

EL CONTRATO DE TRABAJO

Por el Dr. RAUL FERRERO

Continuamente, por obra de la inteligencia que es ávida de verdad, nuestro mundo jurídico se quiebra y recompone. Hay una callada intimidad, según dijera bellamente Richard Dehmel, desde la cual miramos en panorama jurídico y reconstruimos sin cesar el puente entre la vida y la justicia. A este linaje de reflexiones se presta nuestro tema, porque en él se entrecruzan vivencias humanas y conflictos sociales. Entendiendo que el Derecho es obra humana, aspiramos a mejorar nuestro ordenamiento legal, con sentido de la realidad que nos presiona exigentemente, pero también con altura y rigor jurídico.

DIGNIDAD DEL TRABAJO

El trabajo es actividad personal, o sea un esfuerzo del hombre encaminado a la adquisición de los bienes necesarios para su subsistencia y la de su familia. Consiste en el ejercicio de facultades intelectuales y manuales y no debe ser mirado como una simple prestación económica, ya que no puede separarse del cuerpo ni del espíritu, como sucede con la entrega de un bien. Menos aún puede ser mirado como una mercancía, pues atañe al ser humano totalmente y es una actividad voluntariamente elegida, que tiene la dignidad esencial de la persona humana, la cual es superior al conjunto de bienes y realiza su propio destino con inteligencia y libertad.

Sin duda, en la prestación de trabajo hay un contenido objetivo y material: las contraprestaciones patrimoniales. Pero, además de un cambio de bienes con valor económico, hay una vinculación de persona a persona, una dedicación de las energías y de las facultades intelectuales, o sea una relación ética, cuyas notas fundamentales, como anota Pérez Botija, son la diligencia, la lealtad y la obediencia. La valoración doctrinal de cada una de estas notas les da relevancia como elementos morales de la relación laboral.

La dependencia del trabajador respecto del empresario no quebranta su libertad abstracta ni su igualdad jurídica; es una subordinación simplemente funcional, por virtud de la cual el patrono coordina las actividades y orienta la producción. Desde luego, tal unidad de voluntad es indispensable para la producción, pero no entraña un poder ilimitado o arbitrario, puesto que se halla regulada por normas de derecho; la

INFORMACIONES SOCIALES

autoridad del empleador se contrae exclusivamente al objeto del trabajo; sin intervenir en la conducta extra-laboral del servidor.

Es ya un axioma que la economía debe estar al servicio del hombre, para asegurar el bienestar general, y no el hombre al servicio de la economía. La dignidad del trabajador es tan importante como la subsistencia de la empresa, la cual tiene justificación en su eficacia para promover mejores niveles de vida. Aunque consensual, pues las partes escogen libremente las condiciones básicas, el contrato de trabajo genera beneficios irrenunciables; por ello cada día es más reducida el área del contrato de trabajo y mayor el área invadida por el derecho público en resguardo de la parte económicamente más débil.

Anticipo, por tanto, que veo en el contrato de trabajo una figura jurídica típica, con fuerte contenido ético y social, históricamente desprendida de la locación de servicios e influida por ella en parte.

Está a la vista la modificación de los principios clásicos en materia contractual, por la acentuada socialización que se introduce en el contenido de muchos de los contratos. Sin embargo, tal tendencia no debe ser exagerada, como lo quiere la doctrina alemana dirigista, ya que la seguridad jurídica, la buena fe y la libertad humana exigen que sea respetada la voluntad de las partes. Especialmente en materia de trabajo, sufre grandes recortes el principio liberal de la autonomía de la voluntad, pero ello no justifica que se sostenga la inexistencia del contrato. El derecho del trabajo es históricamente una rama desprendida del derecho civil y enriquecida valiosamente por el aporte de doctrinas de derecho público. Tal penetración viene siendo creciente; la órbita privada se ve notablemente reducida y es obvio que la importancia del contrato de trabajo declina. Con todo, creemos que el particularismo del derecho del trabajo no entraña su autonomía, ya que en el ordenamiento jurídico ninguna rama es realmente autónoma ni puede construirse aisladamente.

