

# **CAPÍTULO I**

## **EL TRABAJO HUMANO**

---

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Caracteres del trabajo objeto del Derecho del trabajo. 3. Caracteres derivados del trabajo objeto del Derecho del trabajo.

### **1. INTRODUCCIÓN**

La palabra “trabajo” admite varias acepciones, por ello, desde el inicio de este libro, quiero establecer qué debemos entender por trabajo objeto de regulación por el Derecho del Trabajo, para lo cual, a continuación, transcribiremos una selección de definiciones recopiladas de la doctrina más autorizada para luego, presentar la nuestra.

Desde el punto de vista gramatical, la Real Academia Española (2001) presenta varias acepciones del término trabajo; sin embargo, nos resulta especialmente interesante aquella que conceptúa el trabajo como el “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición al capital” (p. 2204).

Basándose en la etimología de la palabra trabajo, CAMPOS (2003) nos señala al respecto que: «[...] la palabra trabajo podría venir de la voz latina *trabs-trabis*, que significa “traba”, “obstáculo”, “dificultad» (p. 3).

En consecuencia, según este concepto, el trabajo sería la lucha del hombre contra las dificultades para satisfacer sus necesidades.

Al respecto, MERCADER UGUINA (2015) nos da la definición siguiente:

“En español, como en otras lenguas, el término trabajo tiene una connotación negativa.

Deriva de *tripalium* (literalmente, tres palos), una especie de cepo formado por tres palos que sirvió como instrumento de tortura. También la palabra labor (muy próxima a dolor) tiene un cariz peyorativo. Procede del latín *labor* y el griego *ponos* (πονός), y se empleaba para significar esfuerzo, fatiga, molestia, calamidad, dolor, angustia..... En lengua francesa, el significado inicial de la palabra “*travail*” designa el sufrimiento que ha de soportar la mujer en el parto, mientras que en inglés, una de las acepciones de “*labour*” es parto» (p. 25).

De acuerdo con este significado, el trabajo sería sinónimo de penuria, tortura o pena.

Coincidiendo con este último significado etimológico, históricamente el trabajo ha sido considerado como un castigo o una maldición divina; así tenemos que la SANTA BIBLIA, en el Libro del Génesis 3, 19, señala que Dios impuso como castigo a Adán el que tuviera que trabajar para comer. Al respecto, dice: “Mediante el sudor de tu rostro comerás el pan, hasta que vuelvas a confundirte con la tierra de que fuiste formado: puesto que polvo eres, y a ser polvo, tornarás” (p. 06).

El Tribunal Constitucional (2005) presenta la definición siguiente: “(...) al trabajo puede definírsele como la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil. En ese contexto, implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, etc.” (fundamento 18).

Por nuestra parte, partiendo de la idea de que el trabajo está íntimamente ligado a la transformación del medio y la generación de riqueza, consideramos que el trabajo se puede definir como toda actividad humana, sea física o mental, destinada a la producción de bienes o la prestación de servicios.

## **2. CARACTERES DEL TRABAJO OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO**

En el lenguaje común, se utiliza la expresión “trabajo” como sinónimo de toda actividad que realizamos para alcanzar un fin; así, por ejemplo, consideramos como trabajo el estudio, los quehaceres domésticos, las faenas comunales, el ejercicio de una actividad comercial por nuestra propia cuenta y riesgo, la

prestación de servicios profesionales en forma independiente y todas aquellas actividades que impliquen un esfuerzo físico o mental, sin importar a quién beneficien, el móvil que nos lleva a realizarlas, la manera como las ejecutamos o si percibimos alguna ventaja o recompensa por ellas. Sin embargo, para el Derecho del Trabajo, no toda actividad que implique un esfuerzo físico o mental puede ser considerada dentro de su ámbito de regulación, sino solamente aquella que cumpla con ciertas características, que a saber son: trabajo personal, productivo, por cuenta ajena, libre y dependiente.

## **2.1. Trabajo personal**

Aunque parezca obvio decirlo, el trabajo regulado por el Derecho del Trabajo es el trabajo humano prestado en forma personalísima por las personas naturales, en tal sentido, queda fuera de su ámbito de regulación el trabajo realizado por animales o máquinas, o los servicios prestados por personas jurídicas o aquellas prestaciones en las cuales quien las realiza puede ser objeto de sustitución novatoria.

