

EL CONTRATO DE TRABAJO EN EL MARCO DE LA REVOLUCION CIENTIFICO – TECNOLOGICO Y LA GLOBALIZACION



JOSÉ HORNA TORRES

*Doctor en Derecho por la Universidad Nacional
Mayor de San Marcos.*

I. SUMMARY

The study of the employment contract is a central issue in labor law. He converge all labor relations established between the worker and the employer, hence its importance and renewed relevance. Here we propose to conduct a comprehensive study on the subject, deepening its legal nature, to emerge in different procurement innovations that have taken place in accordance with the change that the scientific revolution - this technology when we imposed. Meanwhile socio-historical phenomena as "Globalization" and "Globalizing World" are closer distances and communications, with increasing rigor, producing conjunction between Stages, peoples and nations, because of the desire of leading certain economies and global financial leaders seek to dominate politically and not just part but the whole planet, causing inexorably changes and innovations in the relations between the working class and the business class, worldwide. This is the turning point we want to reach, to scrutinize, investigate, discover and explain, what are the new models and forms of recruitment that has been brewing in that scenario, so controversial and expectant. Then the expected results are oriented to the study and reflection of such innovations requires urgent universal society in rapid change. Certainly the dominant action in these areas, international organizations like the OIT or the ONU, will be extremely strong, able to respond to the challenge that demands such changes. The rational and appropriate will adapt their recommendations and conventions in any case, to each of our realities, contributing thus to the economic and social development of each of our nations.

RESUMEN

El estudio sobre el Contrato de Trabajo es un tema central en el Derecho del Trabajo. A él confluyen todas las relaciones laborales que se establecen entre el trabajador y el empleador, de ahí su importancia y renovada actualidad.

En este sentido nos proponemos realizar un estudio integral sobre el particular,

profundizando en su naturaleza jurídica, para aflorar en las diferentes innovaciones de contratación que se vienen produciendo acorde con el cambio que la revolución científico – tecnológico de la hora presente nos impone.

Por su parte los fenómenos histórico-sociales como la "Mundialización" y la "Globalización" vienen acercando las distancias y las



comunicaciones, cada vez con mayor rigor, produciendo conjunción entre las Etapas, los pueblos y las naciones, a causa del afán protagónico de determinadas economías y líderes mundiales que financiera y políticamente pretenden dominar no solo parte sino todo el planeta, causando inexorablemente cambios e innovaciones en las relaciones entre las clase trabajadora y la clase empresarial, a nivel mundial. Este es el punto de inflexión al que queremos llegar, para escrudñar, indagar, descubrir y explicar, cuáles serían los nuevos modelos y formas de contratación laboral que se viene gestando en dicho escenario, tan controvertido y expectante. Entonces los resultados esperados se orientan al estudio y reflexión de tales innovaciones que requiere con urgencia la sociedad universal en vertiginoso cambio.

Por cierto que la acción preponderante en estas áreas, de los organismos internacionales como, la OIT o la ONU, será extraordinariamente intensa, capaz de responder al reto que demandan dichos cambios. Lo racional y oportuno será adecuar sus recomendaciones y en todo caso los Convenios, a cada una de nuestras realidades, para contribuir de este modo, con el Desarrollo económico y social de cada una de nuestras naciones.

I. KEYWORDS

Contracts of employment
 Modalcontracts
 Special Contracts
 Globalization
 GlobalizingWorld

PALABRAS CLAVES

Contratos de trabajo
 Contratos Modales
 Contratos Especiales
 Globalización
 Mundialización

I. INTRODUCCION

Este estudio comprende en primer lugar unas breves referencias histórico – sociales del Contrato de Trabajo, para luego definirlo y diferenciarlo de los contratos civiles como los de Prestación de Servicios y de Obra, así como de los Contratos Comerciales como los Comodatos y de Comisiones.

Seguidamente destacaremos el carácter fundamentalmente humano del Contrato de Trabajo, luego de lograr apartarlo de las concepciones de la economía clásica de Adan Smith, David Ricardo y Jhon Maynard Keynes con la teoría del Multiplicador, así como de las ideologías liberalistas para comprender en su integridad, con la influencia de Luis RicasensSiches, Hans Kelsen, Savignig, Raymond Barre¹ y otros respecto a su concepción humanista de las ciencias sociales y por lo tanto del Derecho y del Contrato de Trabajo.