DEFINICION

Podemos definir el contrato de trabajo como un acuerdo, expreso o tácito, por virtud del cual una persona presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución.

Es innegable que en cuanto "convenio de voluntades que engendra obligaciones", que es el concepto de todo contrato, el contrato de trabajo existe y es perfectamente clasificable.

En cuanto a su **naturaleza**, es un contrato bilateral o sinalmático, ya que crea obligaciones para las dos partes; en cuanto a su objeto, es de arrendamiento de servicios, con la nota de subordinación que lo hace típico; en cuanto a su **finalidad**, es oneroso y conmutativo, puesto que cada parte obtiene una prestación equivalente y no media álea; en cuanto a los **requisitos externos**, es consensual, ya que se perfecciona por el consentimiento de las partes; en cuanto a su **carácter**, es principal, porque cumple por sí mismo un fin contractual; y en cuanto a su **figura**, es típico, puesto que tiene individualidad propia y reglas especiales en la ley.

NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO

En su significado más exacto, es la fuente de la relación de trabajo. De acuerdo con Barassi, Pozzo, Valdez Tudela, García Oviado y Cabanellas, consideramos que el contrato de trabajo constituye normalmente un contrato privado, que obliga a las partes por razón de un vínculo emanado del libre consentimiento. Si bien en su contenido deben observarse limitaciones e imposiciones de carácter legal, ello no altera su esencia privatista, pues las regulaciones de orden público que lo complementan no son suficientes para crear figuras de Derecho Público. "Por razón del sujeto y por la calificación del objeto, sin consideración a la regulación jurídica, es un contrato de Derecho Privado", como define Cabanellas.

Las figuras clásicas del derecho civil no contienen requisitos esenciales tan peculiares como lo que el contrato de trabajo reúne. Por ello, podemos adelantar que se trata de un contrato típico. Es del mayor interés examinar su esencia y caracteres a la luz de las teorías civilistas que tratan de encuadrarlo dentro de las figuras clásicas, nacidas más de veinte siglos antes de que se definieran los lineamientos del actual contrato de trabajo. Pueden agruparse las teorías formuladas del modo siguiente: A) CIVILISTAS, que lo equiparan ya sea con el arrendamiento, o con la compraventa, o con la sociedad, o con el mandato; B) AUTONOMISTAS, que lo configuran con independencia radical, como contrato "sui generis", y C) ANTICONTRACTUALISTAS, que le niegan existencia y proclaman con énfasis la relación del trabajo. Analizaremos, por su orden, las diversas teorías formuladas.

A).—TEORIAS CIVILISTAS

a).—Del arrendamiento.

Desde el derecho romano, la locación se ha clasificado en arrendamiento de cosas (locatio conductio rerum), arrendamiento de obras (locatio conductio operis) y arrendamiento de servicios (locatio conductio operarum). Este último ha alcanzado realce singular a partir de la revolución industrial. Numerosos autores consideran que el contrato de trabajo es la forma actual del clásico arrendamiento de servicios. Según ellos, consiste en el acto de arrendar una persona sus servicios a otra, mejor aún, de arrendar su fuerza de trabajo, como dijera Marx. Para Krotzschin, el contrato de trabajo es una **subespecie de la locación de servicios**, caracterizada por la forma dependiente en que se presta el trabajo. Contra la expresada tesis, ha de objetarse que sólo puede arrendarse aquello que tiene una realidad autónoma, como una finca, o en la antigüedad, un esclavo. Tratándose del trabajo humano, éste no puede independizarse de la persona que lo realiza, o sea del trabajador. Valverde observa que sólo en un régimen servil podría arrendarse el trabajo por no ser algo sustantivo o independiente del hombre. Es obvio que el trabajo no es cosa, no es "res". Fouillé dice: "Si se pretende considerar al trabajo como una mercancía, es, en todo caso, una mercancía, sui generis, que no se parece a ninguna otra. Con él la

INFORMACIONES SOCIALES

personalidad humana entra enteramente en juego. Detrás de la mano de obra está el hombre. Reducir los problemas referentes a la organización del trabajo a su aspecto puramente económico y material es rebajarlos. Tienen un aspecto humano y social muy destacable”.

