trabajadores están sujetos a la orden del empleador incurriendo en responsabilidad cuando incumplieren las órdenes del mismo.

Son varias características determinantes, las aducidas por muchos autores para respaldar la tesis de que el trabajo a domicilio es un trabajo libre. Entre éstas tenemos, aparte de la falta de subordinación necesaria para que se dé la relación laboral, la falta de horario en los mismos.

No obstante, el Código del Trabajo recoge a los mismos en su regulación si bien dedicando para ellos una re-

gulación especial, arguyendo para ello varias razones como las siguientes:

1.- La libertad que tiene el trabajador a domicilio es meramente aparente, ya que si teóricamente puede producir el número de piezas que estime conveniente en la práctica, pero los empresarios exigen un número mínimo porque no les es posible negociar con un número indeterminado de trabajadores y también porque las necesidades de almacenes son fijas; el empresario sabe la cantidad de piezas que puede vender y por lo tanto le exige esta cantidad a los trabajadores.

Si el trabajador no cumple con lo que le exige el empresario el trabajador podrá ser desplazado por el empresario quien se verá en la necesidad de contratar otro trabajador más laborioso.

Estas notas nos demuestran la subordinación que existe entre el empresario y el trabajador.

Nosotros entre tanto, coincidimos con la opinión que nos da Luis Enrique De la Villa Gil, que considera que "en el trabajo a domicilio existe la dependencia como en cualquier contrato de trabajo; la dependencia entendida en un sentido unitario como puesto a disposición de una energía de trabajo dirigida y controlada. Lo que ocurre es que la dirección es mediata y el control no es constante. Pero

en todo caso se dá una dirección y control al encomendar el trabajo y al recibirlo, lo que conlleva un control al realizarlo." (41)

No obstante, la gran cantidad de estudiosos del Derecho considerando que no hay subordinación necesaria para que exista la relación de trabajo, no conforme con la derrota de los mismos frente al Derecho del Trabajo, propusieron nuevos argumentos. Puede ocurrir que el trabajo se desarrolle por el trabajador personalmente o acompañado bien sea por su familia o con uno o varios ayudantes; también puede ocurrir que en el trabajo participe un intermediario entre el trabajador a domicilio y el empresario; y por último puede suponerse la existencia de una empresa con capital propio, que contrate trabajadores a domicilio para luego vender los productos a los comerciantes.

Esto hace necesario una separación de las diversas situaciones: La tercera de las figuras que hemos mencionado en la que interviene un contratista que posee elementos propios, genera una doble relación; el contratista, es un empresario, pero también es patrono a la vez, patrono de los trabajadores a domicilio que contrata.

En las dos primeras figuras que mencionamos anterior-

---

(41) DE LA VILLA GIL, Luis Enrique. Catorce Lecciones sobre Contratos Especiales de Trabajo, Capítulo del "Contrato de Trabajo a Domicilio", Gráficas Benzal, Virtudes 7, Madrid 1965, pág. 270.

mente si se mantiene una relación directa entre las empresas y el trabajador a domicilio.

Esta proposición hecha por los defensores de la tesis autonomista acerca del trabajo a domicilio sobre las variadas formas que el mismo reviste, ha sido aceptada por las legislaciones de los diferentes países con algunas excepciones ya sea de manera expresa e implícitamente.

Figuras excluidas del trabajo a domicilio: Son excluidas del trabajo a domicilio las siguientes figuras:

- 1.- El trabajo que se realice individual o colectivamente en taller de familia para la satisfacción directa de las necesidades domésticas.
- 2.- El trabajo autónomo entendiéndose como tal aquel que se hace para la venta directa al público del producto sin la intermediación del patrono, que se realice bien en forma individual, colectiva o en el taller de familia.
- 3.- Tampoco será considerado como trabajo a domicilio aquel que se realice en el domicilio de un patrono o bajo su vigilancia de él o de su representante.

Este empresario puede a su vez haber recibido órdenes de encargos de parte de otra persona contratista; o sea que en este caso el sub-contratista tiene la calidad de empresario frente al trabado

jador y a su servicio el cual no será regulado por las disposiciones creadas para el trabajo a domicilio sino por las disposiciones generales de trabajo.

Sin embargo, si el trabajo fuere mixto para patronos o empresarios y para el público, se calificará todo de trabajo a domicilio.

4.- Tampoco nos encontramos ante un contrato de trabajo a domicilio en aquellos casos de trabajos realizados en el domicilio del trabajador cuando éste se comunica en alguna forma, ya sea directa o indirectamente, con otros locales donde existan fábricas, talleres en general que se dediquen a la realización de actividades industriales, quedando entonces sometidos a la legislación general de trabajo.

## V. CARACTERISTICAS

Habiendo estudiado lo concerniente a las generalidades, definiciones y naturaleza del contrato de trabajo a domicilio, creemos necesario pasar a exponer las características que le imprimen el sello personal a esta figura jurídica.

1.- El trabajo a domicilio es un trabajo manual, pues en el mismo debe predominar el esfuerzo manual sobre el esfuerzo intelectual, viniendo a ser el

sujeto en esta clase de trabajo el obrero y no así el empleado.

- 2.- Este trabajo debe realizarse en el hogar del trabajador o en casa de otra persona, siempre y cuando no sea propiedad del patrón, así como también puede desarrollarse en un taller o fábrica ajenos a este señor, para quien trabaja.
- 3.- En este contrato de trabajo a domicilio el trabajador no está sujeto a la vigilancia del patrono, tampoco a la dirección del mismo, ya que la labor la desarrolla el trabajador en su propia casa o en lugar libremente elegido por él siempre y cuando no sea propiedad del patrón.
- 4.- El trabajo se ejecuta por cuenta ajena y con materiales propios del patrón que por lo tanto no le pertenecen al trabajador.
- 5.- El trabajador a domicilio recibe una remuneración por el trabajo realizado que generalmente se paga a tanto por pieza que este trabajador haya confeccionado, es decir, es un trabajo a destajo.

## VI. LA RELACION JURIDICA DEL TRABAJO A DOMICILIO

Por lo general la relación de trabajo a domicilio se origina de la celebración de un contrato. Si no se dá este contrato por faltar alguno de los elementos esenciales para su celebración, la relación nace del hecho de

la prestación, lo cual es permitido por la ley.

El contrato de trabajo a domicilio tiene, al igual que el contrato de trabajo común, un efecto constitutivo total y un restringido efecto normativo. Igualmente la autonomía de la voluntad va siendo sustituida por la regulación heterogénea.

En cuanto a la forma que requiere este contrato de trabajo a domicilio para que surta los efectos legales correspondientes es necesario que conste por escrito; ya sea que éste se realice individual o colectivamente.

Las partes que componen el contrato de trabajo a domicilio la constituyen, por un lado el empleador y por el otro el trabajador. El empleador puede ser un empresario o bien un intermediario; en lo referente al trabajador, éste puede ser parte del contrato, actuando en el mismo individual o colectivamente, también como el trabajador integrado a un taller familiar.

En nuestro Código de Trabajo encontramos en el inciso 2o. del Artículo 233 que esto determina como empleadores de la relación de trabajo a domicilio a aquellas personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles en materiales de trabajo y cualquier que sea la forma de remuneración.

El hecho de que un trabajador a domicilio trabaje simultáneamente para varios empleadores no le priva de los derechos que le pertenecen como tal.

Esta aseveración la contempla nuestro Código del Trabajo en el inciso lo. del Artículo 1233.

## VII. OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS

Nuestro Código del Trabajo establece en el inciso 3o. del Artículo 233 las obligaciones especiales del contrato de trabajo a domicilio que pasamos a enumerar:

- 1.- Siempre que el trabajador a domicilio ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio tiene la obligación de llevar a un libro sellado y autorizado por la Dirección General del Trabajo, el cual hará las anotaciones referentes a los nombres y los apellidos de dichos trabajadores a domicilio, así como también sus residencias, la cantidad y naturaleza del trabajo que les encomienda y el monto exacto de las remuneraciones respectivas.
- 2.- También tiene el empleador la obligación de hacer imprimir por duplicado comprobantes que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele. Cuando el contrato asuma esta modalidad o el salario que le corresponda. El empleador firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue el trabajo ejecutado, el correspondiente comprobante.

En todos estos casos, establece el mismo Código, debe hacerse la especificación o individualización.

Las legislaciones laborales de gran cantidad de países exigen al patrón en vez de duplicar los comprobantes que certifiquen la compra de materiales para que el empleador los firme, la entrega de una "libreta de salario" foliada y rubricada por el Inspector del Trabajo de su jurisdicción y en su defecto por la primera autoridad política del lugar. En esta libreta se hará además de las anotaciones correspondientes a los nombres y apellidos de los trabajadores, sus residencias, el monto de la retribución, las características del trabajo que se encargue, así como la naturaleza del mismo, las anotaciones siguientes:

- a.- Valor y clase de los materiales que en cada ocasión se entreguen al trabajador y la fecha de entrega;
- b.- Fecha en que el trabajador entregue la obra determinada;
- c.- Cuantía de los anticipos y salarios pagados;
- d.- El nombre del fiador en caso de que lo hubiere.

Entre los países que exigen esta "libreta de salario a la cual hemos hecho referencia, podemos citar a México, Chile, Argentina y Colombia.