Tradicionalmente, se acepta que el trabajo personal puede adoptar dos modalidades: el manual y el intelectual.

El trabajo manual, es aquel en que el hombre entra en contacto con los materiales ya sea en forma directa (por ejemplo, con sus manos) o por medio de instrumentos (por ejemplo, herramientas). En el caso de la utilización de instrumentos, estos pueden ser activados directamente por la mano del hombre o por animales, u otra clase de fuerzas que han sido previamente dominadas mediante el uso de la tecnología.

El trabajo intelectual, como el ejercicio mental de elaboración y creación de conceptos o ideas realizado por el hombre y que se expresa a través de símbolos o signos, que pueden ir desde los más elementales, como son los gestos y las palabras, hasta los más complejos, como son las fórmulas matemáticas o los programas informáticos. Es de precisar, que el trabajo intelectual también se auxilia de instrumentos, tal como sería, por ejemplo, el uso de microscopios, equipos de sonido o computadoras.

En la actualidad, se considera que tanto el trabajo intelectual como el manual son objeto de regulación por el Derecho del Trabajo, habiéndose superado el criterio tradicional según el cual el trabajo intelectual era superior al manual.

## **2.2. Trabajo productivo**

Tal como dijimos anteriormente, el hombre es capaz de realizar diversas actividades que pueden ser catalogadas como trabajo de una manera general; sin embargo, para efectos del Derecho del Trabajo solo resulta importante el trabajo de carácter productivo, que es aquel destinado a producir bienes o prestar servicios necesarios para la satisfacción de las necesidades de subsistencia de quien lo realiza; es decir, que le reporta un beneficio económico expresado, por lo general, en dinero.

No se considerará entonces trabajo productivo el realizado con fines no económicos, como sería el ejecutado por una motivación altruista o el efectuado a través de la participación en faenas comunales.

## **2.3. Trabajo por cuenta ajena**

Al realizar el hombre un trabajo productivo genera ciertos bienes o servicios que pueden quedar dentro de su esfera patrimonial o pasar a la de un tercero. El primer caso se presentará cuando el trabajo se ejecute por cuenta propia; el segundo, cuando sea ejecutado por cuenta ajena.

El tercero para quien se realiza el trabajo productivo debe ser extraño al trabajador, pues, si fuera parte de su núcleo familiar, nos encontraríamos frente a un caso de trabajo por cuenta propia, tal como bien lo precisan ALONSO OLEA Y CASAS BAAMONDE (2000) diciendo: “[...] el trabajo familiar se caracteriza precisamente porque se trabaja para los propios además de para sí, no para extraños y los propios son los titulares inmediatos de lo producido” (p. 44).

El Derecho del Trabajo solo se interesa por el trabajo realizado por cuenta ajena, dejando a otras disciplinas jurídicas el ocuparse del trabajo por cuenta propia.

## **2.4. Trabajo libre**

El trabajo personal, productivo y por cuenta ajena puede originarse en un acuerdo voluntario entre quien lo presta y quien lo recibe o, por el contrario, en una imposición del que lo recibe. En el primer caso, estamos hablando del trabajo libre; mientras que, en el segundo, del trabajo forzoso.

El trabajo libre, supone que quien lo presta decide si trabaja o no y para quien trabaja, así como en que momento deja de trabajar.

De otro lado, tenemos que el trabajo forzoso se encuentra prohibido por los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, así como por los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, el N.º 29 de la OIT, adoptado el 28 de junio de 1930, vigente desde el 01 de mayo de 1932 (aprobado por Resolución Legislativa N.º 13284) y el N.º 105 de la OIT, adoptado el 25 de junio de 1957, vigente desde el 17 de enero de 1959 (aprobado por Resolución Legislativa N.º 13467), los que proscriben el empleo de trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas, admitiéndolo solo en casos excepcionales, tales como el servicio militar, los trabajos cívicos, el trabajo penitenciario, el trabajo excepcional en casos de fuerza mayor o en circunstancias que pongan en peligro, o amenacen la vida o las condiciones normales de existencia de la población y los pequeños trabajos comunales, a condición de que sea la propia población o sus representantes quienes se pronuncien sobre la necesidad de dichos trabajos, habiendo precisado el segundo de los convenios en mención, que nunca se podrá recurrir al trabajo forzoso con fines de fomento económico, medio de educación política o como sanción por haber participado en huelgas.

