

**Texto do Artigo**

**CONFLICTOS SOCIALES Y CONSTRUCCIÓN JURÍDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO EN  
EL PERÚ**

SOCIAL CONFLICTS AND LEGAL CONSTRUCTION OF THE LABOR CONTRACT IN PERU

Max Henry Chauca Salas<sup>1</sup>

**Resumen**

La presente investigación se encuentra enfocada en el origen y desarrollo del contrato de trabajo en el Perú, resaltando los elementos contextuales y teóricos que lo hicieron posible. Entendiendo que el contrato de trabajo es de importancia esencial en el derecho laboral, por ser la expresión de la regulación de la vida en sociedad, se pretende explicar que esta institución jurídica nace como una respuesta frente al incremento de los conflictos sociales, básicamente a través de las primeras huelgas llevadas a cabo por los trabajadores bajo la influencia de las ideas anarquistas. Sin embargo, al mismo tiempo los juristas de la época, influenciados por las corrientes positivistas del “orden y progreso”, del mantenimiento del *statu quo* y, en ciertos casos, por la doctrina laboralista emergente, iniciaron la formulación de una legislación laboral dirigida a la integración del conflicto social dentro del marco propio del modelo capitalista en desarrollo, plasmando finalmente el contrato de trabajo la correlación de fuerzas existentes en los primeros tiempos de nuestra legislación laboral.

**Palabras clave:** Contrato de trabajo; construcción jurídica; conflictos sociales; derecho laboral peruano;

**Abstract**

This research is focused on the origin and development of the labor contract in Peru, highlighting the contextual and theoretical elements that made it possible. Understanding that the labor contract is of essential importance in labor law, as the expression of the regulation of life in society, it is intended to explain that this legal institution was born as a response to the increase in social conflicts, basically through of the first strikes carried out by the workers under the

---

<sup>1</sup> Máster en Empleo, Relaciones Laborales y Diálogo Social en Europa por la Universidad Castilla - La Mancha, España. Egresado de la Maestría en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Bachiller en Derecho por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. E-mail: max.chauca@unmsm.edu.pe / MaxHenry.Chauca@alu.uclm.es



influence of anarchist ideas. However, at the same time the jurists of the time, influenced by the positivist currents of "order and progress", the maintenance of the *status quo* and, in certain cases, by the emerging labor doctrine, began the formulation of a labor legislation aimed at the integration of social conflict within the framework of the developing capitalist model, the labor contract finally shaping the correlation of forces existing in the early days of our labor legislation.

**Key words:** Labor contract; Legal construction; Social conflicts; Peruvian labor law.

## **1. INTRODUCCIÓN**

La presente investigación es de carácter histórico-jurídico, en la medida que estudia el complejo proceso de formación del contrato de trabajo en el Perú, desde los primeros intentos de regulación del trabajo asalariado por el derecho común, hasta su configuración jurídica actual, reconocida dentro de la rama especializada del derecho del trabajo. En este aspecto, existen escasos estudios sobre el problema del surgimiento de esta importante institución en nuestro ordenamiento jurídico nacional. Por este motivo, existen aún lagunas que impiden comprender la razón de ser de esta institución jurídica-laboral en nuestro país, De este modo, surge la pregunta acerca de las principales causas que motivaron la configuración jurídica del contrato de trabajo en Perú, así como los principales factores sociales que la hicieron posible.

Por lo tanto, estudiaremos en primer lugar la configuración del contrato de trabajo en Europa, cuna de esta importante institución, con la finalidad de resaltar las principales causas que permitieron su desarrollo y poder observar en qué medida este proceso tiene parangón con nuestra realidad nacional. Asimismo, en el presente estudio observaremos, además del desarrollo doctrinal formulado por los juristas de "vanguardia", el contexto histórico-social de surgimiento de esta institución en nuestro país, que permitirá dilucidar la razón de ser de esta institución, sus bases doctrinales, así como la necesidad de su implementación y extensión en un contexto actual de crisis y precariedad laboral.

## **2. UN DERECHO INDUSTRIAL EUROPEO**

Si entendemos el derecho del trabajo desde un punto de vista amplio, sus orígenes podrían remontarse a los albores de la humanidad, y por lo tanto, cada época habría tenido su propio derecho del trabajo, según los distintos modos de producción y los diversos contextos históricos

e ideológicos en los que ha surgido. Así, la rama jurídica denominada derecho del trabajo sería uno de los tantos derechos laborales que se han sucedido en el tiempo, sin embargo, actualmente goza de la particular característica de centrarse en el trabajador y no ya en el trabajo, caracterizándose como un “derecho del trabajo industrial” (GAETA, 2013).

Efectivamente, el derecho del trabajo que conocemos actualmente surgió con el auge del industrialismo, con la regulación del trabajador asalariado y posterior a las turbulencias sociales que impregnaron el siglo XIX (BUEN, 1997). De este modo, el derecho laboral actual reconoce la existencia de una desigualdad material entre los trabajadores y empleadores, asimismo, mantiene la idea que una igualdad jurídica, un presupuesto del derecho civil, puede conllevar a escenarios inaceptables cuando una de las partes en la relación laboral no tiene la capacidad negociadora que si posee su contraparte (BRONSTEIN, 2010). Por lo tanto, a diferencia del derecho civil, el derecho del trabajo tendrá como finalidad garantizar que ningún empleador imponga condiciones de trabajo por debajo de los aceptados por los principios de esta rama jurídica.