Causas que originan el trabajo a domicilio: Son muy variadas las causas que producen el trabajo a domicilio, entre las cuales podemos mencionar las siguientes:

- 1.- La disminución de los precios, ya que los costos de producción fuera de la fábrica resultan menores. En efecto, al producir fuera de la fábrica, el rendimiento del trabajador se presume mayor y a la vez los costos por la utilización de herramientas y demás instrumentos, que corren a cargo del trabajador y no de la fábrica.
- 2.- La ventaja que tiene para el empresario el hecho de que no tiene que sufrir el peso de cargas propias de las industrias en materia laboral, lo cual induce a muchos patronos a optar por esta clase de sistema de trabajo.
- 3.- La posibilidad de incorporación al sistema económico de personas que por diversos motivos, bien sea físicos o familiares, no puedan trasladarse a la fábrica o empresa.
- 4.- La circunstancia de que el sexo predominante sea el femenino, debido a que muchas mujeres prefieren trabajar en su propio hogar y no fuera de éste.
- 5.- La ventaja que tiene el empresario de no tener que pagar gastos de taller lo que le permite

ampliar su actividad económica sin la preocupación de establecimientos, ni maquinarias para la realización de los trabajos.

VIII. OBLIGACIONES ESPECIALES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES A DOMICILIO

Los trabajadores a domicilio tienen las siguientes obligaciones especiales:

1. Obligación de poner mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que recibían del patrón.

Del incumplimiento de esta obligación podemos afirmar que se deriva la siguiente obligación:

- 2.-Indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro de los materiales entregados por éste para la elaboración de los artículos, cuando tal daño se derive de la negligencia o culpa del trabajador.

La responsabilidad del trabajador a domicilio se rige en la legislación laboral mexicana en base a lo que dispone el Artículo 110 de la Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, en su fracción 1, que establece que la cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

Chile, por su parte, ha establecido como norma para la indemnización de los daños causados por los trabajadores a domicilio a los materiales de que hacemos mención, el derecho del patrón a retener hasta la cuarta parte del salario semanal en garantía de las indemnizaciones no superiores a dicha suma, que declare el Tribunal del Trabajo.

Para hacer uso de este derecho el patrón deberá tener antes la autorización de la Inspección de Trabajo.

La legislación laboral de Chile dispone en el Artículo 56 de su Código de Trabajo lo anteriormente expuesto.

Nuestro Código del Trabajo en el apartado destinado a la regulación de este contrato "especial", no establece ninguna disposición referente a esta indemnización y por lo tanto ésta viene a regularse por las disposiciones establecidas para los trabajadores en general.

El Código del Trabajo panameño de 1947 establecía en el Artículo 112 que el patrono podía negarse a pagar la obra evidentemente defectuosa o cuyos materiales se hubiesen deteriorado por negligencia del trabajador. Tal disposición ha sido eliminada del presente Código del Trabajo.

3.- Elaborar los productos de acuerdo a la calidad convenida.

4.- Recibir el trabajo y entregarlo en los días y horas convenidos. Entre los derechos de estos

trabajadores a domicilio podemos anotar:

a.- El trabajador a domicilio tiene el derecho a dar por terminada la relación de trabajo conservando su derecho a las prestaciones e indemnizaciones legales en aquellos casos en que el empleador, sin justa razón no facilite a dicho trabajador los materiales necesarios. Esta facultad que se le concede al trabajador a objeto de que devengue al menos el salario mínimo.

Este derecho del trabajador a domicilio lo contempla nuestro Código del Trabajo en el inciso 5o. del Artículo 233.

b.- El derecho que tiene el trabajador de ejercer la acción de indemnización en aquellos casos en que éste sea despedido injustamente;

c.- Tienen también derecho estos trabajadores a vacaciones anuales;

d.- Tienen derecho estos trabajadores a recibir el pago del salario del día de descanso obligatorio.

El trabajo a domicilio está preparado para trabajar todo el tiempo hábil ya que la remuneración que perciba sólo dependerá de la obra que realice.

Los días feriados son días llamados de pago ya que

el empleador tiene la obligación de remuneración cuando el trabajador haya trabajado para un sólo patrón durante el mes anterior, en los casos en que aquel haya sido contratado a destajo. Igualmente en los casos en que se haya estipulado el pago del salario por día o por tiempo inferior a un mes.

Existen también reglas generales para ambas partes del contrato de trabajo a domicilio en cuanto a los deberes éticos.

Ambas partes se deben entre sí respeto y consideración, así el empleador ha de serle leal al trabajador a domicilio y éste por su parte, ha de seguir una conducta fiel.

#### IX. SALARIO DE LOS TRABAJADORES A DOMICILIO

Nuestro Código del Trabajo, como anteriormente dijimos, contempla la posibilidad de que el salario de los trabajadores a domicilio se pacte bien por unidad de medida o de pieza, de tiempo, por unidad de comisión o por unidad de obra.

Cualquiera que sea la medida acordada por las partes para el pago del salario correspondiente a la labor realizizada por el trabajador exige de parte del patrón retribuir a aquel en igual forma que los demás trabajadores que realicen funciones semejantes o parecidas y tengan la misma capacidad y se encuentren en los centros de la localidad o región. En aquellos casos en los cuales el operario,

para facilitar la tarea encomendada por el empresario para la elaboración de los productos, emplea dos o tres ayudantes, lo cual viene a ser como expusimos ya anteriormente, una excepción que registra el contrato de trabajo a domicilio, presenta una modalidad en cuanto al salario referente a que el mismo no está formado por la totalidad de lo que reciba el contratante por las obras realizadas, en concepto de pago sino por la suma disminuída en la cantidad necesaria para el pago de los ayudantes. Podemos entonces observar un caso especial, diferente al de intermediarios y contratistas.

#### X. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO

El contrato de trabajo a domicilio tuvo su mayor auge a principios del Siglo XIX. Más tarde vino una época de decadencia que ha ido superándose para adquirir su importancia. Se ha generalizado principalmente a la realización de trabajos de costura, mejor conocidos como trabajos de la aguja; es decir, en la confección de prendas de vestir. Las ventajas que se le atribuyen al contrato de trabajo a domicilio son las siguientes:

- 1.- Fortifica la vida del hogar que permite al trabajador pasar el tiempo dentro del mismo en vez de perderlo en trasladarse al taller o a la fábrica, pudiendo atender las necesidades que surjan en

el hogar sin descuidar el trabajo a realizar, salvo pequeñas interrupciones.

- 2.- Da independencia al trabajador, pues no tiene que estar bajo la vigilancia o el control directo del empresario, no tiene que compartir su tiempo con otras personas que realicen trabajos semejantes, así como también tiene la ventaja de que no está sujeto a horario, lo cual le permite trabajar cuando a bien lo tenga. Es decir, este trabajo a domicilio hace sentir a quien lo realiza, con plena libertad para actuar.
- 3.- Aquellos que no pueden asistir a fábricas o talleres por algún motivo, este trabajo les permite permanecer en sus hogares desarrollando sus labores, lo que constituye una gran ayuda económica.
- 4.- Este trabajo a domicilio facilita también el aumento de ingreso de los trabajadores ya que como el trabajo lo realizan en su domicilio, éstos pueden llevar a cabo tales labores en sus horas libres. Así vemos la gran cantidad de mujeres cuyos esposos trabajan en fábricas o talleres, que dedican parte de su tiempo a la ejecución de tareas que aumentarán sus ingresos, sin necesidad de abandonar el hogar donde realizan también sus funciones domésticas.

Entre las desventajas que presenta este contrato podemos enumerar las siguientes:

- 1.- Este trabajo se escapa a toda vigilancia oficial y a toda reglamentación legal, razón por la cual se eluden las prescripciones relativas a las condiciones higiénicas del lugar en donde el trabajo se desarrolla, así como a la inadecuación propia del lugar y el mínimo de edad de los obreros.
- 2.- Como el sistema de trabajo se desarrolla por contrato, éste favorece a la explotación de los obreros; el intermediario logra conseguir el trabajo a un precio más bajo, abusando de la competencia que existe entre los trabajadores. Es el campo propio de la expresión del "sweating system" (sistema de sudor o ilitismo industrial) donde han sido siempre víctimas de la explotación por parte de industriales desconsiderados.
- 3.- Se malbarata el trabajo creando una competencia perjudicial y se agudiza en consecuencia, el paro obrero.

Otros aspectos que podríamos mencionar, desfavorablemente al contrato de trabajo a domicilio, lo constituye la cantidad reducida de los salarios retribuidos a los trabajadores ya que al no existir control sobre la forma de pago de los mismos, se aprovechan los patronos para pagar salarios irrisorios con los cuales se benefician.

Resulta desfavorable también para el trabajador a domicilio la situación de inseguridad que engendra porque el trabajador abusa de su capacidad física y termina por contraer muchas veces enfermedades que pueden resultar graves. También resulta perjudicial para este trabajador el hecho de que el patrono incite a su operario a una jornada mayor que la normal de un lucro excesivo.

Estas han sido conjuntamente con las características que singularizan este contrato, las causas que llevaron al legislador a crear una regulación para este tipo de contrato, la cual está encaminada a evitar estos abusos y tomando en cuenta que este tipo de contrato sigue existiendo y es importante en algunas ramas de producción como lo son por ejemplo, en los oficios de aguja de la industria de la producción.