Luego trataremos su naturaleza jurídica así como sus características y clasificación para arribar al estudio de los Contratos Modales y Especiales. Aquí haremos una reflexión para hacer el análisis de los nuevos fenómenos que nos trae esta tercera Revolución Científico –tecnológica como es la “globalización” y otros fenómenos concomitantes, cuyo retos nos servirán para avizorar las nuevas modalidades de contratación laboral que aparecerán o se crearan en el futuro, lo que por cierto obligará a entrar en un proceso de transformación y cambio de estas instituciones juridico-laborales.

¹Resaltamos en especial las ideas de los maestros Luis Ricasens Siches, Raymond Barre , Hans Kelsen, Savignig, en su propósito de desarrollar las bases de las teorías de desarrollar las bases de las teorías que sustentan los Derechos Fundamentales.



II. MARCO TEORICO

EL CONTRATO DE TRABAJO

BREVES REFERENCIAS HISTORICAS

Es evidente que el debate jurídico sobre el concepto y significación de este contrato y más aún, respecto a su naturaleza jurídica, aún subsiste. En tal sentido, es básicamente una relación jurídica subordinada, un vínculo jurídico dependiente o una relación laboral, a posteriori de un consenso o un acuerdo de voluntades.

Por doquier han surgido y vienen dándose a través de la historia tales acuerdos o consensos. Es más en todos los órdenes de la vida social, se ha puesto de manifiesto esta orientación de las conductas entre las personas; esta relación de ajenidad entre unos que prestan un servicio y otros que se benefician de él a cambio de una retribución en dinero o en especie, o fuera del marco teórico "simplemente de nada", como fueron los casos del trabajo forzado u obligatorio propio de la esclavitud y otras formas de explotación a través del devenir histórico².

Los romanos cultores del derecho, crean en el "corpus juris civiles" fundamentalmente para la protección del ciudadano romano, para el que vive en la cité en la ciudad romana, heredera de la "polis" o ciudad griega. Aquí aparecen las figuras denominadas "Locatio Conductio operarum" y "Locatio conductio operis", arrendamiento o locación de servicios y arrendamiento o locación de obra respectivamente.

Más tarde en la edad media aparecen los pequeños talleres donde laboran el aprendiz, el maestro y los artesanos en una suerte de transmisión hereditaria con producción en pequeña escala es decir manufacturera. Luego aparecen las denominadas famosas "guildas" que eran formas de trabajo colectivo y antecedente inmediato de lo que en otrora serian los sindicatos, federaciones, confederaciones, etc.

La revolución industrial de fines del siglo XVII y comienzos del siglo XVIII se constituye en el centro del debate jurídico, bien por el inicio del cambio en las técnicas de producción, bien porque algunos consideran que ese acontecimiento social³ marcó el inicio de la denominada "cuestión social" que trajo consigo una clase trabajadora vilipendiada, por la ausencia de una normatividad jurídica capaz de enfrentar y resolver el conjunto de adversidades e infortunios por los que atravesaba dicha fuerza laboral. Por entonces las regulaciones jurídicas de Alemania y en especial del Código Civil Francés de 1804 de Napoleón empezaban a diseñar lo que sería más tarde la Contratación de Trabajo. Por su parte el primer Código Civil del Perú de 1852 inspirado en la normatividad civil francesa, va a continuar con esta direccionalidad, hasta que se regula la figura del Contrato del Trabajo en el "Corpus Juris Civiles" del Código Civil de 1936 Libro Quinto, del Derecho de Obligaciones, Sección Quinta. De los diversos Contratos, Título VI Del Contrato de Trabajo. Arts. 1571 y 1572; el primero limitando el concepto del contrato sólo al trabajador obrero quien con su trabajo

²En Roma el esclavo como sabemos era un "capitis di minutio" un cabeza disminuida, considerando como una "cosa" es decir como una "res" sobre el que pesaban todas las obligaciones, pero sin ningún derecho. Es más el amo o dueño y señor tenía todos los derechos sobre el esclavo, no sólo de compra o venta, sino también de vida o de muerte. En esta realidad histórica, producida por la concepción equivocada del filósofo (Aristóteles Política I) naturalmente tenía que darse estas formas de abuso y explotación sobre el hombre.