Por consiguiente, es posible afirmar que la razón de ser histórica de las primeras legislaciones de trabajo europeas, que configurarán posteriormente el actual derecho del trabajo, se encontró ante la necesidad social de canalizar el conflicto político que surgió entre los principales antagonistas del sistema económico capitalista. Así, esta rama jurídica se origina de la propia necesidad de intervención del Estado en las relaciones de producción, protegiendo mediante leyes las condiciones laborales del proletariado industrial, limitando a la vez la voluntad del empresario en la fijación del contenido del contrato de trabajo (PALOMEQUE, 2011).

### **3. EL CONTRATO DE TRABAJO EN EUROPA**

La importancia del contrato de trabajo para el derecho laboral reside en el hecho de que esta institución configura una realidad social esencial para la vida comunitaria, referida al trabajo humano, productivo, libre, por cuenta ajena y remunerado. Y a la vez puede ser concebido como un título que determina la ajenidad de los frutos del trabajo en un régimen de trabajo libre, es decir, como una “relación jurídica por virtud de la cual los frutos del trabajo pasan, «*ab initio*», desde el momento mismo de su producción a integrar el patrimonio de persona distinta del trabajador” (ALONSO & CASAS, 2009, p. 91).

La formación en el terreno jurídico del contrato de trabajo en Europa, no obstante ha transcurrido por una serie de obstáculos, debido principalmente a su carácter atípico respecto del Derecho Común. De este modo, los inicios del contrato de trabajo europeo pueden ser agrupados en tres

grandes etapas, a saber: Etapa de préstamo institucional, de nueva tipicidad contractual y de regulación del contrato trabajo (PALOMEQUE, 2014).

Respecto del primer período, de préstamo institucional, la relación laboral estaba regulada por el contrato de arrendamiento de servicios, que procede de la antigua *locatio conductio operarum* romana y recogido por los códigos civiles del siglo XIX, como es el caso paradigmático del Código Civil francés de 1804, conocido como *Code* Napoleón. Durante este período, los juristas relacionados con el *Code* no se ocuparon de la naturaleza de este tipo de contrato, ni de sus condiciones o efectos, por dos razones: En primer lugar, debido a que el derecho romano no podía servirles de guía, pues éste sólo conoció el trabajo de los siervos; y, en segundo lugar, porque se encontraban bajo la antigua monarquía, en donde el trabajo industrial se encontraba sometido al régimen corporativo, es decir, bajo las manufacturas privilegiadas y reguladas por las Ordenanzas reales (PLANIOL & RIPERT, 1996).

Además de la influencia del contrato de arrendamiento romano, existen otros tres tipos contractuales que se disputan la paternidad del contrato de trabajo: a) el contrato de servicios alemán -el *Treudienstvertrag*-; b) las leyes referidas a la relación entre *master and servants*, en el Reino Unido, que reemplazó la legislación gremial en 1747, produciendo una extensa jurisprudencia; y c) la regulación de los Códigos de Comercio y otras leyes sobre auxiliares de comerciantes, son señalados como posibles fuentes de esta institución (OJEDA, 2018).

Un gran aporte a las posteriores bases del contrato de trabajo será ofrecido por los pandectistas, al conformar en un primer momento la unidad del sujeto de derechos, a partir de un concepto abstracto del negocio jurídico, no obstante, eliminarán a su vez cualquier referencia de la relación económica subyacente, que podría marcar grandes diferencias entre las partes. En este aspecto, la mayor dificultad radicó en tratar de introducir en una categoría general, como es el arrendamiento, tanto la obligación de prestar una actividad como la obligación de hacer (ÁLVAREZ, 2014). Por ejemplo, tenemos la clasificación de Windscheid -plasmado en su *Tratado de las pandectas (Lehrbuch der Pandektenrechts)*- quien señaló que el uso de la energía de trabajo estaba regulado por el contrato de locación de obra (*Dienstmieth*), diferenciándose de manera plena del contrato de locación de cosa (*Sachmieth*) (WINDSCHEID, 1925).

Particular interés resulta el contrato de trabajo alemán de servicios, rescatado por el pandectista Otto von Gierke, quien preocupado por la subordinación en que se encontraban los trabajadores

de las industrias, va a caracterizar esta relación como un contrato similar al antiguo contrato medieval de servicio fiel, que consistía en “la propia entrega a la prestación de un servicio sin sacrificio de la personalidad” (GIERKE, 2020, p. 13). Gierke, de este modo, destacó el carácter dependiente del obrero y consideró que estas actividades son incompatibles con el trabajo de un hombre libre.

Respecto al segundo período, de nueva tipicidad contractual, resalta la conformación de una elaboración teórica que conllevaría a la creación de una categoría dogmática del contrato de trabajo, alejándose de las instituciones tradicionales precedentes y abriendo paso a un acontecimiento crucial en la historia científica del derecho del trabajo (PALOMEQUE, 2014). No obstante, durante este período se abrió el debate sobre el carácter nominado o innominado del contrato de trabajo, toda vez que se tenía la intuición que era algo más que el arrendamiento de servicios, pero a la vez generaba un rechazo respecto de su consideración como una entidad nueva y distinta de la tipología del derecho romano (CORDOVA, 1997). En este aspecto, Planiol en su célebre *Tratado elemental de Derecho Civil* de 1902, prefirió llamar a este tipo de contrato como de “arrendamiento de trabajo”. Asimismo, es célebre la caracterización de la cosa arrendada como una la fuerza de trabajo de cada persona, y que puede ser aprovechada por otra, al igual que una máquina o un caballo (PLANIOL & RIPERT, 1996).