Planiol emplea la expresión “arrendamiento de trabajo” (*louage de travail*) como la única científica, porque responde exactamente al objeto del contrato. Mas aún, impugna la locación (contrato de trabajo) por considerar que es tan infundada como sería la similar “contrato de finca” si se empleara tal expresión para el arrendamiento de cosas.

Cabanellas y Barassi, ambos calificados especialistas en Derecho Laboral, admiten la naturaleza locativa del contrato de trabajo. En particular, Barassi pone énfasis en los convenios colectivos, o verdaderos contratos- normas, así como en la imperatividad de las leyes y disposiciones con que el Estado, por propia potestad, regula la relación laboral. Sostiene que locar equivale a conceder en goce y, dado que el trabajador se obliga a dar lo mejor de sus energías, puede afirmarse que se alquila a sí mismo (*locat se ipsum*), a la manera como el dueño de un esclavo locaba al “*servum suum*”. Pero, observamos nosotros, en tal afirmación de Barassi está su propia refutación puesto que, en verdad, la energía producida por el hombre es inseparable del hombre mismo y éste no puede ser objeto de contratos patrimoniales; simplemente pacta una obligación de hacer.

b).—De la compraventa.

Para esta teoría, el trabajador vende su fuerza de trabajo contra el pago de un precio llamado salario o sueldo. Bureau estima que ambos contratos (el de trabajo y el de venta) son idénticos porque existe una concertación entre retribución y cantidad de esfuerzo equivalente y porque el vendedor de trabajo permanece extraño al resultado de la empresa. Desde otro ángulo, Chatelain, que aprecia el contrato de trabajo como un contrato subyacente de sociedad, coincide en afirmar que el trabajador vende su participación futura por una suma fija. Carne-lutti expresa que solamente por un pudor verbal es que soslayamos la realidad de que el hombre vende su energía, si bien conserva su libertad en cuanto persona.

Es oponible a tales tesis el reparo de que en la compraventa se trasmite la propiedad de una cosa real (existente “*in natura rerum*”) en tanto que en el contrato de trabajo el esfuerzo no es una cosa en sí sino una actividad de la persona. “El trabajo humano no es enajenable, porque no es susceptible de propiedad. El hombre no puede disponer de él como de sus bienes, no es realmente una cosa transmisible”, anota García Oviedo.

c).—Del mandato.

Son contados los que equiparan el contrato de trabajo al mandato. Tal asimilación es infundada, puesto que el principio de la representación no se da en el contrato laboral. Como observa Sánchez Román, en el mandato el mandante extiende su personalidad más allá de las limi-

taciones de orden físico, pues dicta instrucciones. El asalariado trabaja por cuenta ajena, pero no a nombre de otra persona. El mandato es revocable, en tanto que el contrato de trabajo no se rescinde sino de acuerdo con lo pactado o con las normas legales. Por último, el mandato carece de la nota de subordinación.

d).—De la sociedad.

Tratadistas distinguidos, tales como Lorín, Valverde y Chatelain, consideran que el contrato de trabajo tiene el carácter de un contrato de sociedad, puesto que ambas partes colaboran en la producción siendo el salario una participación adelantada en los beneficios. Precisamente, si el empleador deviene en propietario único del producto es porque el trabajador le cede su parte y si tiene capacidad para cederla es porque es propietario de ella. Para refutar esta tesis no es menester mucha argumentación; basta considerar que ambas partes no persiguen la misma finalidad y que, además, no surge de la relación de trabajo una persona distinta de la de los asociados. Falta el elemento esencial, la "affectionis societatis", o sea el espíritu común que anima el contrato de sociedad. Aun considerando la participación de utilidades concedida a los trabajadores, éstos permanecen extraños al riesgo de pérdidas y la percepción de beneficios es sólo una retribución adicional.