## CAPITULO VI

### EL CONTRATO DE SERVICIO DOMESTICO

- I. Generalidades
- II. Terminología
- III. Conceptos
  1. Concepto Doctrinal
  2. Concepto Jurídico Positivo
- IV. Trabajadores Domésticos
  1. Concepto Doctrinal
  2. Concepto Jurídico Positivo
- V. Naturaleza Jurídica
  1. Tesis que excluye al Contrato de Trabajo Doméstico del Derecho Laboral
  2. Tesis que incluye al Contrato de Trabajo Doméstico dentro del Derecho Laboral
  3. Teoría Ecléctica
  4. Nuestra Posición
- VI. Características
- VII. Requisitos Necesarios para ser "Trabajador Doméstico"
- VIII. Derechos del Trabajador Doméstico
  - A. La Remuneración
- IX. Contrato de Servicio Doméstico
  1. Período de Prueba
  2. Duración del Contrato
  3. Contenido
  4. Causales de terminación de este Contrato

## CAPITULO VI

### EL CONTRATO DE SERVICIO DOMESTICO

#### I. GENERALIDADES

La palabra "doméstico" proviene del latín "domus", que significa casa. Cuando hablamos de servicio doméstico nos estamos refiriendo al servicio propio de la casa, tomando ésta en el sentido de hogar.

Este contrato se fundamenta en una estrecha relación con la vida familiar creada en el servicio doméstico hogareño por la circunstancia de compartir el mismo techo y, en algunas ocasiones, similares alimentos de los demás miembros de la casa; es decir, que el contrato al cual nos referimos está supeditado a sufrir las mismas alteraciones y vicisitudes que son propias de la vida familiar viniendo a ser el mismo, según muchos autores, "la prolongación real y efectiva de un trato propio de relaciones que no son de orden económico y sí de carácter afectivo predominante." (42)

La prestación de esta clase de servicio se remonta a la antigüedad en los tiempos de la esclavitud, en donde los esclavos realizaban, entre otras funciones, aquellas que hoy se consideran como propias de los empleados del servicio doméstico.

---

(42) CEVILLE, Oscar. Régimen Jurídico de los Trabajadores Domésticos, trabajo de Graduación, Universidad de Panamá, Panamá, 1965-6, pág. 625.

Actualmente, debido al gran progreso de las relaciones humanas y adelantos técnicos, este servicio juega un papel muy importante en los conglomerados sociales, ya no bajo el subyugante trato de la esclavitud sino, por el contrario, se ha modificado tanto que una gran cantidad de legislaciones lo contempla ya sea como contrato meramente civil o como una especialidad de los contratos de trabajo. Se le dá así, a este tipo de relaciones humanas en donde una de las partes sirve a la otra dentro de la vida doméstica, una gran importancia. Además se tiende a concederle mejor consideración por parte del legislador a un contrato que por tanto tiempo ha permanecido ajeno a la atención del derecho positivo.

Sin embargo, realmente el legislador toma muy escasas medidas en beneficio de los trabajadores domésticos. Esto se debe a que en el ámbito familiar en que se desarrollan las tareas de los mismos no tienen carácter económico las prestaciones que realizan. No obstante, el número de trabajadores domésticos ha decrecido notablemente en los últimos tiempos a pesar de las mejores condiciones impuestas para los que se dedican a este tipo de trabajo.

Esta declinación numérica del servicio doméstico se produjo a partir de la primera postguerra mundial, debido a la movilización industrial de las mujeres durante las hostilidades. Se ha ido acrecentando esta declinación al

punto de que hay quienes aseveran la extinción del mismo, como parece ser la tendencia en los países de gran desarrollo industrial.

Cabanellas, enumera las causas que según él han originado el fenómeno o lo impulsan. Son las siguientes:

- a.- La mecanización del hogar, que facilita notablemente la tarea de las amas de casa;
- b.- La expansión industrial, con salarios mejores que los caseros y una gran independencia personal;
- c.- La evolución de la vida familiar, con funciones otrora domésticas que se prestan ahora por ciertas empresas como las lavanderías, restaurantes, etc.;
- d.- El mayor desarrollo cultural, que abre nuevos horizontes a los que antes debían conformarse con tareas subalternas y que permite una sociedad de clases abiertas." (43)

Conjuntamente con esta evolución social del servicio doméstico se desarrolla la transformación jurídica de la prestación doméstica.

Es así como se van mejorando las condiciones para los trabajadores del servicio doméstico, no sólo en lo concerniente a la remuneración y al trato mejor por parte del patrón, sino también en lo tocante a las vacaciones anuales, descansos semanales y otros derechos que lo van equiparando poco a poco, a aquellos trabajadores sujetos genuinamente a las legislaciones laborales.

---

(43) CABANELLAS, Guillermo. ob. cit., pág. 902.

## II. TERMINOLOGIA

La terminología que se ha empleado para los que realizan servicios domésticos ha sido variada. En la actualidad las diferentes legislaciones positivas no han logrado una uniformidad de expresión para la designación de los mismos.

La primera expresión que se usó fue el término "criados", conociéndose con el nombre de "amos" a los patronos a los cuales ofrecían sus servicios.

Otra nomenclatura es la usada en países como Chile, en donde se les designa con el nombre de "empleados".

Algunos autores coinciden en el sustantivo "empleados" aplicado a las personas que realizan trabajos propios del hogar, pero resulta paradójico pues éstos, según ellos, son en realidad una clase de obreros, que tienen los mismos derechos y obligaciones y concurren las mismas circunstancias en ambos.

Autores como Gaete Berríos y Humeres Magnan consideran que la denominación de "empleados" se ha debido a razones psicológicas debido a la forma un poco despectiva con que antes eran considerados en diferentes países, como en Chile, en donde se les llamaba criados.

Gaete Berríos y Humeres Magnan son partidarios de que el término más apropiado y que, por ende, debe aplicarse a los sujetos que realizan actividades domésticas, es el de obrero pues los trabajos que ejecutan aquellos son propios de éstos.

Cabe destacar que nuestra legislación se aparta tanto de la terminología utilizada en Chile como de la expuesta por los citados juristas ya que los términos "empleados" y "obreros" son reemplazados en la nuestra por la denominación de "trabajadores".

Otra de las expresiones que utilizan algunas legislaciones positivas y la doctrina en muchos países, es la de "servidores domésticos", basándose quizás en una concepción bastante limitada de lo que debe entenderse por trabajo ya que lo restringe a lo que sea una actividad económicamente productiva. (44)

Algunas legislaciones utilizan el término de "doméstico", el cual nos parece bastante vago pues el mismo limita evidentemente esta actividad a una sola clase de servicios: los realizados dentro de una casa o familia.

Entre los países que emplean este nombre, podemos mencionar a México y a Bélgica.

De todas las expresiones mencionadas anteriormente consideramos que la más apropiada para las personas sujetas a esta relación de trabajo es la de "trabajadores domésticos" ya que, además de poner en clara evidencia la naturaleza jurídica de la misma podemos aseverar, sin

---

(44) HERNAINZ MARQUEZ. Aportación a una Teoría Jurídica del Servicio Doméstico, en revista de Derecho Privado, Tomo XLIII, Madrid, Ed. revista de Derecho Privado, 1959, pág. 626.

temor a equivocarnos, que esta terminología se incorpora en el derecho del trabajo como la más clara y justa denominación.

Consideramos necesario afirmar lo adecuado de que nuestra legislación se acoja a la denominación de trabajadores domésticos para designar a aquellas personas que prestan servicios domésticos.

### III. CONCEPTOS

Para un mejor estudio de lo que se entiende por contrato de servicio doméstico hemos considerado necesario hacer una distinción entre el concepto que de éste nos dan la doctrina y los diferentes países a través de sus respectivas legislaciones.

1. Concepto Doctrinal: Autores tales como Alvarado consideran que se entiende por servicio doméstico el que prestan las personas a sueldo, al servicio de otras personas o familias, con el objeto de consagrarle el cuidado y trabajo y sin que puedan ser dedicadas a fines de lucro, comercio o industria. (45)

Barassi estima que el servicio doméstico de aquellas prestaciones inherentes al normal funcionamiento de la vida interna de las familias o convivencias como colegios,

---

(45) ALVARADO Y RUZ DURAN. El Derecho del Trabajo en las Legislaciones Latinoamericanas, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, Volumen II, 1950, pág. 104.

cuarteles, conventos y establecimientos personales. (46) Este concepto es considerado incompleto puesto que debería agregar que el trabajo debe realizarse en beneficio del dueño de la casa y que debe tratarse de una actividad que habitualmente puede tener efecto dentro de las rutinarias labores de una dueña de casa.

Por otro lado, De Litala plantea el contrato de trabajo de servicios domésticos como "aquel por el cual un padre de familia o un particular, titular de un establecimiento de tipo doméstico como un internado, una comunidad religiosa, toma al servicio de la familia o del establecimiento mismo la actividad de trabajo de carácter predominantemente manual del otro contratante para el normal funcionamiento de la vida interna de la familia o comunidad."(47)

2. Concepto Jurídico Positivo: La razón por la cual la gran mayoría de las legislaciones sobre contratos de trabajo no recogen en sus preceptos el servicio doméstico, se debe, según la opinión de Deveali, a que "aquellas se preocupan especialmente del contrato de trabajo en sentido estricto como el que se desarrolla en las empresas mercantiles y que plantea problemas más apremiantes bajo el aspecto económico y social. Ha ocurrido, en esta forma, que el

---

(46) CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, ob. cit., pág. 880, citando a Barassi.

(47) CABANELLAS, Guillermo. El Contrato de Trabajo, ob.cit. pág. 880.

servicio doméstico, que ha sido por mucho tiempo la principal forma de contrato de trabajo y la que indujo a los legisladores de antaño a dictar las primeras disposiciones de amparo dentro del esquema de la colocación de servicios, ha quedado excluido de los beneficios de las leyes posteriores que han desarrollado los principios inspiradores de aquellas." (48)

Existen algunas legislaciones, como la nuestra y la chilena, que no dan una definición del contrato de trabajo doméstico; se limitan a dar solamente la de trabajadores domésticos, que Chile distingue con el nombre de empleados, como señalamos anteriormente.