Un papel importante cumplió el jurista italiano Ludovico Barassi, que en 1901 definió la subordinación como aquella sujeción plena y exclusiva del trabajador al poder directivo y de control por parte del empleador. Asimismo, resaltando la diferencia existente respecto del contrato de arrendamiento romano, señaló que el contrato de trabajo debe ser entendido en un sentido moderno y compatible con la libertad y dignidad del trabajador, no obstante haberse inspirado en aquel contrato romano (BARASSI, 1901). Sin embargo, al reconocer la subordinación en la relación laboral, Barassi no pretendió independizar el contrato de trabajo del arrendamiento de servicios, por el contrario, concibió que ambos contratos deberían estar recogidos dentro el ordenamiento civil (OJEDA, 2017).

De este modo, Barassi defendió la separación del contrato de locación de servicios o de trabajo, en donde existe la obligación de poner a disposición de otro la propia actividad (*operae*), respecto del contrato de locación de obra, en donde solamente existe la obligación de proporcionar a otro un resultado del trabajo (*opus*). Barassi habría recurrido a la noción de la subordinación para distinguir el contrato de trabajo de los demás tipos de contratos y en abierta polémica con los

escritores del denominado socialismo jurídico, quienes defendían que el contrato de trabajo pertenecía a un derecho de clase obrera (UGARTE, 2005).

La tercera etapa, de regulación del contrato de trabajo, finalmente, está representada por la conformación de una disciplina legislativa propia y una integración al sistema jurídico general. A inicios del siglo XX las legislaciones comenzaron a incluir la noción del contrato de trabajo, incluso antes de su aceptación a nivel doctrinal, es el caso de la ley belga del 10 de marzo de 1900 que señalaba que mediante este contrato un obrero se obligaba a trabajar mediante remuneración y bajo la autoridad de un patrón.

Por lo tanto, la legislación obrera responderá, en un primer momento, a una solución defensiva del Estado liberal, de tal modo que la regulación protectora de los trabajadores promoverá la integración del conflicto social en términos compatibles con la viabilidad del sistema establecido, asegurando la dominación en el terreno de las relaciones de producción capitalista (PALOMEQUE, 2011). Y el contrato de trabajo representará esta correlación de fuerzas sociales en este sistema, cuya configuración jurídica, principalmente el elemento de la subordinación, se mantendrá hasta la actualidad, no obstante su crisis permanente.

#### **4. EL CONFLICTO CAPITAL-TRABAJO EN EL PERÚ**

En el Perú, a diferencia de Europa, el desarrollo del industrialismo fue muy tardío, ubicado a fines del siglo XIX, en tiempos posteriores a la Guerra del Pacífico. Se trata de un punto de ruptura de nuestra historia, por la destrucción casi total del aparato productor del país, la recomposición de las fuerzas productivas y la etapa de un “desarrollo incipiente del capitalismo dependiente y de la burguesía que surgió contemporáneamente a ésta” (SANTISTEVAN & DELGADO, 1980, pp. 23-24). Por este motivo, se puede ubicar como fecha de inicio del capitalismo en el Perú, la década de 1890 (YEPES, 1981b).

Efectivamente, luego del gobierno civilista iniciado en 1872 y la derrota frente a Chile en la Guerra del Pacífico (1879-1883), con la destrucción de la capacidad productiva del país y la pérdida de territorios salitreros, el Perú se encontraba en una profunda crisis económica y política. Por parte del civilismo se produjo entonces una fuerte producción intelectual, a fin de explicar las causas de la deficiencia de la sociedad peruana. Se reconoció entonces, de manera implícita, una falta de integración nacional, que era explicada por las diferencias y los contrastes entre la costa y la sierra, como una distinción entre una civilización desarrollada y otra de carácter primitivo y

feudal. De este modo, se concluyó que era urgente una integración de la economía de la sierra en la dinámica del capitalismo costeño, fusionando ambas culturas en una entidad mestiza (COTLER, 2016).

Se optó entonces por el proyecto político de Francisco García Calderón, que abogaba por una oligarquía cultivada, cohesionada e interesada en insertarse en el mercado internacional. Se proyectaba así, una estabilidad económica y una integración política de la población alrededor de la clase propietaria y del Estado. Lamentablemente las propuestas de integración del indio y democratización del país, expuestas por González Prada no tuvieron eco en las clases dirigentes; teniendo que transcurrir dos décadas para que estos planteamientos fueran retomados por Mariátegui y Haya de la Torre (COTLER, 2016).

De acuerdo con Basadre, luego del paréntesis de la crisis fiscal y la guerra, se produjo en el Perú una nueva época, en donde el Estado y los sectores privados conjuntamente impulsaron las actividades económicas del país. Por lo tanto, el período de 1896 a 1899 se va a caracterizar por un mejoramiento de la situación política, administrativa y hacendaria que va a repercutir positivamente sobre la vida económica, la misma que se verá reflejada en la aparición de diversas sociedades anónimas, tales como la compañía de ferrocarril urbano, de gas acetileno, de electricidad, irrigación y agua potable, etc. (BASADRE, 2005).

