

El presente trabajo es parte del capítulo escrito por el profesor **Fernando Javier CAPARRÓS**, publicado en: “Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”; GOLDIN, Adrián (Director); Ed. La Ley; Buenos Aires, 2ª. Edición, año 2013, págs. 21/23.

3.2.1. La persona del trabajador objetivada en el trabajo

La doctrina científica ha sido rica en expresiones que describen la razón de ser de este derecho especial. Más gráficas unas o más técnicas otras, todas resultan útiles para representar el eje en derredor del cual gira el derecho del trabajo. “Hay que decir que el trabajo es el hombre mismo, en su cuerpo y en su espíritu, y que no hay allí el objeto posible de un contrato de derecho civil” (Ripert, en Supiot 1993).

Esta verdad incontestable se repite, por parte de los autores, de manera diferente. Pero, en todo caso, poniendo el acento en el carácter inseparable de lo que bien podría denominarse, gráficamente “la representación dual”: la persona del trabajador, por un lado; y, por el otro, el esfuerzo de su actividad productiva y creadora. Ambas, no son sino dos representaciones diferentes de una misma identidad. Así, pues, la persona y su actividad productiva y creadora, hacen del objeto del contrato de trabajo algo singular que, en ese marco, se intercambia o se transige. En otras palabras, el objeto de la prestación del trabajador, o sea, su cuerpo, es la piedra angular en la que el derecho positivo se asienta (Supiot 1996). Trabajo y persona se confunden tan íntimamente, que hasta se ha llegado a afirmar que “...en realidad no existe el trabajo, sino hombres que trabajan”, desde que *el hombre “no pone en juego lo que tiene, sino lo que es”* (Mengoni, en Supiot 1996). Tanto es así, que al hombre que trabaja se lo ha llegado a denominar (denominación tan gráfica como detestable) “la máquina viva”, según la expresión de Biale Massé. A punto tal que “...es la propia persona del trabajador la que retirándose de la relación de trabajo, no deja más que el juego mecánico del intercambio de obligaciones, cuya insuficiencia se pone de relieve entonces” (Supiot, 1996).

El ordenamiento positivo argentino se encuentra preñado de cláusulas legales que corroboran esta afirmación. Así, el carácter *intuitu personae* de las obligaciones asumidas por el prestador de tareas en el contrato de trabajo se colige fácilmente, si se repara en varias de las cláusulas de la LCT, cuando se advierte que el objeto principal del contrato de trabajo es “...*la actividad productiva y creadora del hombre en sí*” y que “Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico...” (art. 4). La empresa no se entiende sino integrada por “medios personales” y el empresario o empleador sino relacionado con “los trabajadores” (arts. 5 y 26, respectivamente, LCT). El contrato de trabajo se concibe “siempre que una persona física” se obligue a prestar tareas en favor de otra (art. 21). Otro tanto se repite en la concepción de la relación de trabajo (art. 22) y en la prestación “en forma personal” que es dable esperar del socio-empleado (art. 27). El objeto del contrato de trabajo es concebido como “la prestación de una actividad personal e infungible” (art. 37).

Y, como consecuencia del carácter *personalísimo e insustituible de la prestación laboral* del contrato de trabajo, se establece la prohibición, para el empleador, de hacer discriminaciones arbitrarias (arts. 17, 81 y 172) y la de causar un “perjuicio moral” a sus dependientes (art. 66) cuidando “el respeto debido a la dignidad del trabajador” (art. 68). Se autoriza la posibilidad de ejercer controles personales del trabajador, pero “salvaguardando su dignidad” (art. 70). Se impone el deber de seguridad del trabajador (art. 75); como también, el reconocimiento de sus derechos sobre sus invenciones o descubrimientos

personales (art. 82). Asimismo, se consagra el derecho del prestador de servicios a la remuneración, por el solo hecho de haber puesto su capacidad de trabajo a disposición del dador de tareas (art. 103). Los descansos diario (art. 197), semanal (art. 204) y anual -no compensables por dinero- (arts. 150 y 162). Las licencias que procuran atender un sinnúmero de contingencias sociales (arts. 158, 214, 215, 217). La protección de la maternidad y del matrimonio (arts. 177/186); de la mujer y de los menores (arts. 172/176 y 187/195). La consideración de la salud del trabajador (art. 208 y sgtes.). La conformidad del trabajador para la cesión del contrato de trabajo (art. 229). Al tiempo de su extinción, se exige de los jueces la ponderación del carácter especial de las relaciones laborales a la hora de valorar las causas que la motivaron (art. 242).

Y, también por ese carácter *intuitu personae* que hace que la otra representación del ser humano que trabaja sea el objeto del contrato, este último se extingue por la muerte del trabajador (art. 248); o por su incapacidad física o mental; o por su inhabilitación para cumplir las tareas para las que fue contratado (art. 254). Y se requiere la presencia personal del trabajador para dimitir a su empleo (art. 240) o para desistir de acciones y derechos (art. 277).

Se comprende, así, el porqué de esta rama especial del ordenamiento jurídico, en tanto implica una excepción al principio de inalienabilidad del cuerpo humano (Supiot 1996). Y se comprende, también por esta misma razón, la *necesidad de objetivar en el trabajo la persona del trabajador*.