Entre las legislaciones que nos dan una definición de este contrato tenemos a España, que nos dice en el Artículo 2o. de la Ley del Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944, que el contrato de servicio doméstico "es aquel que se presta mediante jornal, sueldo, salario o remuneración de otro género o sin ella y que sea contratado, no por un patrono sino por un amo de casa que no persiga fin de lucro, para trabajar en una casa o morada particular al servicio exclusivo del contratante, de su familia o de sus dependientes, bien se albergue en el domicilio del amo o fuera de él."(49)

---

(48) CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo, ob. cit. pág. 879, citando a Deveali.

(49) MENENDEZ PIDAL. Derecho Social Español, Tomo I, Editorial Revista de Derecho Privado, España, 1955.

Creemos necesario hacer la salvedad de que en la anterior definición sobre lo que es un contrato de servicio doméstico el legislador español establece la posibilidad de que éste pueda ser prestado sin ninguna remuneración, característica que lo excluiría de la categoría de "trabajo" puesto que en toda relación de trabajo la remuneración es necesaria. De otra forma estaríamos hablando de servicios excepcionales o de las "ayudas" prestadas benévolamente o por consideraciones de amistad.

También es prudente hacer notar el término propio de tiempos remotos con que el legislador español hace referencia a estos trabajadores utilizando la expresión de "criados" que, como anteriormente enunciamos, ha despertado sentimientos de desaprobación en casi todas las legislaciones modernas.

La primera objeción en cuanto a la presente definición es omitida más tarde en otra definición que nos da la propia legislación española en el Artículo 2o. del Decreto de 17 de Marzo de 1959, que crea el Montepío Nacional del Servicio Doméstico.

Podemos considerar también entre los países que en sus respectivas legislaciones dan una definición del contrato de servicio doméstico, a Bolivia, que lo define en la Ley General del Trabajo del 8 de diciembre del año 1942, como "aquél que se presta en forma continua y a un sólo patrono, en menesteres propios del servicio de un hogar. Puede

contratarse verbalmente o por escrito, siendo esta última forma obligatoria, si el plazo excediere de un año y requiriéndose, además, el registro en la Policía de Seguridad." (50)

#### IV. TRABAJADORES DOMESTICOS

Existen algunas legislaciones que no nos dan una definición del contrato de servicio doméstico pero que sí nos dan una referente a los trabajadores que realizan esta clase de servicios y por lo tanto consideramos apropiado y necesario mencionar algo al respecto.

Pasemos entonces a enunciar brevemente varias definiciones de trabajadores domésticos y los países a cuya legislación se atribuye tal definición; pero antes, resulta de suma importancia dar a conocer doctrinalmente el significado de tales denominaciones. Por este motivo hacemos una distinción entre el sentido doctrinal y el jurídico para definir los mismos.

1.- Concepto Doctrinal: Hugo Sylvester nos dice que se considera como trabajadores domésticos a los empleados de ambos sexos que presten servicios dentro de la vida doméstica y que no importen, para el empleador, lucro o beneficio económico; no aplica la definición a quienes prestan servicios por tiempo inferior a un mes, trabajen menos de

---

(50) ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1954, pág. 444 y 445.

4 horas por día o lo hagan por menos de 4 días a la semana para el mismo empleador. No son trabajadores domésticos las personas emparentadas con el dueño de la casa, las contratadas para conducir vehículos o cuidar enfermos." (51)

Cabanellas considera trabajadores domésticos "aquellos que en forma habitual y contfínua realizan para un dueño de casa y sus familias, labor de asistencia, comunes a las necesidades familiares y propias de un hogar, residencia o habitación particular, sin que implique lucro o beneficio económico para ese dueño y los suyos." (52)

Rojas, por su parte, considera que trabajador doméstico es "el que presta servicios propios del hogar, a una persona o a una comunidad familiar, tenga o no alojamiento en casa de ella, percibiendo remuneración y siempre que el empleador no persiga fines de lucro." (53)

Podemos concluir diciendo que trabajadores domésticos son aquellas personas que están sujetas a una relación jurídica en virtud de la cual realizan funciones inherentes al hogar en forma habitual y continuada para otra persona a cambio de una remuneración, no siendo necesario que compartan igual alojamiento que el del patrón, pero sí, que éste no se beneficie lucrativamente de los servicios prestados por los mismos.

---

(51) SYLVESTER, Hugo. Legislación del trabajo, Editorial Jorge Alvarez, 160, Edición, Montevideo, pág. 94

(52) CABANELLAS, Guillermo. ob. cit. pág. 104.

(53) ROJAS J., El Servicio Doméstico, su régimen jurídico, Editorial Nueva América, Buenos Aires, 1958, pág. 93

2. Concepto Jurídico Positivo: Ejemplo de las legislaciones que nos dan una definición de trabajadores domésticos es la de Finlandia cuya Ley del 7 de enero de 1949, sobre trabajadores domésticos nos dice que se conoce como tales "a las trabajadoras que se comprometen a ejecutar, mediante remuneración, trabajos de carácter esencialmente doméstico en el domicilio del empleador."

Esta definición cae en el error de limitar la denominación de "trabajadores domésticos" a las mujeres excluyendo del mismo a los varones, discriminación que consideramos injusta.

También podemos mencionar la definición que nos dá la legislación mexicana en el Artículo 331 de la Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada que distingue como domésticos a aquellos trabajadores que prestan servicios de aseo, asistencia y demás, propios o inherentes al hogar de una persona o familia.

La legislación chilena, por su parte, define en su Código de Trabajo a estos trabajadores en el Artículo 61, como las "personas que se dediquen en forma contínua y sólo para un patrón a trabajos propios del servicio de un hogar, tales como los choferes, llaveros, sirvientes de mano, cocineros, niñeras, etc."

La legislación panameña dedica el Artículo 230 del Código del Trabajo a la definición de trabajadores domésti-

cos afirmando que "trabajadores domésticos son los que prestan en forma habitual y contfínua, servicios de aseo, asistencia u otros propios del hogar de una persona o de miembros de una familia." Esta definición reformó la disposición que dió nuestro Código del Trabajo de 1947 que decía así: "Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y contfínua a labores de aseo, asistencia y demás, propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, o de instituciones de beneficio público, que no importen lucro o negocio para el patrón."

Como podemos notar, la definición dada por el legislador en el antiguo Código del Trabajo establecía que las labores domésticas realizadas por estos trabajadores no tenían que ser necesariamente propias de un hogar, sino que también podían ser consideradas como tales las realizadas en "otro sitio de residencia o habitación particular o de instituciones de beneficencia pública", siempre y cuando con estas labores no se beneficie lucrativamente el patrono para el cual trabajan.

## V. NATURALEZA JURIDICA

Tema de gran controversia lo constituye la naturaleza jurídica del contrato de servicio doméstico. Son diferentes las opiniones entre los estudiosos de la materia, de lo cual se originan las siguientes tesis:

- 1.- Tesis que excluye al Contrato de Trabajo Doméstico del Derecho Laboral: Existen algunas legisla

ciones que de manera expresa excluyen el contrato de servicio doméstico de la regulación de la legislación laboral por considerarlo como un arrendamiento de servicios y lo vinculan a regulación por el derecho común.

Esta afirmación, en lo referente a nuestra legislación, no concuerda, ya que estos contratos no son excluidos del ámbito del derecho laboral sino que se regulan en el mismo por virtud de la Ley No. 67 de 11 de noviembre de 1947 cuando adoptó el Código de Trabajo en la República de Panamá, que más tarde fue reformado por el Código del Trabajo del 2 de abril de 1972.

Ciertos autores comparten la tesis de la exclusión del trabajo doméstico de la legislación laboral. Entre ellos podemos mencionar a: Menéndez Pidal, quien afirma que en el servicio doméstico se establece un vínculo entre amo y servidor, pero aunque tenga cierta cualidad laboral, es preponderantemente familiar, según hemos visto, por lo que no puede afirmarse que constituye un verdadero contrato o relación de trabajo ni tampoco un contrato de trabajo especial. (54)

Borrajo Dacruz, que considera que este trabajo es, en realidad un arrendamiento de servicios y no un contrato laboral, afirma que cuando "se utiliza la expresión de con

---

(54) MENENDEZ PIDAL, ob. cit. , pág. 82

trato de trabajo automáticamente se hace referencia a esa regulación jurídica especial referida al concepto de "contrato de trabajo". Y viceversa, cuando esa normativa especial no puede aplicarse a una cierta actividad humana, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, no parece posible hablar en términos estrictamente jurídicos de contrato de trabajo. Cuando este régimen jurídico general o especial es inaplicable, hay que concluir que tal relación o supuesto de hecho no corresponde a un contrato de trabajo." (55)

Hay autores que pretenden excluir el trabajo doméstico del derecho laboral por la forma en que se desarrollan las relaciones entre quienes prestan los servicios y quienes lo reciben, sin considerar que es la finalidad que se persigue en dicha prestación la que determina la naturaleza jurídica del vínculo, la cual es también determinada por las dificultades que en mayor o menor grado puedan presentarse para la aplicación de la Ley.