³Junior. Cesarino. La Revolución Industrial sostiene es el inicio de la "Cuestión Social" considerada como el conjunto de males que han aquejado a la humanidad, desde que se inventa la maquina a vapor por el inglés JhonFoolton y así el fenómeno del maquinismo, atrayendo con ellos cambios en los sistemas productivos, porque los pequeños talleres de la Edad Media son convertidos en pequeñas fábricas y con ello la producción de masa donde acontecen los infortunios es decir los accidentes de los trabajadores con dolor humano o pérdidas irreparables de la propia vida. En estas circunstancias y más aun cambio de estructuras no hay derecho que proteja tal situación.



personal, ofrece contribuir a la producción "por tiempo determinado o indeterminado, mediante el pago de un salario", el segundo fijando las condiciones y relaciones de trabajo de dicho contrato. Si bien es cierto que la época fue un reto a la adversidad de la legislación civil, también es cierto que la conceptualización del contrato es unilateral, tal vez por el duro; o quizá por las limitaciones que se tenía respecto a la naturaleza jurídica del mencionado contrato.

En efecto, en los inicios del modernismo no se tenía claro el significado de la relación entre el trabajador y empleador; se decía Vg. Que en este tipo de contratación el trabajador, "alquilaba su persona", es decir su energía su conocimiento o la conjunción de ambos. Es así que el gran jurista Planiol pretendió sin éxito desarrollar la figura jurídica del "arrendamiento de trabajo", y el no menos gran jurista y maestro Carnelutti argumentaba que el hombre que trabaja "vende su energía igual como se vende otra energía de origen natural", por ejemplo la energía eléctrica. Felizmente teóricos como Capitán, Colin, Paul Duran entre otros, lanzaron los prolegómenos de la teoría de la argumentación, sosteniendo que en el Contrato de Trabajo, una de las partes vales decir el trabajador es persona humana; hoy ampliamos el concepto para ambas partes. De ahí que el trabajo o mejor aún, la fuerza de trabajo, no es una "mercancía" carente de toda regulación ética o valórica, sino una actividad humana, como tal razón y motivo de suprema protección por la sociedad y por el Estado⁴.

Como se aprecia, se empezó a imponer lo que hoy conocemos como el HUMANISMO-LABORAL inspirado en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1791, en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948, inmerso en el

preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). No obstante, los mensajes del liberalismo a ultranza pretendieron socavar tales derechos, tratando de sustraer la esencia humana del Contrato de Trabajo. Felizmente y pese a los arrebatos, se ha impuesto la constante histórico-jurídica de seguir considerando el trabajo, como una actividad eminentemente humana.

CARACTERISTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. El Contrato de Trabajo es Consensual

Basta el consentimiento de las partes para su perfección, la declaración libre de vicios de voluntad da ambas partes, por eso decimos que para la validez jurídica del contrato de trabajo, no se exige ninguna formalidad; excepto para la celebración de algunos contratos de carácter modal o de naturaleza especial; o para aquellos a plazo determinado o fijo. En fin podemos afirmar que de manera general es tan válido el contrato escrito como el verbal, siendo la consecuencia de uno o de otro el inicio de la trascendente RELACION-LABORAL.

Por eso el maestro Cabanellas afirma que el contrato de trabajo es un contrato básicamente consensual, es decir "...queda concluido para producir efectos propios desde que las partes hayan recíprocamente manifestando su consentimiento"⁵.

2. El Contrato de Trabajo es Oneroso

Esta característica es consustancial al contrato de trabajo, por lo tanto no existe gratuidad en el contrato. El trabajador mediante su "remuneración" debe satisfacer sus necesidades materiales y espirituales, tanto como los de su familia. Desde la Constitución

⁴ No olvidemos que la persona humana de acuerdo al Art. 1º de la Constitución de 1979, es el fin supremo de la sociedad y el Estado por lo mismo todos estamos obligados a protegerla y defenderla.

⁵ Cabanellas Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Buenos Aires- Argentina 1979.



del año 1933 ya se estableció en forma indubitable esta prescripción, cuando el Art. 55 declara que a "a nadie puede obligarse a prestar trabajo personal sin su libre consentimiento y sin la debida retribución" de allí es que toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que le asegure su existencia de acuerdo a su dignidad humana.

Por su parte el Art. 1571 del Código Civil del año 1936 hacía referencia explícita al "pago de un salario". El Art. 42 párrafo 4to de la Constitución de 1979 asume al literis el contenido del Art. 55 que señalamos; declarando en el Art. 43 que "el trabajador tiene derecho a una remuneración justa...". Concluye con el Art. 24 de la Constitución vigente cuando afirma que "el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente..."

3. El Contrato de Trabajo es Sinalagmático

Del griego lo perteneciente o relativo al conjunto que por su naturaleza es bilateral es decir de obligaciones recíprocas, donde el trabajador se compromete a ejecutar una adecuada labor acorde con la ley y con las disposiciones impartidas, propias de la actividad laboral; y, el empleador a retribuir su trabajo mediante el pago de la correspondiente remuneración. Inclusive tanto el uno como el otro podrán ejercitar sus facultades de renuncia o denuncia respectivamente dentro del marco de este último del poder disciplinario y de acuerdo en ambos casos con las formalidades establecidas por la ley.