El capital extranjero se concentró también en la extracción de metales gracias a las líneas férreas construidas décadas atrás. Con respecto al sector industrial, el más importante fue el de la producción textil, destacando la fábrica de textil Vitarte, San Jacinto, La Victoria y Santa Catalina. Además de las fábricas textiles destacaron durante este período: la fábrica de sombrero y calzados, de ladrillos, de fósforo, de cerámica, de leche esterilizada, la manufactura de tabaco, la fábrica de jabón, de velas, de helados (el italiano Pedro D'Onofrio inauguró su fábrica de helados en 1897), y la industria molinera (el inglés Alexander Milne es considerado el padre de la moderna industria molinera en el Perú e inició sus actividades en 1875) (BASADRE, 2005).

Debido a este aplazamiento en relación con los países europeos, el movimiento obrero en el Perú se desarrollará igualmente de forma tardía, y con él, el propio desenvolvimiento del derecho del trabajo tal como lo entendemos actualmente. Como consecuencia de estas importantes inversiones y el movimiento económico interno generado, hizo su aparición la clase obrera tanto

en el sector de la manufactura, como en los asientos mineros, las fábricas, los ferrocarriles y el comercio (RENDÓN, 2007).

A la par que surgía el proletariado, se originaron las primeras huelgas de trabajadores en el Perú, tales como la huelga del Muelle y Dársena del Callao de 1894; la paralización de más de quinientos trabajadores en la fábrica de Vitarte a fines de agosto de 1896, solicitando el aumento de salario, mejora en la alimentación y una disminución de la jornada de trabajo (hasta entonces laboraban un promedio de dieciséis horas diarias); la huelga que realizaron los tipógrafos de 1892 y de en septiembre de 1896, exigiendo mejoras económicas a través del restablecimiento de la tarifa de salarios de 1869; y la huelga de pasteleros de 1896, organizado por el dirigente José M. González, exigiendo igualmente mejoras remunerativas (BASADRE, 2005).

De este modo, la difusión de las ideas anarquistas en el Perú marcó el comienzo del sindicalismo a los pocos años de iniciado el siglo XX, cuyo papel importante residió en González Prada y el movimiento anarquista internacional. Por lo tanto, el anarquismo se convirtió así, en la ideología clave en las luchas obreras del siglo XX, toda vez que proporcionó la mejor respuesta a las necesidades objetivas del proletariado en formación, al plantear como tarea principal la reducción de la jornada de ocho horas diarias para todos los trabajadores, y que se materializará con el Decreto Supremo del 15 de enero de 1919, al mismo tiempo que se expedían otras leyes que restringían sumamente el derecho de huelga (SANTISTEVAN & DELGADO, 1980).

## **5. VANGUARDIA JURÍDICO-SOCIAL EN TIEMPOS DE CRISIS**

Las relaciones laborales en nuestro país reflejan el desarrollo de las relaciones capitalistas de producción, por lo que dependerá principalmente para su desarrollo de la correlación de fuerzas de las clases sociales que en ellas intervienen, así como del control por parte del Estado (RENDÓN, 2007). De este modo, se puede observar que los juristas de la época se encontraban imbuidos por la filosofía positivista y algunos de ellos desarrollaron una doctrina laboral de gran importancia para la construcción de una legislación de defensa de la clase trabajadora frente a la explotación del capital.

Como hemos anotado, el Perú de fines del siglo XIX desarrolló un modelo civilista de exportación e inserción al sistema internacional, y esta política económica, a su vez, estuvo sustentada, en gran medida, por las vertientes positivistas de la época. Así, esta corriente se caracterizó por enfatizar el “orden y progreso”, entendido como conservación del *statu quo*. Y si bien en Europa



esta corriente se correspondía con la búsqueda de consolidación de la burguesía en el poder, en América Latina, y particularmente en el Perú, las estructuras jurídicas e ideológicas aparecían como niveles desarticulados, divididos, discontinuos y sobreimpuestos a una base socio-económica sin correspondencia (YEPES, 1981a).

Se debe destacar además que el positivismo en el Perú, como en toda América Latina, tuvo un gran influjo en el ámbito educativo, orientándose principalmente al área de las ciencias y descuidando las humanidades. El positivismo llegará al Perú aproximadamente en el año 1860, y fueron principalmente los sociólogos quienes recogieron el pensamiento de Comte y de Spencer (Alzamora, 1968). Destaca el discurso inaugural que ofreciera el jurista Juan Federico Elmore, en la Universidad San Marcos en 1871, en donde retoma el fundamento principal del positivismo referido a la teoría de la evolución como un proceso de “concentración, diferenciación y de determinación progresivas” (MEJÍA, 1963). Asimismo, destacaron los siguientes libros: “Breves apuntes sobre la sociología del Perú” de Carlos Lisson de 1887, “El método positivo en el Derecho Penal” de Javier Prado Ugarteche, de 1890, y la obra publicada en 1908: “Sociología General”, de Mariano H. Cornejo, el sociólogo más destacado de la época (ALZAMORA, 1968).

