

CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO

Por

A. FERNÁNDEZ PASTORINO

ANTECEDENTES

EN el campo del Derecho Laboral la doctrina discute —encontrándose en estos momentos dividida— respecto a si existe el contrato de trabajo en la actualidad o ha cedido su puesto a la denominada relación de trabajo; o, en otros términos, si toda relación individual de trabajo tiene su origen en un contrato siendo la relación una figura, en todo caso, derivada de aquel, o que sirve para perfeccionarlo; o si se trata, en definitiva, de dos figuras jurídicas distintas, constituyendo hoy la relación de trabajo la institución principal, habiendo sustituido al contrato.

El derecho individual constituye una de las dos partes importantes en que se divide el Derecho del Trabajo. Esta disciplina jurídica se fue estructurando en base a la protección del trabajador, en forma particular. La figura central, el núcleo, estuvo constituido por el contrato de trabajo, derivación del contrato civil, el que adquirió caracteres propios.

El intervencionismo del Estado —concretado cuando se organiza el movimiento obrero y el Estado cede en su individualismo, caracterizado por el *laissez faire*— tendió, en el primer momento, a proteger al trabajador ante las injusticias derivadas de la aplicación extrema de la autonomía de la voluntad. Debió este intervencionismo fijar las bases mínimas de garantía para el trabajador, que permitieran no solamente resguardarlo contra la arbitrariedad, sino preservar su salud,

su vida y la de su familia. Opuso una valla a la discrecionalidad patronal fundada en la supremacía o mayor jerarquía que le otorgaba su superioridad económica.

En el siglo XX el Derecho del Trabajo nació para el trabajador industrial, para ir extendiéndose paulatinamente y convertirse en el derecho común que rige las relaciones que tienen por objeto la prestación de servicios humanos. El derecho individual de trabajo es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efectos de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida ¹.

El contrato de trabajo es, en consecuencia, el núcleo central alrededor del cual también se fue constituyendo el Derecho Laboral. Evidentemente, es producto de una evolución que derivó esta figura del contrato civil otorgándole características especiales con su propia naturaleza. El Derecho Romano reguló bajo el nombre de locación —*locatio*— el contrato en general, por el cual dos personas convenían o se ponían de acuerdo con el fin de regular sus derechos ². Locar valía tanto como arrendar, alquilar. En consecuencia, importaba tanto alquilar un inmueble como el trabajo de un hombre. Este contrato revisió dos modalidades importantes: el arrendamiento o locación de obras (*locatio conductio operis*) y el arrendamiento o locación de servicios (*locatio conductio operarum*). En el primer caso el locatario se obligaba a realizar una obra para otra persona, por un determinado precio, con lo cual lo importante era la obra a realizar; en el segundo, a prestar un servicio, constituyendo lo principal el trabajo personal; aunque en la práctica no siempre resultó fácil determinar cuándo se estaba en presencia de una u otra figura.

¹ DE LA CUEVA, M., *Derecho Mexicano del Trabajo*, t. 1, pág. 436, Ed. Porrúa, 1960.

² El profesor español DEMÓFILO DE BUEN recuerda —la cita corresponde al profesor DEVEALI— que en el *Derecho Romano*, originariamente, el contrato no nace del consentimiento sino es, según Perozzi, el acto lícito, el negocio, en oposición al acto ilícito, el delito. *Contrato de Trabajo y Relación de Trabajo*. Revista Derecho del Trabajo, enero 1942.

Contrato y Relación de Trabajo

Se reguló el trabajo humano en el título general de la locación, al lado del arrendamiento de las cosas y animales, puesto que existía la esclavitud, por lo cual el hombre, asimilado a una cosa, podía ser vendido o alquilado. Ambas formas de locación se fundaron en el concepto del trabajo servil.

Con la Revolución Francesa, abolido el régimen corporativo se produce, a la vez que una remodelación social, la aplicación de nuevos preceptos. A las nuevas relaciones jurídicas surgidas con el industrialismo se aplicaron los vetustos principios del Derecho Romano clásico antes citados, remozados por el Código Civil Francés, fundado en el dogma de la autonomía de la voluntad, derivación en el campo jurídico contractual de la igualdad ante la ley proclamada por la Revolución de 1789, que constituye la esencia del contrato civil. En virtud de ellos, nadie puede ser obligado si no lo ha consentido expresamente y, en consecuencia, el contrato civil se convirtió en la ley de las partes, por lo que las convenciones hechas en los contratos fueron para las partes la ley a la cual debieron someterse inexorablemente.