4. El Contrato de Trabajo es Personal

Efectivamente es un contrato "intuitu personae", es decir estrictamente personal toda vez que se celebra precisamente en razón de las calidades y cualidades personales del trabajador a tal punto que éste carece de

facultad para sustituirse en el contrato, pues la potestad de elegir y decidir respecto a la persona del trabajador sólo corresponde al empleador. En lo que toca a esta peculiaridad personal, el Art. 5to de la denominada Ley de Productividad Competitividad Laboral establece que "Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural...". Así pues dentro del ámbito del derecho laboral, tales servicios son de índole personal respondiendo a su carácter individual, natural o físico.

5. El Contrato de Trabajo es de Trato Sucesivo

Porque se proyecta en el tiempo, su prestación es continua prescindiendo del plazo, bien sea de duración indeterminada o determinada, resultando que para el segundo caso un trabajador puede haber concluido respecto al plazo que señala su contrato, con la aceptación tácita o expresa del empleador este continúa. En tal sentido, el contrato de trabajo, por esta característica especial, no sólo se habrá constituido en un contrato de duración indeterminada, sino que el empleador tendrá que asumir todos los efectos y consecuencias legales, de tal conversión.

6. El Contrato de Trabajo es Subordinado

No hemos de entender esta característica como que el trabajador esté por debajo del empleador. El maestro Pérez Botija⁷ hacía referencia al patrón como subordinante del trabajador; felizmente esta consideración peyorativa ha cedido su poso a la del "dador de trabajo" que señala el maestro uruguayo⁸ De Ferrari; y en tales condiciones el trabajador está subordinado a este "dador" o mejor aún al empleador en cuanto labora bajo su dirección, organización y poder disciplinario, por eso el Art. 9 de la llamada Ley de Productividad y Competitividad Laboral dispone que "por la

⁷Ley de Productividad y Competitividad Laboral, denominada así, pero puesta en vigencia mediante D.S.003.T.93, a consecuencia de la llamada Ley de Promoción Laboral dispuesta por el Decreto Ley 728.

⁸Pérez Botija, Eugenio Derecho de Trabajo. Madrid 1978.



subordinación el trabajador presta su servicio bajo dirección de su empleador el cual tiene facultades para normar, dictar y sancionar disciplinariamente”.

Por cierto que la facultad de normar reglamentariamente las actividades laborales, así como sancionar debe llevarse a cabo dentro de los límites de la razonabilidad y teniendo en cuenta los principios del Derecho del Trabajo, la protección del trabajador, la estabilidad y la productividad de la empresa.

7. El Contrato de Trabajo es Conmutativo

Porque sus prestaciones son ciertos y bien determinados y en tal sentido se contraponen al contrato aleatorio donde las prestaciones pueden consistir en hechos fortuitos eventuales como el contrato de seguro. El contrato de trabajo en cambio supone perfecto conocimiento de sus obligaciones y deberes de ambas partes contratante.

CONCEPTO Y DEFINICIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

De modo general el contrato de trabajo hace referencia a los conceptos acuerdos, convenio, consenso libre y ausente de vicios de la voluntad, trabajador, empleador, dependencia, subordinación, remuneración entre otros

Por su parte el profesor Angulo⁹ se refería al trabajador que se compromete a prestar un servicio, bajo dirección y dependencia y a cambio de una remuneración; y el profesor Vialard¹⁰ hacía alusión al acuerdo de voluntades que se comprometen a cambio de una remuneración, a poner su capacidad laboral. El maestro Cabanellas¹¹ hacía mención a la

relación de dependencia, a la remuneración, al uso de la actividad ajena etc. Por ello nosotros decimos que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades verbal o escrito, libre de vicios del consentimiento celebrado entre trabajadores y empleadores, en condiciones de dependencia y subordinación y mediante el pago de una remuneración¹².

Todas estas notas en especial la calidad personal del trabajador, la dependencia y la remuneración expresan el concepto integral del contrato de trabajo. Por eso el Art. 4to de la denominada Ley de Productividad y Competitividad Laboral expresa la presunción *jure et de jure*, cuando afirma que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un CONTRATO DE TRABAJO.