Podemos decir que estos autores sostienen que al hablar de servicio doméstico, dentro de la legislación laboral, a efectos de su exclusión, éste se refiere a aquel tipo de prestaciones que se realizan en el hogar, bajo el

---

(55) BORRAJO D'ACRUZ. La Relación Jurídica del Servicio Doméstico, artículo aparecido en la Revista Iberoamericana de Seguridad Social, Año IX, No. 6, Imprenta Hijos.

mismo techo donde el trabajador doméstico realiza sus servicios para el dueño de la casa y no el trabajo realizado para un empresario o patrón. Resulta necesario saber distinguir entre aquellas prestaciones cumplidas en simple interés del dueño de la casa y las ejecutadas para beneficio económico del mismo.

2.- Tesis que incluye al Contrato de Trabajo Doméstico dentro del Derecho Laboral: La mayoría de las legislaciones de los países civilizados acogen dentro de la legislación laboral al servicio doméstico, posición que mantienen respaldada por un real fundamento jurídico, pues esta relación de trabajo tiene en el ámbito laboral una regulación específica que le permite encuadrarse en el mismo como una verdadera relación jurídica laboral.

En lo referente a esta tesis de inclusión del servicio doméstico dentro de la legislación laboral los autores han dado a conocer su aceptación a lo establecido por el legislador fundamentándose para ello en variadas aseveraciones.

Algunos consideran, por ejemplo, que este contrato debe ser incluido dentro de la categoría de contrato de trabajo sin que por ello se le resten las características propias que el contrato de servicio doméstico posee.

Otros, por su parte, consideran que el trabajo doméstico debe ser o formar parte de los contratos laborales, pero nunca una categoría especial dentro de los mismos, es decir,

como un contrato especial de trabajo, debido a la relación de dependencia que caracteriza esta prestación de servicio personal.

Falcon O'Neil expresa que en la expresión contrato de trabajo, "deberán agruparse todas las formas de contrato en que intervienen el esfuerzo y la actividad productora del hombre, con lo que se establecería una sistemática diferente en la agrupación total de las formas de trabajo, bajo unas normas generales y una clasificación diferenciada en categorías jurídicas específicas de los distintos contratos de trabajo según sus peculiares características entrando según esta normativa en la clasificación, todos los trabajos ahora excluidos de la legislación laboral y naturalmente con mayor razón, el servicio doméstico." (56)

3. Teoría Ecléctica: Hay juristas que se sitúan en una posición intermedia entre los que abogan por la inclusión del servicio doméstico en el derecho laboral y los que defienden su exclusión.

Entre ellos podemos citar a Cabanellas que dice que este servicio debe ser considerado como un contrato de naturaleza especial que salga ya de las rebasadas concepciones civilistas y sea un engarce entre el viejo contrato de locación de servicios y el moderno contrato de trabajo. (57)

---

(56) FALCON O'NEIL, Lidia. Los Derechos Laborales de la Mujer, Editorial Monecow, Madrid, 1965, pág. 420

(57) CABANELLAS, Guillermo. ob. cit., volumen IV, pág. 116.

4. Nuestra Posición: Nosotros consideramos que no hay razón para que esta clase de trabajo sea excluida de la legislación laboral. No consideramos como hechos determinantes para su exclusión los aducidos por los autores que sostienen la tesis contraria; por ejemplo, el ambiente de familiaridad en que se desenvuelve la prestación de la actividad, el hecho de que se sirva a un dueño de casa, la falta de carácter profesional que posee esta clase de servicio, etc.

Por otra parte, la remuneración o ventaja que se deriva de la prestación cumple la totalidad de las veces, la función de ser fuente del mantenimiento del trabajador, de su sustento, alimentación, vestido, gastos y muchas veces, educación, no hay razón para que no tengan protección normativa laboral.

Por estas razones concluimos que el contrato de servicio doméstico debe ser incluido en todas las legislaciones dentro del derecho laboral que, a su vez, debe regularle como un contrato especial dentro del mismo.

## VI. CARACTERISTICAS

Cabe a estas alturas hacer un breve estudio sobre las características que distinguen el contrato de servicios domésticos.

Según De Litalà, son las características propias de este contrato las que a continuación enumeramos:

- 1.- Convivencia entre dador del trabajo y trabajador.

Consideramos que ésta no constituye característica determinante. El contrato de servicio doméstico más bien reviste el carácter de accesoriedad ya que, como podemos observar, este tipo de contrato ha ido evolucionando; se dá el fenómeno de que actualmente muchos trabajadores no viven en el lugar donde prestan sus servicios.

## 2.- Continuidad en la prestación.

A diferencia de la nota diferencial anterior, que consideramos como secundaria y por ende, no determinante de este contrato, creemos que la continuidad tiene un alcance amplio en las relaciones que emanan del contrato; la inexistencia de la continuidad transformaría el contrato en una simple "ayuda o trabajo excepcional" , al cual ya hemos hecho alusión.

## 3.- Mayor rigor de la subordinación.

En realidad la subordinación requerida no se diferencia de la necesaria para los demás tipos de contrato de trabajo para conseguir la finalidad de los mismos; lo único que varía, en algunas ocasiones, sobre todo en aquellos casos en que el trabajador convive con las personas para las cuales trabaja, es la subordinación en los medios utilizados para la consecución de los fines, ya que en ésta se dan relaciones de tipo afectivo-familiar que los singulariza.

## 4.- Carácter indeterminado y variado de los servicios a realizar, aún bajo el denominador común de los domésticos.

De esta particularidad emana la esencia de los contratos domésticos, pues la variedad en la realización de las labores dá una técnica diferente de otros tipos de contratos.

De todo lo dicho podemos enumerar las características determinantes del contrato doméstico, así:

- a.- Los servicios deben ser prestados en un hogar o morada particular ajena al trabajador con lo cual se genera una convivencia entre trabajador y dador de trabajo;
- b.- Los servicios que se prestan deben ser propios de las funciones que se realizan en el hogar;
- c.- Estos servicios deben ser prestados en forma continua cosa que, como anotamos anteriormente, los diferencia de las llamadas "ayudas" que generalmente son prestadas por razones de amistad o actos de benevolencia.
- d.- La actividad que en estos contratos realiza el trabajador doméstico no debe constituir en ningún momento, beneficio económico para el patrón.
- e.- Variación e indeterminación de los servicios a realizar, pero siempre bajo el denominador de las funciones inherentes al hogar;
- f.- Como característica sociológica podríamos mencionar el marcado predominio del sexo femenino en la dedicación a esta prestación.

De las particularidades anteriormente mencionadas la más importante viene a ser la que primeramente expusimos, es decir, la relacionada con el lugar donde se realiza la prestación del servicio; no quiere decir ello que las otras no tengan importancia, pero, en realidad, éstas no son de carácter esencial ni exclusivas de este tipo de contrato.

Hasta aquí hemos examinado todo lo referente a la terminología, concepto, naturaleza jurídica y características del trabajo doméstico, no sin antes dar unas nociones generales del mismo.

Procederemos ahora a hacer un estudio de los requisitos necesarios para que una persona pueda formar parte de aquellas que reciben esta denominación de "trabajadores domésticos".

#### VII. REQUISITOS NECESARIOS PARA SER "TRABAJADOR DOMESTICO"

Para que se designe a una persona con el nombre de trabajador doméstico deberán existir conjuntamente los siguientes requisitos:

- 1.- Que haya un contrato de trabajo que puede ser verbal o escrito; contrato por medio del cual la persona se obliga a realizar las actividades propias del servicio doméstico.

Algunos opinan con Humeres Magnan, que el contrato deberá hacerse constar siempre por escrito y que si éste es objeto de modificación por voluntad de alguna de las partes, eberá ser anotada al dorso de los dos ejemplares del contrato perteneciente a cada una de las partes.

No obstante, el legislador no ha sido enérgico al establecer cómo la legislación chilena, sin fijar expresamente las normas que regulan el contrato de servicio doméstico, deja abierta la posibilidad de realizarlo verbalmente.

Nuestra legislación establece al respecto, de manera expresa, que sí se puede realizar contrato verbal. Así lo especifica en el inciso número 1 del Artículo 231 del Código del Trabajo que dice:

"El contrato podrá ser verbal o escrito pero en todo caso regirá la presunción prevista en el Artículo 69."

Podemos observar que el legislador, con el fin de proteger al trabajador doméstico, hace la aclaración de que en caso de que no medie contrato escrito se tomará como cierto todo lo que, en lo referente al contrato, alegue el trabajador, circunstancia que podría variar sólo mediante la presentación de prueba de la parte contraria que, lógicamente, no dé lugar a dudas.

2.- Los trabajos realizados deben ser propios del hogar.

Al establecer como requisito necesario para la designación de "trabajador doméstico" que se realicen funciones domésticas, el legislador ha querido establecer, conjuntamente con los autores que así lo afirman, debe tratarse de trabajos que se presten solamente en las casas particulares, con lo cual se excluyen aquellas personas que realizan servi-

cios en los hoteles, restaurantes, colegios, pensiones o lugares semejantes, que vendrán a ser obreros regidos por disposiciones propias de los mismos.

3.- Los servicios realizados por estas personas deben ser prestados en forma continúa y para un solo patrón.

En base a este requisito se dá por establecido que quedan excluidos del contrato de servicio doméstico aquellas personas que realizan funciones de portería, los ayudantes de cocina, mozos, etc. Todos los requisitos mencionados, cuando concurren copulativamente en la persona que los realiza los confiere la calidad de "trabajador doméstico" con derecho especial que pasamos a enumerar.

#### VIII. DERECHOS DEL TRABAJADOR DOMESTICO

1.- Derecho del trabajador a recibir alimentación y habitación.