En el ámbito nacional, la Constitución de 1993 en el último párrafo de su artículo 23.º establece que: «Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su consentimiento».

Asimismo, el artículo 168º - B del Código Penal, incorporado por el artículo 2.º del Decreto Legislativo N.º 1323, modificado a su vez por la Ley No. 30924 publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de marzo de 2019, sanciona el trabajo forzoso en distintas modalidades.

Podemos concluir, que solo el trabajo prestado libremente es objeto de regulación por el Derecho del Trabajo, ya que toda forma de trabajo forzoso se encuentra prohibida tanto por el derecho nacional como por el internacional.

## **2.5. Trabajo dependiente**

La doctrina y el derecho comparado aceptan que el trabajo objeto de regulación por el Derecho del Trabajo, debe realizarse de manera dependiente o subordinada.

La dependencia debe ser entendida como el sometimiento del trabajador a los poderes de organización y disciplina del empleador, pues este tiene a su cargo la dirección del centro de trabajo.

### **3. CARACTERES DERIVADOS DEL TRABAJO OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO**

De la reunión de los caracteres señalados –trabajo personal, productivo, por cuenta ajena, libre y dependiente–, derivan otros que a continuación detallamos.

#### **3.1. Remuneración del trabajo**

Como sabemos, el trabajo productivo genera bienes o servicios, pero al ser realizado por cuenta ajena, lo creado queda en poder o favorece a un tercero. Esta situación origina que el beneficiario del trabajo deba compensar la cesión de los bienes o servicios, para lo cual otorga una remuneración.

ALONSO OLEA (2000) nos dice al respecto que: “[...] un trabajo a la vez productivo y por cuenta ajena es, por tanto, necesariamente remunerado, siendo la remuneración la compensación que necesariamente ha de dar el cesionario por los frutos que se le ceden” (p. 46).

El artículo 24.º de la Constitución de 1993 establece lo siguiente: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual [...]”.

El Tribunal Constitucional (2012), por su parte, nos señala:

“[...] que la remuneración, en tanto derecho fundamental, es la retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, que posee una naturaleza alimentaria al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio-derecho a la igualdad y la dignidad, y que al mismo tiempo adquiere diversas consecuencias o efectos para el desarrollo integral de la persona humana [...]” (fundamento 12).

#### **3.2. Pacto previo de la remuneración**

Siendo que la prestación de trabajo productivo, además de dependiente, también es libre, resulta acorde a su naturaleza que, en forma previa a tal prestación, se efectúe un pacto por el cual el trabajador se comprometa a la cesión de su fuerza de trabajo y de sus frutos a cambio de una contraprestación o remuneración que le deberá abonar el cesionario de la actividad que realice.

En uso del derecho a la libertad de contratación con fines lícitos, reconocido en el inciso 14) del artículo 2.º de la Constitución Política del Perú, el trabajador y el empleador pueden pactar libremente el monto de la remuneración; sin embargo, en ningún caso la suma fijada podrá ser inferior al mínimo legal establecido por el Estado.

### **3.3. Limitación del tiempo de prestación del trabajo**

Dado el carácter libre del trabajo materia de nuestro estudio, el compromiso del trabajador de prestarlo no puede ser perpetuo, pues, de lo contrario, estaría enajenando su persona, es por ello que se le reconoce el derecho de terminar la relación laboral por su decisión unilateral a través de la renuncia.

Esto no afecta en nada la celebración de contratos a plazo indefinido, pues, como lo hemos dicho, en cualquier momento puede ejercer su facultad resolutoria, previo cumplimiento de las formalidades exigidas por la ley y aun incumpléndolas, caso este último en que podrá ser responsable de una indemnización por los daños y perjuicios causados con su actuar, pero nunca se le podrá exigir que se reincorpore al trabajo abandonado.

### **3.4. Limitación de la subordinación o dependencia**

Si bien el trabajo que es objeto de nuestro análisis tiene carácter dependiente, esta dependencia está limitada al poder de dirección del empleador al interior de la relación laboral, pero no tiene un carácter general e indiferenciado sobre los actos del trabajador fuera de los alcances propios del contrato de trabajo. Aceptar una extensión contraria de la dependencia sería volver a las etapas de la esclavitud y la servidumbre, ya superadas.

La subordinación laboral se puede apreciar de manera más marcada en los cargos de menor calificación y jerarquía, y de una manera más sutil, en los cargos de mayor especialización y más alta jerarquía.