Sin embargo, con el advenimiento de la tercera revolución científico-tecnológica del siglo XXI, ¿sigue manteniendo plena actualidad? O es que tal habrá que hacer una serie de ajustes acorde a los nuevos tiempos, nuevos retos que nos trae los fenómenos de la Mundialización y la Globalización? Es evidente que si bien este contrato seguirá manteniendo su propia identidad e institución jurídica deberá también adecuarse a la realidad cambiante y a los retos que nos depara esta nueva revolución del conocimiento o tal vez mejor la revolución cultural.

Es nuestro medio estas reuniones económicas y sociales como las de APEC, van marcando grandes desafíos; sin embargo, el puente de equilibrio entre la prosperidad empresarial y la

⁹De Ferrari. Derecho de Trabajo Montevideo 1981.

¹⁰Angulo Jorge. El Contrato de Trabajo en el Derecho Peruano. Universidad Nacional de Trujillo. Perú 1987.

¹¹Villard Velasquez Antonio. Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Buenos Aires 1985. 1

¹²Cabanellas Guillermo. Contrato de Trabajo. Buenos Aires 1973

¹³Horna Torres José clases dictadas en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima 2001 y sgtes.



protección a los trabajadores, seguirá siendo siempre la llave maestra del desarrollo de nuestros pueblos.

DIFERENCIA CON OTROS TIPOS DE CONTRATOS

Existen dentro de la regularidad jurídica civil y/o mercantil, otros contratos con características homólogas, como los de Locación de Servicios y los de Obra por un lado; y, por otro los contratos de naturaleza comercial como los contratos de Mandato, de Comisiones y el Gerencia respectivamente. Tales formas de contratación revisten a la vez marcadas diferencias, como las relativas a la DEPENDENCIA y a la RETRIBUCION.

Con relación a los primeros es decir a los contratos de Locación de Servicios y los Contratos de Locación de Obra, se trata de una contratación de naturaleza jurídica civil, sin relación dependencia y subordinación entre las partes propias de la contratación laboral. Así cuando el Art. 1764 del Código Civil vigente, dispone que por este contrato, el "locador" se obligue sin estar subordinado al "comitente" a prestar sus servicios a cambio de una "retribución" acorde con su servicio, tiempo o pericia, pudiendo hacerlo a diferencia del concurso de trabajo, en compañía de terceros. Por su parte, en la Locación de Obra, el Art. 1771 afirma que el contratista se obliga a hacer una obra y el comitente a pagarle la retribución por cierta suma alzada.

Respecto a los contratos* Comerciales de Mandato, de Comisiones y el Gerencia trátense de una contratación de naturaleza jurídica-comercial regulados por los Art. 237 y sgts; y, 277 respectivamente del Código de Comercio.

Acontece que respecto a estos contratos, en especial al contrato de Prestación de servicios, buena parte de empleadores, simulan la celebración de contratos de naturaleza jurídico-civil con sus trabajadores, cuando en realidad¹³ resultan ser auténticos "contratos de trabajos", como todas las características que él los contienen, razón por la cual el trabajador apelando al principio de la Veracidad o Primacía de la Realidad, acreditará sus pruebas conjuntamente con la autoridad Laboral (inspección administrativa de trabajo) o recurrir a la denuncia ante el propio Juez Laboral, los efectos que declare mediante Resolución fundamentada, que efectivamente se trata de la existencia de un auténtico "contrato de trabajo" y no precisamente de un contrato de Locación de Servicios. Por cierto que sólo el primero establece la correspondiente relación laboral entre las partes y por lo tanto la generación de todos y cada uno de los derechos y beneficios sociales a favor del trabajador.

PERIODO DE PRUEBA

Cuando se da cumplimiento al contrato de trabajo comienza a establecerse la relación laboral, la misma que se inicia con el denominado PERIODO DE PRUEBA que constituye la etapa inicial e incierta del trabajo tendiente a estabilizarse después de transcurrido mínimo 3 meses, de acuerdo con el Art. 10 de la llamada Ley de Productividad y Competitividad Laboral, lapso que puede ser ampliado hasta seis meses en los casos de se trate de labores que requieran mayores niveles de capacitación o ciertos periodos de adaptación, o determinados grados de responsabilidad, como es el caso de los trabajadores calificados y de confianza. Para el

¹³El principio de la primacía de la realidad resulta en tales casos constituir un sustento jurídico de singular trascendencia, para limitar o lo menos menguar la acción abusiva de parte de los empleadores.