Debido al ambiente familiar en que esta prestación se lleva a cabo, el patrón tiene la obligación de que el trabajador reciba una alimentación sana y abundante que, en algunos casos, es igual a la recibida por los demás miembros de la familia para los cuales trabaja. No solamente el trabajador tiene derecho a recibir por parte del patrón los alimentos, sino a recibir también habitación cómoda e higiénica, en aquellos casos en los cuales el trabajador permanezca todo el tiempo en el lugar donde realiza sus funciones.

El derecho del trabajador doméstico a recibir alimentación y habitación se presume, a menos que las partes pacten en contrario, como independiente del sueldo establecido en el contrato; es decir, que de la remuneración pactada entre las partes no se deducen los gastos que para el patrón constituyan la habitación y alimentos del trabajador. Este derecho que mencionamos lo recoge nuestro Código del Trabajo en el inciso 9 del Artículo 231, cuando expresamente nos dice:

"Salvo pacto en contrario, se presume que la remuneración del empleado doméstico comprende, además del pago en dinero el suministro de alimentos y habitación. La alimentación será sana, abundante y nutritiva y la habitación cómoda e higiénica."

## 2.- Derechos en caso de enfermedad.

El trabajador tiene el derecho y así lo estipula el Artículo 231 del Código de Trabajo en su inciso 6, de dar por terminado su contrato en caso de enfermedad infectocontagiosa del empleador o alguno de los miembros que habitan en la casa donde presta sus servicios, sin necesidad de dar aviso previo y sin incurrir con ello en responsabilidad alguna.

Este derecho es solamente propio del trabajador; cuando por el contrario, se trata de una enfermedad del trabajador, el empleador podrá dar por terminado el contrato siempre y cuando dicha enfermedad no haya sido provocada

por contagio del empleador o de los que con él habiten. De ser así tendrá el trabajador derecho a una licencia hasta que esté totalmente restablecido, lo mismo que a recibir el pago de sus salarios durante los primeros tres meses de enfermedad. También tendrá derecho el trabajador doméstico a recibir de parte del empleador un mes de salario por cada año de servicio contínuo, o fracción de tiempo no menor de seis meses, en los casos en que el trabajador sufra una enfermedad que no sea leve y que lo incapacita por más de dos semanas para la realización de sus actividades domésticas. Aparte de esta obligación de indemnizar al trabajador, que no podrá exceder del importe que corresponde a tres meses de salario, el empleador tiene todo el derecho para dar por terminado el contrato.

### 3. Derecho en caso de fallecimiento del trabajador.

El trabajador tiene el derecho a que el empleador corra con los gastos de sepelio en caso de que su muerte se produzca dentro de esta relación laboral. Así lo establece nuestro Código del Trabajo en el inciso 10 del Artículo 231.

4.- Tal como lo establece el inciso 8 del artículo al cual nos estamos refiriendo, también constituye un derecho del trabajador el que su empleador le otorgue los permisos que fueren necesarios en caso de que aquél deseara asistir a la escuela siempre y cuando este permiso no fuere incompatible en su jornada de trabajo.

5.- Derecho a descanso y feriado.

El inciso número 2 del mencionado artículo 231 del Código del Trabajo nos dice que:

"El trabajo de los domésticos no estará sujeto a horario, pero gozarán ellos por lo menos de un descanso absoluto desde las nueve (9:00 p.m.) a seis (6:00 p.m.) y de descanso semanal y vacaciones anuales remuneradas. El empleado doméstico gozará de descanso remunerado durante los días de fiesta o duelo nacional, salvo que el empleador le ordene o permita la prestación del servicio, en cuyo caso el trabajo se pagará con un recargo de ciento por ciento sobre el salario devengado."

Del citado artículo se desprende la obligación que tiene el empleador de concederle al trabajador un descanso diario de 9 horas las cuales, aunque no estén expresamente establecidas en el mismo, deberán ser consecutivas, puesto que son las necesarias para el descanso nocturno.

Además del descanso diario estos trabajadores tienen derecho, tal como lo dispone el inciso número 2 del artículo 231 del Código del Trabajo arriba expuesto, a un descanso semanal. Sin embargo, en el mismo inciso no hay ninguna estipulación que prohíba que las partes acuerden la repartición del mismo por quincena. De todas maneras, como las partes decidan establecer al respecto, el descanso semanal remunerado es un derecho del trabajador del cual él no puede renunciar porque como bien lo establece el Artículo 8 del Código del Trabajo panameño, los derechos del trabajador son irrenunciables.

También tendrá derecho el trabajador doméstico a gozar de sus vacaciones anuales, tal como lo disfrutaban los demás trabajadores por disposición de la Ley que recoge nuestro Código del Trabajo en el Artículo número 52. Dichas vacaciones anuales serán, por supuesto, remuneradas como gratificación al trabajador por sus servicios realizados durante once meses de trabajo.

Gozará además, el trabajador doméstico, de un descanso remunerado durante los días de fiesta o duelo nacional y, en caso de que en estos días el empleador le ordene realizar sus labores habituales, éste tendrá la obligación de pagarle su salario más un recargo de ciento por ciento sobre el mismo.

A. La Remuneración: Los trabajadores domésticos tienen derecho a una remuneración por los servicios prestados en la realización de su trabajo que incluye dentro de la misma, además del pago en dinero, el alojamiento y alimentación en aquellos casos en que las partes así lo hayan establecido en el contrato. El concepto habitación amueblada incluye lo necesario para permanecer en la misma durante las horas de descanso con buenas condiciones higiénicas.

La alimentación, por su parte, incluye las tres comidas tradicionales de desayuno, almuerzo y cena, las cuales deben ser de acuerdo a las costumbres y condiciones económicas de la familia para las cuales trabaje.

La Ley No. 51 del 30 de noviembre de 1959, por la cual se fija el salario mínimo provisional en todo el territorio nacional, establecfa en el Artículo 3o., que los trabajadores o empleados domésticos devengarán un salario mínimo provisional de Quince Balboas (B/ 15.00) mensuales. Luego, el Decreto número 53 de 1o. de noviembre de 1971, por el cual se fija el salario mínimo en las diversas actividades económicas que se desarrollan en todo el territorio de la República, establece en el Artículo 3o. que el salario mínimo para aquellos empleados domésticos que trabajen en las ciudades y sus ejidos de más de cincuenta mil (50.000) habitantes, será de Treinta Balboas (B/ 30.00) mensuales durante los primeros seis (6) meses de servicio, con un mismo empleador. Después de seis (6) meses de servicio, con un mismo empleador, el salario mínimo del trabajador o empleado doméstico se elevará automáticamente a Cuarenta Balboas (B/ 40.00) mensuales. En las ciudades y sus ejidos de menor población el salario mínimo del trabajador o empleado doméstico será de Veinte Balboas (B/ 20.00) mensuales.

Luego, mediante la Ley número 33 de 29 de mayo de 1974, que establece por razón del aumento en el costo de la vida una serie de medidas sobre los salarios de los trabajadores en general, nos dice en su Artículo 1o., que los trabajadores domésticos tendrán un porcentaje de aumento sobre sus salarios ordinarios devengados de acuerdo al nivel exis-

tente al 31 de diciembre de 1973, que sea de 10% del salario en dinero.

En aquellos casos de trabajadores cuyo salario es fijado por semana o quincenalmente, o bien mensualmente, el porcentaje de aumento se calculará a una tasa por hora a base de la jornada ordinaria habitual. Estos aumentos se hicieron efectivos a partir del 1o. de mayo de 1974.

El Artículo 7 de dicha Ley establecía el salario mínimo mensual en dinero de los trabajadores domésticos. Se estipula en Treinta y Cinco Balboas (B/ 35.00) durante los seis meses de servicios y tanto en las ciudades como en sus ejidos más de cincuenta mil (50.000) habitantes. En todos los demás lugares del país el salario mínimo en dinero es de Veinticuatro Balboas (B/ 24.00) mensuales.

Después de haber hecho un estudio sobre los derechos que le pertenecen a los trabajadores domésticos por la realización de actividades propias de los mismos, cabe hacer unas consideraciones del contrato doméstico en sí; es decir, todo lo relacionado con el período de prueba, la duración del contrato, su contenido, las causales de la misma.

#### IX. CONTRATO DE SERVICIO DOMESTICO

1.- Período de prueba: En lo correspondiente al período de prueba a que deben someterse los empleados domésticos, gran cantidad de legislaciones coinciden en el término de duración del mismo. Y como ejemplo de ello podemos citar

a la legislación colombiana, chilena y la legislación panameña. Todas éstas en común acuerdo consideran que el tiempo de duración del período de prueba del contrato de servicio doméstico será el constituido durante las dos primeras semanas de trabajo.

Es así como establece el Código del Trabajo chileno en su artículo número 66 que:

"Las dos primeras semanas y durante el mismo pueden darse por terminado por cualquier de las partes con tres días de anticipación a lo menos y que se pagará el tiempo servido."

También el legislador colombiano coincide con la legislación chilena en el término de duración del período de prueba al establecer en el inciso 2o. del Artículo 77 que:

"En el contrato de trabajo de los servidores domésticos se presumen como período de prueba los primeros quince (15) días de servicio."

Por su parte el Código del Trabajo de nuestra legislación panameña establece en el inciso 3o. del Artículo 231, lo siguiente:

"En el contrato de trabajo relativo al servicio doméstico las dos primeras semanas considéranse de prueba y cualquiera de las partes puede ponerle fin por su propia voluntad, previo aviso verbal de 24 horas, cuya existencia se presumirá mientras no se pruebe lo contrario. Vencido el período probatorio, la parte que desee ponerle término al contrato deberá notificar a la otra con un aviso previo de treinta días que podrá hacerse verbalmente."