B).—AUTONOMISTAS

Beaucourt y González Rothvoss sostienen el carácter sui géneris del contrato de trabajo, negando que sea encuadrable dentro del Derecho de Obligaciones. Por nuestra parte, creemos que la tipicidad contractual, configurada magistralmente en el Código Civil de Italia, de 1942 no excluye la relación del contrato laboral con las restantes fuentes de obligaciones y que su contenido ético y su alcance social, si bien justifican una relación independiente, no cambian su naturaleza jurídica fundamental. Es más bien por razones de sistemática y por la vasta área tuitiva del Estado que se tiende a la dación de Códigos del Trabajo. Pero la bondad y conveniencia de dichos cuerpos de leyes no desvirtúan que el acto generador de la relación de trabajo sea un contrato privado, concertado entre sujetos jurídicamente iguales. Por ser esta igualdad solamente jurídica y no económica, es que la autoridad social lo tutela.

C).—ANTICONTRACTUALISTAS

La doctrina de la relación de trabajo es sostenida, entre otros autores, por Siebert en Alemania, Levi de Cealí en Italia y Legaz Lacambra en España. Niega la necesidad del contrato de trabajo, por estimar que la relación laboral surge en virtud del hecho material del ingreso del trabajador a la empresa y que está normada por leyes y reglamentos que la encierran rígidamente. Nos parece que tales autores olvidan que la negación de la autonomía de la voluntad afecta hondamente la concepción filosófica de la persona humana y la sacrifica a las relaciones colectivas, que no son sino su perfil social.

INFORMACIONES SOCIALES

El mérito de esta concepción es haber hecho luz sobre el carácter institucional del trabajo. Este no es mercancía que se vende ni aún un servicio que se arrienda. Como dice García Oviedo, es todo un orden dentro del orden general de la vida. Es una institución presidida por una idea y reglada por normas propias. I porque es una Institución, vive por sí misma y es continuamente asistida por el Estado el cual interviene para satisfacer el bien común.

Alegando que la posición jurídica de ambos pactantes se halla totalmente predeterminada por la ley o el convenio colectivo, e inclusive por el uso, los anti-contractualistas sostienen que la contractualidad ha desaparecido en la relación individual de trabajo. Es cierto que las partes no pueden derogar las normas colectivas, salvo que fuere en beneficio del trabajador; igualmente es verdad que, cuando el empleador toma al trabajador, el convenio se reduce, casi totalmente, a la calificación del servicio y al monto de la retribución, y aún éste se encuentra fijado de antemano por los pactos colectivos si se trata de empresas importantes. Pero no puede negarse que, aparte del ordenamiento previo, hay un acto jurídico bilateral, una adhesión originaria, la que es esencial. El aproximarse a aquella situación predeterminada es obra de la voluntad individual, como observa Barassi. La obligación de prestar el trabajo y la obligación de pagar la retribución son de origen contractual.

Acompaño a Sanseverino en anotar que la no fungibilidad de la prestación de trabajo y su rescindibilidad por acto unilateral imponen la contractualidad. Desde luego, no es la contractualidad plena, pero hay contrato en cuanto es el acuerdo inicial del trabajador y el empleador lo que pone en movimiento la relación fundamental, a la que se adhiere el esquema de leyes y normas colectivas. Por último, no es desdeñable observar que, bajo la bandera del anticontractualismo se agrupan corrientes no jurídicas, de carácter reivindicacionista y político. La tendencia actual a enfrentar grupo contra grupo, acentuando las diferencias hasta hacerlas radicales e insalvables, no toma en cuenta que sociedad es cohesión, equilibrio dentro de la libertad y el orden, y no una pugna sórdida.

EL CONTRATO DE TRABAJO COMO INSTITUCION

Quizá si el reexamen de la naturaleza del contrato de trabajo, que enfrenta a iusprivatistas y iuspublicistas, nos lleve en el futuro a la adopción del término institución, conforme a la doctrina de Hauriou y Renard. Se conservaría así la intervención decisiva del consensus, como sostienen los contractualistas, pero atemperada y delimitada dentro del orden natural y positivo, como quieren los mantenedores de la figura *sui generis*. Es innegable que el concepto de institución, que resulta indeterminado si se le extrae del campo doctrinario de los iusnaturalistas, tendría aplicación certera al área de la relación de trabajo. En efecto, la peculiaridad del contrato laboral radica, precisamente, en que la relación jurídica que genera se halla reglada por un ordenamiento jurídico que es anterior y subsecuente al contrato, lo que recorta en gran parte la autonomía de los pactantes.