personal de dirección tal periodo de prueba puede ampliarse hasta un año. Tales ampliaciones deben constar por escrito, constituyendo tal periodo de prueba trabajo real y efectivamente realizado, razón por la cual, al día siguiente de su expiración el trabajador habrá adquirido la denominada estabilidad relativa y por lo tanto, legítimo derecho a la protección contra el despido arbitrario. Sin embargo, en el ínterin de este periodo, cualquiera de las partes, sin necesidad de preaviso o formalidad alguna, podrá resolver la relación laboral, sin que pueda ser pasible de asumir ninguna responsabilidad por las consecuencias de estas decisiones de carácter unilateral. Cabe resaltar aquí que su única obligación será efectuar el pago de los beneficios sociales como consecuencia del trabajo realizado durante el periodo de prueba más la parte proporcional por concepto de vacaciones trunca. Respecto a la protección contra el despido nulo, causa por la cual es procedente la reposición al puesto de trabajo.

SUSPENSION Y EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo se suspende de modo perfecto, cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de laborar y la del empleador de pagar la correspondiente remuneración; pero sin que desaparezca el vínculo laboral, así lo establece el Art. 11 de la mencionada Ley de Productividad y Competitividad Laboral. La suspensión también es imperfecta cuando el trabajador cesa la prestación del servicio; y, sin embargo el empleador debe cumplir con la obligación de pagar la remuneración, como por ejemplo invalidez temporal, accidente comprobado, maternidad pre y postnatal, descanso vacacional, permiso y/o licencia para

desempeño de cargas sindicales, ejercicio de derecho de huelga (siempre que resulte legal) etc.

La extinción del contrato de trabajo en cambio puede producirse por decisión unilateral del empleador o trabajador de acuerdo a las formalidades que establece la ley o bien por mutuo acuerdo; conforme a las causales prescritas por la ley. En tales casos, a diferencia de la suspensión del contrato de trabajo, la extinción del contrato del trabajo rompe el vínculo laboral.

Las causales de extinción del Contrato de Trabajo están prescritas en los Arts. 16 y sgts. De la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, como el fallecimiento, la renuncia, la terminación de la obra o servicio, el mutuo disenso entre trabajador y empleador, la invalidez absoluta o permanente, la jubilación, el despido en los casos y forma permitidos por la ley, etc.

Las causas justas del despido están relacionadas con la capacidad del trabajador o con la conducta del mismo, prescritos detalladamente en la correspondiente legislación laboral¹⁴.

LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD

Son los contratos que surgen como consecuencia de determinadas circunstancias tanto del mercado como de la actividad empresarial, resultando la necesidad de contratar personal adicional que desempeñe tareas específicas o servicios específicos o completamente las laborales de los trabajadores estables y aseguren su permanencia. Son contratos de duración

¹⁴Lo señala así mismo la legislación de trabajo, debidamente enumerada en cada una de las causales, tanto atribuidas tanto a la conducta del trabajo, como a su capacidad para laborar.



determinada o también que se renuevan en el tiempo; debiendo constar por escrito.

El ámbito de su aplicación está señalado en los artículos 53 y siguientes de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral cuando afirma que tales contratos pueden celebrarse cuando así lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio o de la obra. Se exceptúan los contratos de trabajo intermitentes o de Temporada que por su naturaleza pueden ser permanentes.

Los contratos de naturaleza temporal son el contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad empresarial, el contrato por necesidad del mercado, debido a las variaciones sustanciales de su demanda; y, el contrato de reconversión empresarial, por las variaciones de carácter tecnológico.

Los contratos de naturaleza accidental son el Contrato Ocasional para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual de la empresa; el Contrato de Suplencia o de sustitución a un trabajador establece de la empresa con vínculo laboral suspendido; y, el Contrato de Emergencia para cubrir necesidades por caso fortuito o fuerza mayor.

Los Contratos de Obra o Servicio son el Contrato Específico, señalando expresamente¹⁵; en la ley el Contrato Intermitente para cubrir necesidades de la empresa, que por su naturaleza son permanentes, pero discontinuas; y, el contrato de Temporada para atender necesidades propios del giro de la empresa, que se cumple sólo en determinada épocas del año.

LOS CONTRATOS ESPECIALES DE TRABAJO

Son contratos que corresponden a las diferentes formas, condiciones y modalidades especiales de trabajo, pero que se diferencian de los anteriores porque están regulados por regímenes legales especiales. Estos contratos representan la parte más importante de la población económicamente activa del Perú; y, sin embargo no se ha expedido hasta la fecha un sistema legal que regule debidamente la protección y funcionamiento de estos regímenes especiales.