Como hemos podido observar, estas tres legislaciones al igual que otras que sería largo enumerar, coinciden en que la determinación del período de prueba es el comprendido en los 15 primeros días o dos primeras semanas de trabajo. Sin embargo, estas legislaciones no se han puesto de acuerdo en el término de notificación entre las partes para ponerle fin al contrato dentro de este período; y así vemos como la legislación chilena estipula que la parte que desee ponerle fin al contrato de servicio doméstico durante el período de prueba deberá notificárselo a la otra con tres días de anticipación por lo menos, pagándose el tiempo servido.

La legislación panameña, sin embargo, establece que cuando alguna de las partes deseen ponerle fin al contrato de trabajo doméstico, deberá ésta hacérselo saber a la otra con una anticipación de 24 horas y en forma verbal, período de anticipación que se considerará presunto, mientras no se pruebe lo contrario.

2. Duración del Contrato: Nuestro Código del Trabajo, al igual que el de otros países no ha fijado un plazo máximo de duración para estos contratos de trabajo, de lo cual se deduce que el contrato de servicio doméstico es un contrato por tiempo indefinido. Pero ello no opta para que a nuestro juicio pueda ser necesariamente indefinido.

Así podemos mencionar como contrato de servicio doméstico por tiempo definido el realizado por una niñera para

cuidar a una niña recién nacida hasta que cumpla los tres meses.

Otro ejemplo sería el caso de una empleada que asiste a una escuela, y fije como condición la de que sólo podrá trabajar mientras dure el período escolar.

3. Contenido: Nosotros compartimos la opinión emitida por el jurista Humeres Magnan, en cuanto establece los requisitos necesarios que deben converger en todo contrato de trabajo doméstico y son los siguientes:

- 1.- La determinación tan precisa como sea posible de la clase de trabajo convenido.
- 2.- Fijación de la cuantía, forma y época de pago de la remuneración acertada.
- 3.- La duración del contrato.
- 4.- La obligación del patrón de proporcionar habitación higiénica al empleado. (58)

La clase de trabajo que realicen las personas que van a estar sujetas a este contrato deberá ser propio del hogar, es decir, que dicho trabajo para que pueda ser considerado como propio de este contrato estará limitado a las funciones meramente domésticas.

En el contrato de trabajo doméstico las partes deben dejar por sentado el salario a que se va a hacer acreedor

---

(58) HUMERES MAGNAN. ob. cit. pág. 80.

el trabajador por la prestación de sus servicios al empleador; e igualmente deberá fijarse en el mismo la forma de pago, o sea, si va a hacerse el pago en especie o en dinero, así como también debe contener el contrato el tiempo convenido para la realización del pago correspondiente al trabajador. Este, por tanto, podrá ser establecido semanalmente, por quincena o mensualmente, de acuerdo al criterio emitido por las partes voluntariamente.

En cuanto a la duración del contrato, ya dijimos anteriormente que esto puede ser indefinido ya que el legislador no ha fijado un límite como máximo para este contrato.

Lógicamente por la circunstancia de familiaridad en que se lleva a cabo la realización de esta prestación, es obligación del empleador suministrarle al trabajador doméstico la alimentación necesaria para el cumplimiento de sus funciones domésticas así como la habitación necesaria en los casos en los cuales el trabajador haya convenido con el empleador en la utilización de la misma para su descanso nocturno, cuando ello sea necesario.

4. Causales de Terminación de este Contrato: Son causales de terminación por causa justificada de este contrato, las siguientes:

- a.- El vencimiento del término estipulado por las partes para dar por terminado este contrato, en aquellos casos en los cuales se haya esta-

blecido un plazo fijo para darle fin al mismo. Sin embargo, se entenderá renovado en forma tácita este contrato en aquellos casos en los cuales a pesar de que el contrato haya llegado a su término (contrato por tiempo definido) el epleado. continúa prestando sus servicios habituales con aquiescencia del empleador;

- b.- Por desahucio. Cuando cualquiera de las partes en un contrato de trabajo doméstico por tiempo indefinido desee ponerle fin, podrá hacerlo pero dando para ello treinta (30) días de anticipación a la otra o abonándole el salario correspondiente a esos treinta días.

A este respecto, la legislación mexicana establece por su parte que el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad dentro de los 30 días siguientes al inicio de la misma, pudiendo hacer lo mismo aún después de pasados estos 30 días, pero en este último supuesto se hará responsable de pagar la indemnización correspondiente según el lapso.

El trabajador por otro lado, podrá tal como lo establece la legislación aludida, dar por terminada la relación de trabajo en cualquier

tiempo, notificándole a la otra su deseo de ponerle fin al mismo con 30 días de anticipación que podrá hacerse verbalmente.

- c.- Por voluntad ad unilateral. No es necesario para poner fin al contrato de servicio dompestico que concurren las dos voluntades (empleado y empleador) ya que ambas están en libertad de hacerlo, siempre y cuando cumplan con lo establecido en la ley. Y ésta nos dá como requisito darle conocimiento de la intención de una de las partes de dar por terminado el contrato, a la otra, previo aviso de treinta días, tal como dejamos expuesto anteriormente;
- d.- Por abandono del empleo: El abandono del empleo por parte del trabajador sin poner en conocimiento del mismo al empleador, o si éste no tiene una causa justificada, lo mismo que la negativa a realizar las funciones propias del trabajador, constituyen causa justificada para que el patrón dé por terminada la relación laboral.
- e.- Por enfermedad contagiosa de cualquiera de las partes: Toda enfermedad infecto-contagiosa que se produzca en cualquiera de las partes permite a la otra dar por terminado el contrato de

trabajo doméstico sin ninguna responsabilidad cuando se trate de una enfermedad infecto-contagiosa en la persona del empleador. En caso de que la enfermedad se produzca en la persona del trabajador, el empleador podrá dar por terminado el contrato a menos que dicha enfermedad haya sido contraída por el trabajador por contagio del empleador o de los demás miembros que habitan con él, caso en el cual el trabajador tendrá derecho a una licencia hasta su total restablecimiento y a percibir su salario correspondiente durante los primeros tres meses de enfermedad.

También en caso de que el trabajador se enferme y dicha enfermedad sea considerada como no leve, el empleador podrá dar por terminada la relación de trabajo si ésta lo incapacita al trabajador por más de cuatro semanas, sin otra obligación que la de pagar a la otra parte un mes de salario por cada año de trabajo continuo o fracción de tiempo no menor de seis meses. De todos modos, esta indemnización no podrá exceder del importe correspondiente a tres meses de salario.

Este derecho que tiene el empleador y el trabajador de dar por terminado el contrato de

trabajo doméstico en caso de enfermedad de cualquiera de las partes, lo consagra nuestro Código del Trabajo en el Artículo 231, en sus incisos números 6 y 7.

Además de las causales que hemos mencionado y que son consideradas por el legislador como "justificadas", existen otras provocadas por el empleador que no son consideradas como tales y en caso de que el empleador quiera dar por terminado el contrato mediante causa "injustificada" deberá pagar una indemnización según el tiempo de servicios, tal como lo estipula el Código del Trabajo, que en nuestro país dice lo siguiente en su Artículo 231, inciso número 4:

- "a.- De dos semanas hasta tres meses, el monto equivalente a una semana de salario;
- b.- De tres meses hasta un año, el monto equivalente a dos semanas de salario;
- c.- De un año a dos años de servicios, el monto equivalente a dos meses de salario;
- d.- De dos años a cuatro años de servicios, el monto equivalente a dos meses de salario;
- e.- De cuatro años a seis años de servicios, el monto equivalente a tres meses de salario;
- f.- De seis años a diez años de servicios, el monto equivalente a cuatro meses de salario;
- g.- De diez años a quince años de servicios, el monto equivalente a cinco meses de salario;
- h.- De quince años a veinte años de servicios, el monto equivalente a seis meses de salario;

i.- De veinte años de servicios en adelante,  
el monto equivalente a siete meses de sa-  
lario."

De esta manera hemos cubierto la materia referente al  
Contrato de Servicio Doméstico.

C O N C L U S I O N E S

## CONCLUSIONES

Dado lo extenso de la materia concerniente a la Regulación de los contratos especiales de trabajo nos ha sido necesario concretizar nuestro estudio solamente a algunos de los Contratos Especiales que regula nuestra legislación, no queriendo decir con ello que el resto de los contratos que nuestro ordenamiento jurídico reglamenta bajo la categoría de "especiales" dejan de tener importancia.

Para un mejor y completo estudio de algunos de estos contratos especiales, escogimos el Contrato de Aprendizaje, el Contrato que Regula a los Artistas, Actores, Músicos y Locutores, el Contrato de trabajo a Domicilio y el Contrato de Servicio Doméstico, no sin antes hacer un estudio general de todos los contemplados en nuestro Código del Trabajo.

La elección de los mismos un tanto arbitraria, obedece a razones de índole personal dada la magnífica exposición que someramente se hizo de los mismos en nuestras clases de Derecho Laboral, despertando en nosotros curiosidad e interés hacia éstos.

Al omitir en nuestro estudio los Contratos Especiales dejamos a voluntad de otros estudiosos del derecho el estudio de aquellos para que sirvan de base a posteriores investigaciones.