Durante este período la Universidad de San Marcos se convertirá en el santuario de las nuevas corrientes, recogiendo las nociones de “método científico”, “orden y progreso”, a través de las cátedras que dictarán distinguidos profesores, tales como Javier Prado y Ugarteche (1871-1921), Mariano H. Cornejo (1864-1942), José Matías Manzanilla (1870-1947), Manuel Vicente Villarán (1873-1958), entre otros. Prestigiosos académicos que formaban parte del Partido Civil, y que a pesar de que representaban el sector progresista dentro de la Universidad, en sus estudios elaboraban y legitimaban los contratos de carácter mercantil y financiero más importantes del país, alentando la dependencia de la economía peruana a los grupos financieros europeos y norteamericanos. Por lo tanto, gran parte de académicos de este período asimilaron el progreso del país con el propio desarrollo del sistema capitalista de libre competencia, como es el caso de Prado y Villarán, que tuvieron como modelo a los Estados Unidos (YEPES, 1981a).

Entre los primeros juristas que elaboraron en nuestro país una doctrina protectora de la clase obrera, destaca Luis Miro Quesada de la Guerra (1880-1976), joven político que perteneció también al Partido Civil, Diputado por Tumbes, fue además un importante legislador social durante las primeras décadas del siglo XX. En el año 1900 Miro Quesada sustentó una importante Tesis titulada “La moderna crisis social”, en el que resalta el papel del Estado para el logro de la

“paz y el progreso social”, teniendo como objetivo la expedición de una adecuada regulación del trabajo, buscando proteger a la “clase desheredada” y evitar así una crisis generalizada en nuestro país (MIRÓ QUESADA, 1965).

Posteriormente, en otra Tesis sustentada en la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de San Marcos, en 1901, titulada “El contrato de trabajo”, Miro Quesada igualmente precisó que en nuestro país existía la necesidad de una regulación de la contratación laboral, con la finalidad de evitar los conflictos de intereses entre las clases sociales, y caracterizó a la clase capitalista por su “individualismo egoísta”. Explica el autor que este egoísmo provocaba la reacción de un “socialismo exagerado”, naciendo así la cuestión social, que no es otra cosa que la “manifestación de los males producidos por la profunda división que reina entre las dos clases que se disputan los provechos de la industria: la de los capitalistas y la de los proletarios”, y a continuación señala que en realidad estas clases no son enemigas, sino que olvidan los “intereses permanentes de la humanidad, por egoísmo la una, desesperación la otra” (MIRÓ QUESADA, 1965, p. 50).

Asimismo, esta investigación destaca por abordar en tiempos tan tempranos (recordemos que en el mismo año Barassi publicaba su célebre *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*) la importancia del contrato de trabajo en la sociedad, incidiendo además en las diferencias existente respecto de la locación de servicios. Así, señala Miro Quesada, en relación con el contrato de trabajo: “Este es el contrato más importante, no sólo porque comprende y rige a los verdaderos proletarios, a los asalariados que por todo bien poseen sus brazos, sino también porque entraña una relación de dominación de patrón a obrero...” (MIRÓ QUESADA, 1965, p. 65).

Por su parte, José Matías Manzanilla, catedrático de la Universidad de San Marcos, fue encargado de elaborar una serie de proyectos de ley en 1905, entre los que se encontraban la propia regulación del contrato de trabajo, sin embargo sus proyectos fueron encapetados, siendo rescatado posteriormente su proyecto sobre accidentes de trabajo que se convertiría en Ley. Efectivamente, la Ley de prevención y reparación de los accidentes de trabajo de 1911, Ley 1378, fue innovadora a nivel latinoamericano. Manzanilla, como diputado, expresó en su defensa, que en ella existía también una preocupación por la movilidad social de las clases trabajadoras, quienes podrían llegar también a ser empresarios. Y al igual que Miro Quesada, Manzanilla va a afirmar que es necesario, para la solución de los intereses contrapuestos, la expedición de una norma que calme el conflicto de clase (MANZANILLA, 1914).

Es esta explicación de las instituciones jurídico-laborales, como viabilidad del conflicto social, recogida también por el jurista Juan Angulo Puente Arnao, en 1917, al resaltar el papel del Estado como principal entidad promotora en la solución y mitigación del malestar social que generaban los conflictos entre capital y trabajo (ANGULO, 1917).

Asimismo, el jurista José Manuel Ramírez Gastón, creador de la Ley 4916, Ley del Empleado, primera en América Latina, al formular su proyecto de regulación de la colectividad del empleado particular –entendido como clase media-, señaló que era de interés nacional comprender que ésta no representaba un ataque a los intereses del capitalismo, y dirigiéndose a los poderes públicos, refirió que “ha llegado la hora de que desaparezca ya el abandono y la orfandad legal en que se hallan sus más legítimos derechos” (Ramírez, 1966, p. 14).

De esta manera, juristas como los mencionados, resaltaron por ir a la vanguardia en la doctrina jurídico-social de protección de los trabajadores, y reconocieron la importancia de la formación de las instituciones jurídico-laborales, a fin de frenar los conflictos de clase en un contexto del incipiente desarrollo capitalista en nuestro país.