Ello no es sino la demostración de la contextura mixta del Derecho del Trabajo, el cual participa del derecho público y del derecho privado. La relación laboral está sometida al *ius cogens* o conjunto de reglas imperativas, y también a normas de libre acuerdo, o *ius dispositivum*. El Derecho del Trabajo es un derecho nuevo, caracterizado principalmente por la tutela que el Estado ejerce en protección de los trabajadores; tiene principios peculiares, como el de la irrenunciabilidad de beneficios y el de la interpretación favorable al trabajador o cláusula "pro-operario", pero ello no significa que carezca de precedentes legislativos e ideológicos, que sea radicalmente "ex-novo".

La "sustantividad hipertrofiada", o sea la tesis de quienes afirman un tercer derecho, distinto del derecho privado y del público, supone un "tertium penus", un área *sui géneris*, un derecho excepcional. Parece más sensato hablar de un derecho especial, de una rama autónoma que se entronca con el derecho privado y viene siendo penetrada, cada vez más, por normas de derecho público. Afirmamos que el derecho del trabajo, apreciado como rama autónoma, de contextura privado-pública, tiene su raíz en el ámbito del derecho privado, del que es inseparable, si bien recibe crecientemente normas dictadas por el intervencionismo estatal con miras a la protección del trabajador.

Aunque derecho especial, no puede aceptarse que se le atribuya una dimensión propia y radical. Barassi, Borsi, Pérez Botija y Valdez Tuedela, entre otros tratadistas, rechazan la pretensión de erigirlo en derecho excepcional. Así, Pérez Botija califica tal tesis de solución socorrida para los investigadores que no aciertan a encuadrar las instituciones que investigan dentro del marco de los esquemas vigentes y prefieren, por comodidad intelectual, librarse de la tarea de señalar las discordancias y analogías. Coincidiendo con el juicio del destacado privatista español López Leñero, podemos concluir que el Derecho del Trabajo se ha formado inicialmente en la órbita del derecho privado, pero que, por su entrecruzamiento con el interés general, ha visto sumamente reducida la autonomía de la voluntad. El poder público ha limitado el área contractual al modo como impone restricciones a la autonomía privada respecto del matrimonio o de la adopción y mermando, hasta llegar al dirigismo, otras figuras que son de esencia y contenido privados. Es el avance de la socialización del Derecho.

ZONA NO CONTRACTUAL DEL TRABAJO EN NUESTRO SISTEMA JURIDICO

Admitido que la relación de trabajo tiene su fuente en el contrato de trabajo, se hace sin embargo patente que existe una amplia zona que no es de origen contractual. Ella comprende los seguros sociales, cuya cuota patronal es cubierta por quien no es usuario de la protección; las vacaciones, pese a que interrumpe la prestación de los servicios; la tutela especial en favor de los menores y de las mujeres; la protección contra los accidentes y su reparación; la participación de utilidades; el descanso semanal; el salario dominical; la compensación por tiempo de servicios; la limitación de la jornada; el seguro de vida del empleado; la jubilación; la asociación sindical y los pactos colectivos respecto de quienes no intervinieron al tiempo de su concertación.

INFORMACIONES SOCIALES

La posición jurídica del trabajador se halla determinada por las leyes sociales, los convenios colectivos y el Código Civil, a punto tal que los servidores de una empresa tienen en el contrato individual únicamente el presupuesto para la aplicación de tales regímenes. Ligado a la empresa por un contrato individual, que él es el acto originador del vínculo, el trabajador queda automáticamente amparado por múltiples normas que le son aplicables y respecto de las cuales no cabe que haga renuncia.