En la realización del trabajo efectuado, intitulado "Algunos de los Contratos Especiales que regula la Legislación Panameña" hemos llegado a las siguientes conclusiones:

- 1.- Los Contratos Especiales son verdaderos contratos de trabajo, pero que por las características que presentan las personas que realizan las actividades, por la prestación misma o el lugar donde se desarrolla, requieren una reglamentación especial que los distingue de los demás contratos que se acogen por completo a la regulación general de los contratos.
- 2.- En la clasificación de contratos especiales han coincidido la mayoría de las legislaciones de los diferentes países y así vemos cómo indistintamente éstas congregan en la categoría de especiales una variedad de contratos de trabajo que no necesariamente todas reglamentan, y así tenemos por ejemplo, el contrato de Servicio Doméstico, el Trabajo Taurino, el Contrato de Portería, Contrato de Aprendizaje, de Mujeres, etc., contratos que no regulan todas; bien sea porque en estos países no se desarrollan estas actividades (contrato taurino entre otros), o bien porque las legislaciones positivas de muchas naciones aún no se han puesto de acuerdo para consi-

derar determinados contratos de trabajo como "especiales" (Contrato de Servicio Doméstico en España).

- 3.- El Código del Trabajo vigente, a diferencia del Código del Trabajo de 1947, nos dá una reglamentación más completa de los contratos de trabajo que entran en la categoría de especiales con lo cual se brinda a las actividades que consagra como tales una mayor protección y consideración a las partes contratantes de las mismas, procurando así la realización de una justicia equitativa.
- 4.- El Contrato de Aprendizaje consagrado como contrato de trabajo especial, tiene destinado para su reglamentación dos disposiciones las cuales se definen y autorizan su posterior reglamentación por el Organo Ejecutivo con la previa consulta del Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos (IFARHU), antes del 2 de abril de 1972, reglamentación que aún no se ha llevado a efecto, puesto que actualmente se ha realizado solamente un proyecto, quedando sujeto únicamente al arbitrio de los contratantes la realización de este contrato con la aprobación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

- 5.- En lo que al contrato de los Artistas, Actores, Músicos y Locutores se refiere, es notorio el interés que por los mismos despierta nuestro legislador al brindar para ellos una serie de disposiciones que frenan las arbitrariedades a que antes estaban expuestos. Prueba de ello viene a constituir el hecho de que no solamente se ciñen éstos a lo dispuesto por el Código del Trabajo, sino que procurando un mayor bienestar para ellos, se ha expedido la Ley de 1974 que atinadamente viene a favorecerlos notablemente.
- 6.- El Trabajador a Domicilio, dado el lugar donde la prestación se desarrolla, requiere indudablemente que la regulación del mismo se haga de una manera especial. Este contrato brinda a la persona que lo realiza la facilidad de efectuar un determinado trabajo sin siquiera moverse de su morada.
- 7.- En lo pertinente al contrato de Servicio Dompestico, hemos podido percatarnos que nuestro Código del Trabajo le dá un amplio márgen de regulación, estableciendo con ello medidas protectoras para el empleado doméstico, de las cuales se privaba anteriormente.

## RECOMENDACIONES

1.- Consideramos necesario recomendar la reglamentación rápida y efectiva del Contrato de Aprendizaje, ya que hasta la fecha la reglamentación prometida en el Código del Trabajo, en el apartado destinado al Contrato de Aprendizaje, ha permanecido en suspenso.

2.- Se hace necesaria la emisión de leyes que solucionen los problemas que vayan presentándose en la realización de los contratos que hemos analizado en nuestro presente trabajo.

3.- Vale la pena una extensiva revisión del Código del Trabajo nuestro, a fin de hacer una mayor adecuación de algunas disposiciones generales del trabajo que sean incorporadas a los diferentes contratos Especiales de Trabajo.

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

## BIBLIOGRAFIA

1. ALCALA ZAMORA, Niceto y CASTILLO, Luis Tratado de Política Laboral y Social, Tomo II, Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires, República de Argentina, 1972.
2. ALVARADO Y RUZ DURAN El Derecho del Trabajo en las Legislaciones Latinoamericanas. Editorial Jurídica de Chile, Volumen II.
3. BARBAGELATA, Héctor Hugo Especialidades y Modalidades de los Contratos de Trabajo.
4. BARRIOS URZUA, Gustavo El Contrato de Aprendizaje, Trabajo de Graduación, Santiago de Chile, Editorial Universitaria, 1956.
5. BAYON CHACON, Gaspar y PEREZ BOTIJA, Eugenio Manual de Derecho del Trabajo, 6ta. Edición, D. Marcial Pons, Madrid, 1965.  
La Relación Jurídica del Servicio Doméstico, Artículo publicado en la Revista Iberoamericana de Seguridad Social, Año IX, No. 6 Imprenta Hijos.
6. CABANELLAS, Guillermo Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1963.  
Contrato de Trabajo, Tomo IV, Editora Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1966.  
Derecho Sindical y Corporativo Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1956.

Tratado de Derecho Laboral  
Tomo II, Contrato de Trabajo, Buenos Aires, 1949.

7. CALDERA, Rafael Derecho del Trabajo, Tomo I II Edición, Editorial El Ateneo, Argentina, 1960.
8. CASTORENA, Jesús Manual de Derecho Obrero, II Edición, Mexico, 1949.
9. CEVILLE, Oscar Régimen Jurídico de los Trabajadores Domésticos, Trabajo de Graduación, Universidad de Panamá, 1965.
10. COUTURE, Eduardo El Derecho Intelectual del Ejecutante, en Revista de Derecho y Jurisprudencia y Administración, Montevideo febrero de 1947.
11. DE FERRARI Derecho del Trabajo, Volumen II, II Edición, Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1969.
12. DE LA CUEVA, Mario Derecho Mexicano del Trabajo, Volumen I, IV Edición Editorial Porrúa, S.A. México, 1954.
- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, II Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1974.
13. DE LITALA , Luigi El Contrato de Trabajo, Editorial Etchegoyen, Buenos Aires, 1946.
14. DE VEALI, Mario Tratado de Derecho del Trabajo, La Ley, S.A., Editora e Impresora, Buenos Aires 1964.

15. FALCON O'NEILL, Lidia Los Derechos Laborales de la Mujer, Editorial Monecorvo, Madrid, 1965.
16. FALCONE, Nicolás Derecho Laboral, Traducción José Clemente, Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, 1970.
17. GAETE BERRIOS, Alfredo Tratado de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1966.
18. GARCIA, Manuel Alonso Curso de Derecho del Trabajo, II Edición, Ediciones Ariel, Barcelona, 1967.
19. GONZALEZ CHARRY, Guillermo Derecho del Trabajo, 2da. Edición, Editorial Temis, Bogotá, 1970.
20. HERNAINZ MARQUEZ, Miguel Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, 2da. Edición, Editorial Temis, Bogotá, 1970.
21. HUMERES MAGNAN Apuntes del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 8a. Edición, Universidad Católica de Santiago de Chile, 1970.
22. INSTITUTO DE ESTUDIOS SINDICALES, SOCIALES Y COOPERATIVOS Manual de Formación Jurídico-Laboral para Trabajadores, Ediciones y Publicaciones Populares, Madrid 1967.
23. KASKEL, Walter y DERSH Hermann Derecho del Trabajo, Editorial de Palma, 5a. Edición, Buenos Aires, 1961.
24. KROTOSCHIN, Ernesto Instituciones de Derecho del Trabajo, Ediciones De Palma, 2a. Edición, Buenos Aires, 1962.

Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, 2da, Edición, Ediciones De Palma, Buenos Aires, 1962.

25. MENENDEZ PIDAL, Juan

Derecho Social Español, Tomo I y II, Editorial Revista de Derecho Privado, España, 1955.

26. NAPOLI, Rodolfo

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2da, Edición, La Ley, S.A., Editora Impresora Buenos Aires, 1971.

27. OLEA, Alonso Manuel

Derecho del Trabajo, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones, Madrid, 1971.

28. POZZO, Juan D.

Derecho del Trabajo, Tomo I, Soc. Anom., Editores, Buenos Aires, 1948.

29. PEREZ BOTIJA, Eugenio

Curso de Derecho del Trabajo, Ediciones Tecnos, S.A. Madrid, 1957.

30. ROJAS

El Servicio Doméstico, Su Régimen Jurídico, Editorial Nueva América, Buenos Aires, 1958.

31. SYLVESTER, Hugo

Legislación del Trabajo, Editorial Jorge Alvarez, 16 Edición, Montevideo, 1970.

32. UNIVERSIDAD DE MADRID

Catorce Lecciones Sobre Contratos Especiales de Trabajo, Gráficas Benzal, Virtudes 7, Madrid, 1965.

## C O D I G O S

33. Código del Trabajo de Panamá de 1947.
34. Código del Trabajo de Panamá de 1972.
35. Código del Trabajo de Costa Rica.
36. Código del Trabajo de Colombia.
37. Código del Trabajo de Ecuador.
38. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformado de México.

## REVISTAS

39. Revista Internacional del Trabajo. Volumen 67, número 4, Abril de 1973. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.

## OTRAS OBRAS CONSULTADAS

40. Enciclopedia Británica, Tomo I y XVIII, Volumen 7, William Bentom, Publisher, U.S.A., 1969.
41. Enciclopedia Omeba, Editorial Bibliográfica Omeba, Tomo Buenos Aires, 1954.

## LEYES CONSULTADAS

- Ley No. 51 de 30 de Noviembre de 1959.
- Ley No. 33 de 29 de mayo de 1974.
- Ley No. 10 de enero de 1974.
- Ley No. 72 de 15 de diciembre de 1975.

D E C R E T O S

Decreto No. 53 de 1 de Noviembre de 1971.

Decreto No. 221 de 18 de Noviembre de 1971.