## **6. SURGIMIENTO DE UNA NUEVA INSTITUCIÓN JURÍDICO LABORAL EN EL PERÚ**

En nuestro país, el antiguo Código Civil de 1852 reguló la locación de servicios, los servicios domésticos y la locación de obra, sin embargo no concibió la idea de reglamentar el trabajo dependiente, no sólo porque el industrialismo local era incipiente, sino debido principalmente a que la doctrina jurídica no tenía aún una clara concepción sobre el trabajo por cuenta ajena. Esta fue la razón por la cual durante este período el contrato de trabajo estuvo regulado por el Derecho común y el Derecho comercial, así también, eran posibles los “contratos de trabajo a vida”, un tipo de contrato común en Europa durante los siglos XVIII y XIX (GÓMEZ, 2016). Asimismo, era frecuente el uso del sistema de “enganche”, una forma de explotación laboral por medio del cual los trabajadores quedaban endeudados con el patrón de manera perenne, y que, finalmente, a través de la Ley 1183 de 1909, será prohibido este sistema en todo el país.

Será recién con la promulgación de Código Civil de 1936 que recogerá expresamente la regulación del contrato de trabajo, además de los contratos de locación de servicios y de obra. De este modo, este Código definió, en su artículo 1571°, el contrato de trabajo como aquel contrato en el que “el obrero ofrece contribuir a la producción, con su trabajo personal, por tiempo determinado o indeterminado, mediante el pago de un salario”. Asimismo, el artículo siguiente desarrollará las

condiciones de su ejecución, y de esta manera, se recogerá la síntesis de una jurisprudencia constante, que se mantendrá incólumes en nuestro ordenamiento jurídico durante medio siglo (GÓMEZ, 2016), es decir, hasta su derogación por el Código Civil de 1984.

La incorporación del contrato de trabajo en el Código Civil de 1936 se explica por la necesidad de incorporar y regular todos los contratos personales, no obstante, en la propia exposición de motivos, se señalaba que el contrato dependiente debía ser motivo de leyes especiales o de una legislación específica social destinada por su naturaleza a formulaciones que, en general, no podrían ser dejados por los preceptos permanentes de un Código Civil, debido a que la relación subordinada de factores varían en el espacio y en el tiempo, debiendo ser adecuadas a las circunstancias especiales de la industria, y se añadía que la OIT ya venía abordando su regulación en el orden de la contratación internacional. Asimismo, se señalaba que el contrato de trabajo, desde un punto de vista social, no era una mercancía, por lo que no debería ser regulado por el Código Civil, y se expresaba que la dignificación del trabajador en su condición de persona conlleva a contemplar el contrato de trabajo como una categoría jurídica diferente de las formas comunes de la locación de servicios (GUZMÁN, 1954).

Es importante resaltar que la inserción del Título VI en la Sección V del Libro V, sobre el contrato de trabajo, fue obra de la Comisión Revisora del Proyecto del Código Civil de 1936, toda vez que la Comisión Reformadora “había omitido deliberadamente la formulación de un título especial sobre el contrato de trabajo, creyendo que éste orden de relaciones sale de los marcos del derecho privado para entrar francamente en el dominio del derecho público”, tal como expresó Augusto Olaechea en las Actas de la Comisión Revisora del Código Civil (Sesión del 14 de agosto de 1936). No obstante, desde la doctrina, Valdez (1937) consideró en su momento la no existencia de una diferencia esencial entre la prestación de servicios y la prestación de trabajo, pues si bien hay una orientación amplia y general de un “nuevo derecho del trabajo”, no es posible comprender la duplicidad establecida por la Comisión Revisora del Código Civil al regular tanto el contrato de locación de servicios, inspirado en el Código de Napoleón y el Derecho Romano, como el contrato de trabajo, con “sujeción a los modernos principios establecidos en la legislación social” (VALDEZ, 1937, p. 62).

Así, el anteproyecto sobre contrato de trabajo fue realizado por Manuel Augusto Olaechea, ponente del Libro de Obligaciones y contratos, considerando en tal documento tres clases de contrato: el contrato individual, el contrato colectivo y los contratos tipos, precisando sus

caracteres, formas de celebración, nulidades y rescisiones de los contratos individuales y los requisitos de los colectivos, lo que sentaba las bases de esta novedosa institución laboral. Sin embargo, la Comisión Revisora decidió no incorporar todo el trabajo de Olaechea al Código Civil, limitándose a tomar sólo la primera disposición con una pequeña variante en el artículo 1571 agregando el artículo 1572, de tal forma que la inicial estructura armoniosa del contrato de trabajo inicial fue alterada (VALDEZ, 1937, p. 63).

Con la aprobación del Código Civil de 1936 se incorporaban las disposiciones laborales recogidas hasta entonces, tales como el Decreto Supremo del 15 de enero de 1919, sobre la jornada de ocho horas de trabajo; las Leyes 3010, 4239, 8568 y 7515, sobre descanso obligatorio, descanso de mujeres y menores, vacaciones y descanso el 1° de Mayo; la Ley 2851 sobre trabajo de mujeres y menores; Leyes 1378, 2290 y 7975 sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; la Ley 8433 sobre seguro social, así como las disposiciones sobre organizaciones administrativas encargadas de la inspección y reglamentación de leyes sobre trabajo y previsión social (VALDEZ, 1937).

## **7. UN ÚLTIMO INTENTO DE LOS CODIFICADORES DE 1984**

En nuestro país se llevó a cabo un último intento de introducir el contrato de trabajo en el Derecho Común, que fue llevado a cabo por los codificadores del Código Civil de 1984, en el que se pretendió incorporar esta institución conjuntamente con el contrato de compra-venta, arriendo, etc., a pesar que hasta entonces ya prácticamente ninguna legislación en el mundo lo incluía, y sin tomar en cuenta los reparos ofrecidos por los propios codificadores de 1936, en su exposición de motivos.