Abarca desde los Contratos de Formación Laboral Juvenil, las Practicas Profesionales, hasta los Contratos de Aprendizaje; los Contratos de Trabajo de los Menores y de la Mujer, los Contratos de los Trabajadores del Hogar, los Contratos de Trabajo Personal Extranjero; los Contratos de Trabajadores Textiles. Los Contratos de Trabajos de los Pescadores Profesionales; los Contratos de Trabajo de los Agentes Viajeros, Los Contratos de Trabajo de Trabajadores de Restaurantes y ramas similares, los Contratos de Trabajo de los Trabajadores de Construcción Civil, los Contratos de Trabajo del Trabajadores Mineros etc.

SITUACION ACTUAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo a través del devenir histórico se ha venido dando en el marco de un proceso de fortalecimiento, por lo tanto ha mantenido su plena vigencia, proyectándose al futuro como una "institución laboral

¹⁵La denominada Ley de Productividad y Competitividad Laboral en mención describe claramente estas modalidades de contratos que sin duda vienen cubriendo, necesidades vitales tanto de la oferta como de la demanda del mercado laboral.



trascendente”, un convenio, acuerdo o consensode voluntades vitales capaces de regular la fuerza laboral del país, y ponga en marcha la economía nacional. De esta forma el contrato de trabajo, como expresa el profesor Gómez Valdez¹⁶...termina siendo el punto de equilibrio entre la permanencia de la empresa a través de su propio desarrollo y la protección social de los trabajadores...”.

EL FUTURO DEL CONTRATO DE FRENTE A LA GLOBALIZACION

Los principios establecidos por el Tratado de Versalles parte XIII 1919 que creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Tratado de Roma, el Derecho Social Europeo, la Declaración los Derechos del Hombre y del Ciudadano, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, la Carta de San José de Costa Rica, han constituido fuentes de inspiración para que la mayor parte de los países incluyendo a los más prósperos hayan logrado establecer relaciones y condiciones de trabajo, acordes con la dignidad humana. No ha sucedido así con los países en vías de desarrollo como el nuestro, por la ineficacia y “dispersión” de la normatividad jurídica.

Sin embargo, las crisis económicas que afecta a países ricos y pobres, ha traído como consecuencia la “flexibilización” jurídico-laboral permitiendo revisar tales relaciones y condiciones de trabajo.

La globalización de la economía por su parte, alerta e énfasis en el respeto de las relaciones y condiciones de trabajo, de modo que los costos productivos y laborales, vienen asumiendo uniformidad y nivel de competitividad en la

comunidad planetaria en el marco de la vigencia y complemento del Código Internacional del Trabajo.

Finalmente el posible desequilibrio de la economía mundial que promueve la probable recesión de las economías, pese a la trascendencia de la Declaración del APEC Lima 2008, obliga a integrar esfuerzos entre trabajadores, empleadores y gobiernos, para contribuir con el equilibrio y continuidad de la actividad productiva mundial y muy especial de nuestros países, tras el objetivo de asegurar la estabilidad y mejoramiento de las relaciones y condiciones de trabajo de la fuerza laboral, en especial de la Región.

De lo contrario, si los gobiernos insisten en desregular la normatividad jurídica, agravará la situación económica y social de los trabajadores y por lo tanto dará paso a la precarización del Contrato de Trabajo.

No obstante, esta tercera revolución científica-tecnológica que nos ha impuesto la globalización económica, traerá nuevas y más formas de contratación laboral además de los ya existentes en razón de las respuestas de las instituciones jurídicas, al reto de realidades sociales, como consecuente del incesante y permanente fenómeno del cambio.

METODOS Y RESULTADOS

Hemos empleado los métodos científico, analítico, comparativo y de la observación para realizar nuestro análisis crítico respecto a esta institución tan importante como es la contratación laboral. Por ello hemos verificado que esta figura jurídica es el resultado de un proceso histórico, en sus diversas modalidades.

¹⁶GOMEZ VALDEZ, Francisco. Derecho del Trabajo. Relaciones Individuales de Trabajo. Lima-Perú 1997.¹



Pensamos así mismo que las nuevas formas de contratación que habrán de crearse como consecuencia de los cambios de esta Tercera Revolución científico-tecnológica, se sujetarán también al reto y a la crítica que el devenir histórico demanda.