El contrato de trabajo es la institución sobre la que se asienta el actual sistema de producción económica. Mediante él se logra que colaboren en el fin de la empresa el capital y el trabajo. Como quiera que la mayor parte de los hombres vive del salario o sueldo que percibe, debe mirarse en la remuneración del trabajador no sólo la contraprestación de un arrendamiento de servicios sino también el modo general de subsistencia y una relación que atañe a su dignidad personal, puesto que el trabajo es inseparable de quien lo da, a diferencia del capital. Por tanto, es función innegable del Estado, como promotor del bien común, intervenir por vía normativa para proteger el interés social en juego. La legislación social viene a ser el límite que esta acción tutelar del Estado impone a la libertad de las partes, en atención a que, si bien existe igualdad jurídica entre el dador de trabajo o empresario y el trabajador, éste no se halla en igualdad económica, circunstancia que lo priva de apreciar libremente el contrato y de discutir sus cláusulas. Tal limitación reglamentaria va restringiendo el ámbito de lo contractual, por lo que el trabajo es cada vez menos materia de contrato individual y cada vez más objeto de normatividad impuesta.

CONCLUSIONES

El precedente estudio nos lleva a las conclusiones siguientes:

- 1.—El contrato de trabajo tiene autonomía principalmente por su contenido moral y constituye una figura jurídica típica. Es fuente de una vinculación que asegura la función social de la empresa y la subsistencia del trabajador; implica el respeto a la dignidad de éste, puesto que el trabajo no es separable de quien lo presta.
- 2.—Su autonomía jurídica se basa en la naturaleza del servicio y consiste, sobre todo, en la tipicidad legislativa. La existencia de principios tuitivos y morales, que los autonomistas señalan como particularidad del contrato de trabajo, también se presenta en otros contratos, tales como el matrimonio o la adopción. Sería más fundado reputarlo institución, ya que las normas imperativas resultan aplicadas por impulso extracontractual.
- 3.—El principio de la autonomía de la voluntad, que rige en los contratos civiles, es aplicable al contrato de trabajo, al menos en cuanto a la libre concertación entre dador y prestador de trabajo, así en lo relativo a la fijación de las labores. Las limitaciones im-

puestas por vía legislativa y reglamentaria obedecen a un propósito de bien social y no de técnica jurídica.

- 4.—En nuestro ordenamiento jurídico coexisten dos sistemas, lo que causa confusión doctrinaria. Al lado de una vasta área de derecho público constituida por las leyes sociales, la legislación peruana constituye el contrato de trabajo entre los contratos civiles, Título VI de la Sección Quinta del Libro Quinto, relativo al Derecho de Obligaciones, como figura distinta de la locación. Sin embargo, por la falta de una ley sustantiva, el contrato de trabajo se aproxima a una subespecie de la figura locativa. Se tipifica esencialmente por las notas de subordinación y continuidad, pero además lo caracterizan la ajenidad al riesgo, la exclusividad, la onerosidad y la profesionalidad.
- 5.—La tesis de García Oviedo, según la cual el contrato de trabajo no es sino el antiguo contrato de locación de servicios pero socializado, concilia las posiciones de privatistas y publicistas. Ofrece la ventaja de distinguir en el contrato individual de trabajo un área contractual y un área no contractual, constituida esta última por disposiciones gubernativas y aun por normas colectivas que fueron concertadas "in genere".
- 6.—El contrato de trabajo es la institución sobre la que se asienta el sistema de producción. La empresa coordina los factores de la producción: capital técnica y trabajo. Hace converger las energías del trabajador hacia el logro productivo; ello justifica la subordinación.
- 7.—Para la doctrina general del contrato, la libertad o autonomía es la regla y el límite es la excepción. Pero en el derecho laboral, la normalidad impuesta, ya sea por la ley o por los pactos-normas, es mayor que en otros ámbitos jurídicos. La derogabilidad de las normas por acuerdo de las partes no opera en su ámbito y el principio "pro operario" se aplica, por tutela social, para evitar la injusticia económica.
- 8.—En cuanto a su función económica, el contrato de trabajo es un contrato de cambio, dirigido a realizar un "do ut facias". En cuanto a su duración, se le reputa por tiempo indeterminado, salvo que el término resulte de la particularidad de la relación o del propio contrato.