De esta manera, se pretendió incluir la institución del contrato de trabajo en los artículos 1816° al 1826°, del Título IV del Proyecto (GÓMEZ, 2016). Esta pretensión puede ser entendida como un producto de la presión del neoliberalismo, en su tentativa por comprender las relaciones laborales dentro del Derecho Civil (RENDÓN, 2007). Asimismo, las voces de protesta no se hicieron esperar, y un grupo de catedráticos de Derecho del Trabajo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, remitieron un documento con sus observaciones a la Comisión Codificadora. Asimismo, a través de un evento académico realizado en 1984, el jurista Jorge Rendón expuso las principales críticas al Proyecto, que giraron en torno al rechazo de mantener el denominado “contrato de trabajo dependiente” en el Código Civil, así como aquella pretensión

de modificar la definición dada al “contrato de trabajo autónomo”, que a partir de ese momento pasaría a denominarse “contrato de locación de servicios” (RENDÓN, 2007).

Finalmente, se excluiría la inclusión del contrato de trabajo dependiente en el Código Civil, y se recogerían los cambios formulados antes de su expedición; por lo que, actualmente en nuestro país, los aspectos generales del contrato de trabajo serán regulados mediante leyes especiales, principalmente bajo el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, que va a caracterizar el contrato de trabajo por tres elementos básicos: la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación (DECRETO SUPREMO 003-97-TR, art. 4°); legislación que, no obstante, es producto de la introducción de la flexibilidad laboral durante los años noventa, y que ha precarizados en gran medida las relaciones de trabajo en nuestro país. Hecho que se verifica en la extensión y la flexibilidad en la causalidad de los contratos modales en nuestro ordenamiento laboral. Contratos modales justificados ya no sólo por su carácter temporal o accidental, sino por las “necesidades del mercado o mayor producción de la empresa” (DECRETO SUPREMO 003-97-TR, art. 53). En este sentido, la flexibilidad laboral se conformaría como el nuevo prototipo a escala mundial de los tiempos actuales, referido al “trabajador desechable” (HARVEY, 2005), no obstante, estos cambios en el contrato de trabajo, que desprotegen a los trabajadores, no ha logrado cumplir finalmente cumplir con las finalidades por las que se impuso la flexibilidad laboral, es decir, no ha incrementado el nivel de empleo, la productividad o el mejoramiento de la calidad de vida de la población, por el contrario, se ha precarizado las relaciones laborales e incrementado los efectos negativos de las crisis económicas.

## **8. CONSIDERACIONES FINALES**

El derecho del trabajo tal como lo entendemos actualmente surgió en primer lugar en la Europa de la Revolución Industrial, con la aparición de la clase trabajadora, su organización y sus luchas sociales. Asimismo, surgió como una la necesidad de las clases dirigentes de integrar las relaciones labores dentro del marco del desarrollo capitalista. La institución más importante de esta rama jurídica será el contrato de trabajo, en la medida que posibilita y configura las relaciones sociales de producción, regulando el trabajo humano por cuenta ajena.

A diferencia del contexto europeo, en nuestro país el desarrollo del capitalismo fue tardío, surgiendo a fines del siglo XIX, originando al mismo tiempo a la clase proletaria y su organización sindical. A pesar de este desarrollo capitalista tardío, existió un grupo de juristas cuya elaboración doctrinal en materia social iban a la par respecto del desarrollo europeo. En este aspecto, destaca

principalmente la obra temprana de Luis Miro Quesada de la Guerra, jurista que desarrolló un estudio relevante sobre el contrato de trabajo y la problemática social, en tiempos en que los más célebres juristas europeos, como Ludovico Barassi formulaban los planteamientos básicos de tal institución.

Los juristas de la época, influenciados fuertemente por la filosofía positivista, a través de la idea del “orden y progreso” pregonaron también la defensa del *statu quo*, la misma que se vio reflejada en la regulación del contrato de trabajo, cuyos sustentos residían principalmente en el aminoramiento de la conflictividad social y una defensa de los derechos de los trabajadores, pero enmarcado dentro del modelo económico del capitalismo incipiente. Así, el contrato de trabajo representa no sólo la elaboración doctrinal de juristas de tendencia social avanzada, sino también, el producto de una correlación social de fuerzas entre los trabajadores organizados y la necesidad de los empresarios y las autoridades del gobierno de dar un cause viable a la cuestión social, representado en el conflicto constante entre capital y trabajo.

El contrato de trabajo recogió importantes leyes obtenidas tanto de la presión de los trabajadores, a través de sus organizaciones, principalmente el sindicalismo, y huelgas; así como del propio pensamiento social de vanguardia, protector de la clase obrera, de quienes comprendieron que la razón de ser de las instituciones del derecho laboral era la de evitar finalmente un estallido social. Durante la década de los noventa del siglo pasado se implementó la flexibilidad laboral en el Perú, sin embargo, no ha logrado cumplir con los objetivos mínimos prometidos (principalmente el aumento del empleo). Así, creemos que la primera medida a tomar en cuenta para la protección de los derechos sociales en nuestro país, será el retorno de la legislación laboral protectora anterior a su debilitamiento por parte de las políticas flexibilizadora. Regulación principalmente referida a la estabilidad laboral, otorgando la posibilidad de la reposición frente a todo despido injusto, la implementación de contratos a plazo fijo por causas estrictamente objetivas, así como el avance de los derechos colectivos y extensión del contrato de trabajo hacia áreas que actualmente no cuentan con su debida protección, con la finalidad de elevar el nivel de vida de la clase trabajadora, así como la propia productividad empresarial, cumpliendo con el rol originario del contrato laboral, que es la de contrarrestar la crisis social y la precarización del trabajo.