ANALISIS Y DISCUSION

Definitivamente se ha logrado definir la naturaleza jurídica del Contrato de Trabajo. Ya no cabe la menor duda respecto a la concepción humanística de este Contrato. Por lo mismo, tal como afirma el maestro mejicano Mario De La Cueva, el Contrato de Trabajo se ha constituido como un "Contrato Vital", resultando que los trabajadores al establecer la relación laboral entregan día a día su fuerza de trabajo a cambio de un salario, que lo dedican a satisfacer sus necesidades materiales y espirituales, tanto los de ellos como de su familia.

Por ello las disposiciones legales en materia laboral tienen que expresar al mismo tiempo, en su vigencia, la misma realidad y humanidad. De lo contrario tales normas acabarán por ser simples enunciados teóricos, o legislación vigente pero no eficaz que si bien existen, será a espaldas de la Realidad Nacional y específicamente de la fuerza laboral del Perú.

CONCLUSIONES

1. El Contrato de Trabajo como resultado de un proceso histórico se ha constituido en su propia legitimidad jurídica.
2. El Contrato de Trabajo ha elaborado su propia naturaleza jurídica.
3. El Contrato de Trabajo es un contrato vital y humano.
4. El trabajador es un ser digno por lo mismo al celebrarse un contrato de trabajo, debe necesariamente tener en cuenta tal condición.
5. El Contrato de Trabajo es un acuerdo de voluntades fundamentales libre consciente y remunerado.
6. Por tanto ha quedado eliminado para siempre el trabajo forzoso y el trabajo gratuito. Así mismo el contrato de

- trabajo infantil.
7. El humanismo ha penetrado en su integridad, la contratación laboral. Por lo mismo, no más constituirá el trabajo una "mercancía".
 8. El Contrato de Trabajo ha incorporado en su elaboración y vida, los principios del Derecho Laboral, fundamentalmente el principio de irrenunciabilidad y el de continuidad de la relación jurídica laboral, el in dubio pro operario y el de la primacía de la realidad.
 9. El Contrato de Trabajo ha expresado en su devenir su carácter sensible a la realidad social, por lo mismo ha incorporado sucesivamente nuevas formas de contratación como los contratos modales y los contratos especiales.
 10. El Contrato de Trabajo viene respondiente a los retos de la Tercera Revolución Científica – Tecnológica por lo tanto, será siempre sensible al cambio propio de las instituciones jurídicas.
 11. El Contrato de Trabajo acorde con la Globalización económica y demás fenómenos de la época, se adecuará sucesivamente a las nuevas realidades del futuro.
 12. El Contrato de Trabajo constituye ya un contrato digno, libremente elegido, debidamente remunerado y por lo tanto un trabajo decente.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- **ANGULO JORGE.** El Contrato de Trabajo en el Derecho Peruano. Universidad Nacional de Trujillo. Perú, 1987.
- **ALONSO GARCIA, MANUEL.** "La codificación del Derecho del Trabajo" Madrid 1957. Pág. 321, 322.
- **CABANELLAS GUILLERMO.** "Introducción al Derecho Laboral" Edit. Uthea. Buenos Aires 1987.
- **DEVEALI, MARIO.** "Tratado de Derecho del Trabajo". Buenos Aires 1971. Tomo I Pág. 447.



- DE BUEN NESTOR.** "Derecho del Trabajo". Tomo I cuarta Edición Editorial Porrúa S.A. 1981. Pág. 330 y sgtes.
- **DE LA CUEVA, MARIO.** "El Nuevo Derecho Mejicano del Trabajo". Pág. 56 y stes. Especialmente 59.
- **GOMEZ VALDEZ, FRANCISCO.** Derecho del Trabajo. Relaciones Individuales de Trabajo. Lima- Perú. 1970.
- **HORNA TORRES, JOSE.** Clases dictadas en la Universidad Nacional de San Marcos Lima - Perú, 2001 y sgtes.
- **KROTOSHCHIN ERNESTI.** "Instituciones del Derecho de Trabajo". Revista de Política Social, N° 85, 1970.
- **NEVES MUJICA, JAVIER.** El Contenido negocial; la compleja relación entre la ley y el Convenio Colectivo. Lima. Instituto de Defensa Legal, 1992.
- **PEREZ BOTIJA, EUGENIO.** "Derecho del Trabajo". Madrid. 1978.
- **PEREZ BOTIJA, EUGENIO.** "Estudios de Derecho del Trabajo". Buenos Aires, 1954. Pág. 339*, 441.
- **PIZZO RUSSO, ALESSANDRO.** "La Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada". 29 Ed. Actualizada 1980.
- **VALDEZ TUDELA, NAPOLEON.** "Comentarios de la Legislación Social Peruana". Ed. San Marcos 1957. Págs. 87 y sgtes.