En cuanto a su **naturaleza**, es bilateral o sinalagmático. Por su **finalidad**, es oneroso y conmutativo. Por sus **requisitos extrínsecos**, es consensual. Por su **carácter**, es principal. Por las **normas legales** aplicables, es un contrato nominado y típico. El contrato **colectivo** es el que provee a la defensa del trabajador y señala la diferencia respecto de los contratos de adhesión y de los contratos-tipo.

INFORMACIONES SOCIALES

- 9.—El verdadero contrato colectivo de trabajo es, técnicamente considerado, el contrato normativo. Los contratos individuales de trabajo, sean aislados o bien simultáneos por aplicarse a todo grupo de contratantes, constituyen relaciones patrimoniales en serie. El contrato colectivo de trabajo se distingue del contrato de adhesión en que las dos partes son categorías organizadas, en tanto que al contrato de adhesión se recurre cuando una de las categorías de interesados carece de organización, lo que permite la elaboración unilateral de las cláusulas, como sucede con las pólizas de seguro.
- 10.—En ausencia o defecto de una regulación legislativa, son aplicables al contrato de trabajo las normas de la locación de servicios, como sucede en el Perú respecto del plazo máximo de los contratos de trabajo (Artículo 1549° del Código Civil), así como respecto del término de prescripción para los salarios y del plazo que surta efectos la discontinuidad en la prestación de trabajo en cuanto a la jubilación (Artículo 1168° del Código Civil).
- 11.—Si bien es obvio que el contrato de trabajo tiene vínculos de aproximación con la locación de servicios, no toda locación de servicios entraña una relación de trabajo. Precisamente, el cambio habido en la terminología, que ha impuesto universalmente la palabra **trabajo** en lugar de **servicios**, demuestra que el ámbito de trabajo, es más restringido que el de la locación de servicios. Reduce la vinculación entre ambas figuras, a falta de una ley sustantiva, en el Artículo 1552° del Código Civil atinente a la locación de servicios, que dispone que deben observarse, además de las normas civiles, las leyes especiales sobre trabajo y servicio doméstico.
- 12.—El contrato de trabajo es la figura jurídica en que se ha hecho más efectivo el dirigismo contractual. En la relación de trabajo, la intervención del Estado se inspira en igual propósito que la corriente dirigista: moralizar la relación contractual para prevenir injusticias derivadas del predominio de una de las partes. El principio de socialidad determina la inserción automática de todas las cláusulas protectoras del trabajador en cada contrato individual.

Del punto de vista moral, el sentido del trabajo humano debe identificarse con el sentido de la vida. Si se cree que ésta carece de un sentido y que sólo consiste en la búsqueda de placer o de dinero, entonces no tiene fundamento el deber de trabajar. El capitalista de ayer, obsesionado por el afán de acumular riqueza como si ello fuera un fin en sí mismo, negoció el mundo sin comprender que ese activismo económico marchaba vacío.

Hoy se admite por todos que el trabajo es una función social puesto que constituye el medio natural de proveer a las necesidades de la vida. La actividad económica no tiene primacía ni menos aún, auto-

INFORMACIONES SOCIALES

mía, puesto que el hombre persigue también bienes y valores de una esfera superior. Concebir la vida como algo movido solamente por el apetito de competencia, es inmoral; supone como fin supremo la acumulación indefinida de riquezas, siendo así que la adquisición de bienes debe estar regulada según las necesidades inherentes a la vida del hombre y de la sociedad. El deber de trabajar encuentra su justificación en la idea del bien común, o sea en una organización social que permita a cada hombre una existencia decorosa y libre. Por eso, hemos de ver en el trabajo, según indicaba Santo Tomás, un "officium", es decir, una función social por medio de la cual es creada la masa de bienes que luego se distribuye para satisfacer las necesidades individuales y familiares. La finalidad de crear riqueza, por tanto, es llegar a su distribución racional, o sea que toque a cada cual una parte proporcionada a la contribución que presta y a sus necesidades de vida.