## **9. REFERENCIAS**

- ANGULO, Juan. *Legislación obrera. Anotada y concordada*. Lima: Litografía e Imprenta T. Scheuch, 1917.
- ALONSO, Manuel y CASAS, María. *Derecho del trabajo*. 26<sup>a</sup> ed. Madrid: Civitas-Thompson Reuters, 2009.
- ALZAMORA, Mario. *La filosofía del derecho en el Perú*. Lima: Editorial Minerva, 1968.
- BASADRE, Jorge. *Historia de la República del Perú [1822-1933]*. Lima: El Comercio, 2005.
- BARASSI, Ludovico. *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*. 2<sup>a</sup> ed. Milano: Società Editrice Libreria, 1915.
- ÁLVAREZ, Manuel. *La construcción jurídica del contrato de trabajo*. 2<sup>a</sup> ed. Granda: Comares, 2014.
- BUEN, Néstor de. “El trabajo antes de la revolución industrial”. En: Morgado, E. y Buen, N. *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. México, D.F.: AIADTSS – UNAM, 1997, pp. 1-26.
- BRONSTEIN, Arturo. *Derecho internacional y comparado del trabajo*. Madrid: Plaza y Valdés S.L., 2010.
- CÓRDOVA, Efrén. “Naturaleza y elementos del contrato de trabajo”. En: Buen, N. y Morgado, E. *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. México, D.F.: UNAM – AIADTSS, 1997, pp. 297-314.
- COTLER, Julio. *Clases, Estado y Nación en el Perú*. 3<sup>a</sup> ed. Lima: IEP, 2016.
- DECRETO SUPREMO 003-97-TR. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728. Ley de Productividad y Competitividad Laboral. 21 de marzo de 1997.
- GAETA, Lorenzo. *Il lavoro e il diritto. Un percorso storico*. Bari: Cacucci Editore, 2013.
- GÓMEZ, Francisco. *Contrato de trabajo*. Lima: Adrus Editores, 2016.
- GUZMÁN, Fernando. *Código Civil*. Callao: Imprenta Colegio Militar Leoncio Prado, 1954.
- HARVEY, David. *A Brief History of Neoliberalism*. New York: Oxford University Press Inc., 2005.
- MANZANILLA, José M. *La responsabilidad por los accidentes de trabajo. Discursos parlamentarios*. Lima: Sanmarti y Cia., 1914.
- MEJÍA, Manuel. *Fuentes para la historia de la filosofía en el Perú*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 1963.
- MIRO QUESADA, Luis. *Albores de la reforma social en el Perú*. Lima: Talleres Gráficos P. L. Villanueva S.A., 1965.
- OJEDA, Antonio. “La genealogía del contrato de trabajo”. En: *Palestra del Tribunal Constitucional*. Vol. XXIX, Lima, 2018, pp. 83-103.
- OJEDA, Antonio. *Las cien almas del contrato de trabajo. La formación secular de sus rasgos esenciales*. Navarra: Thompson Reuters Aranzadi, 2017.
- PALOMEQUE, Carlos. *Derecho del trabajo e ideología*, 7<sup>a</sup> ed. Madrid: Editorial Tecnos, 2011.



PALOMEQUE, Carlos. “La agenda oculta del contrato de trabajo al descubierto (a modo de prólogo)”. En: ÁLVAREZ, Manuel. *La construcción jurídica del contrato de trabajo*. 2ª ed. Granada: Comares, 2014.

PLANIOL, Marcel y RIPERT, Georges. *Derecho civil*. México, D.F.: Editorial Pedagógica Iberoamericana, 1996.

RAMÍREZ, José Manuel. *Mi lucha por un ideal social*. Lima: Editorial Litográfica “La confianza”, S.A.

RENDÓN, Jorge. *Derecho del trabajo. Teoría general I*. 2ª ed. Lima: Grijley, 2007.

SANTISTEVAN, Jorge y DELGADO, Ángel. *La huelga en el Perú, historia y derecho*. Lima: CEDYS, 1980.

UGARTE, José L. “Subordinación jurídica y los desafíos del nuevo mundo del trabajo”. En: *Revista Gaceta Laboral*. N° 1, vol. XI. 2005, pp. 23-50.

VALDEZ, Napoleón. *La prestación de servicios en el Derecho Común y en el Derecho del Trabajo*. Lima: Amaru, 1937.

WINDSCHEID, Bernhard. *Diritto delle Pandette*. Vol. II. Torino: Unione Tipografico-Editrice Torinese, 1925.

YEPES, Ernesto. *Perú 1820-1920 ¿un siglo de desarrollo capitalista?* Lima: Ediciones Signo, 1981a.

YEPES, Ernesto. “Los inicios de la expansión mercantil capitalista en el Perú (1890-1930)”. En: *Historia del Perú*. 3ª ed. Tomo VII. Lima: Editorial Mejía, 1981b, pp. 303-403.

Artigo recebido: 07.10.2022

Artigo publicado em: 26.12.2022