El contrato de trabajo como específico y diferenciado del civil aparece apremiado por las necesidades económicas del maquinismo y de la gran industria, para constituir la gran fuente de las obligaciones dentro del derecho individualista y liberal. Los teóricos consideraron que, abolidos los privilegios y siendo todos los ciudadanos iguales ante la ley, bastaba asegurar esa libertad para que el contrato fuera expresión del acuerdo recíproco y voluntario de las partes. Pero en la práctica no rigió el acuerdo recíproco de libres voluntades, imponiéndose la superioridad económica del empleador que hizo primar sus condiciones. La no intervención del Estado liberal en las relaciones económicas, por las razones conocidas, dio amplia y absoluta vigencia al principio de la autonomía de la voluntad. El intervencionismo, que en defensa de los trabajadores comenzó a limitar los alcances de esa libertad contractual fue dando perfiles definitivos al contrato de trabajo, imbuido ya por la limitación que impone el orden público —interés pú-

blico que, como esencial a la vida y a la incolumidad del cuerpo social, ha sido oficialmente reconocido y sancionado por el derecho positivo³; carácter que resulta de la naturaleza específica de las normas y no de que las mismas así lo establezcan expresamente— que, fundado en el interés social, impide en los hechos la arbitrariedad patronal puesto que sólo puede contratarse sobre las bases dadas por la ley —actualmente también por las que fijan las condiciones colectivas— por lo que no es ya el contrato la ley de las partes, sino que la ley se convierte en el contrato de las partes. La legislación del trabajo constituye el conjunto de garantías mínimas que se otorgan al trabajador.

Evolución del contrato

Pero con las limitaciones que el orden público impone, la figura del contrato laboral, en su concepción clásica, se ha ido paulatinamente desdibujando. De allí que muchos autores nieguen en la actualidad su existencia. El profesor Despontín⁴ concidera que, practicamente, el contrato de trabajo ha desaparecido. Tanto el trabajador como el empleador se someten directamente, en cada caso, a las disposiciones que sobre duración de la jornada, condiciones de labor, salarios, etc., determinan las leyes o las convenciones colectivas que actúan como estatuto reglamentario de una profesión. Si cada uno de los aspectos que pueden ser convenidos en un contrato aquellas lo prefijan, nada queda que pueda ser materia de convenciones. En los países donde se acepta o es de práctica general la aplicación de la cláusula de exclusión sindical, el empleador tampoco puede disponer la elección del trabajador, sino que aceptan el que en cada caso remita el sindicato respectivo.

Por otra parte las normas laborales sólo actúan cuando el trabajador se incorpora a la actividad, esto es, a través de la prestación del tra-

³ ANASTASI, L., *Contratos de trabajo ilícitos, contrarios al orden público o a las buenas costumbres*. Revista La Ley, t. 6, Sec. Jur. extranjera.

⁴ *Derecho del Trabajo. Constitucionalismo Social*. Imprenta Universidad de Córdoba. Ed. 1957.

Contrato y Relación de Trabajo

bajo, porque esta incorporación es el presupuesto necesario para la aplicación de las mismas. En consecuencia, el obrero que se compromete a trabajar para un establecimiento y, en el día fijado, no cumple la obligación, puede soportar todas las consecuencias jurídicas que deriven del cumplimiento de una obligación de hacer, pero tales efectos son reglados por el Derecho Civil y no se distinguen de los que se producen en todas las situaciones jurídicas semejantes, cualquiera sea la modalidad del contrato celebrado. Pero si comenzó a trabajar y se le niega, por ejemplo, el descanso hebdomadario, su derecho a gozar de él se fundamentará en la legislación del trabajo y sólo existe porque se encuentra trabajando. No es necesario, pues, que el contrato exista o sea válido para que se apliquen las reglas del Derecho del Trabajo a una situación objetiva en la cual alguien suministra trabajo a otro, mediante una remuneración⁵.

Por lo tanto, en materia laboral, la desaparición del contrato de trabajo —según la concepción clásica, fundado en el libre acuerdo de voluntades— es una realidad incuestionable, sosteniéndose ello por tres razones importantes. En primer lugar, considerando que el contrato es una institución nacida para regular un cambio de prestaciones, algo que pasa del patrimonio de una persona al de otra; o, como define el art. 1137 de nuestro Código Civil, cuando varias personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común destinada a regular sus derechos; no pudiendo aceptarse que el trabajo humano deba quedar sujeto al derecho de las obligaciones y de los contratos, que es un derecho de las cosas, a diferencia del Derecho del Trabajo que es un derecho para los hombres⁶. La vigencia plena del contrato se concretó mientras el trabajo fue considerado como una mercancía; pero el Derecho del Trabajo —como lo afirma de la Cueva— reclama una interpretación finalista, ya que tiene como propósito fundamental el logro

⁵ GÓMEZ, Orlando, *Contrato de Trabajo y Relación de Empleo*. Revista Derecho del Trabajo, pág. 529, año 1948.

⁶ Esta posición ha sido sostenida por el profesor DE LA CUEVA, en *ob. cit.*, t. 1, pág. 478.

de los mas altos valores humanos, esto es, que pueda el hombre alcanzar una existencia digna.

En segundo lugar, por la aparición de lo que ha sido denominada relación de trabajo. No existiendo el acuerdo recíproco y previo de voluntades, característica del contrato, lo importante, se afirma, lo constituye la prestación efectiva del servicio, lo que determina que el trabajador queda amparado por las normas laborales; mientras el trabajador no se integre en la empresa o en el taller no nacen ni el deber de obediencia ni el de ordenar, esto es, la subordinación.

El tercer lugar, se concreta la llamada propiedad del trabajador sobre su empleo, o sea que éste se incorpora a la empresa con la seguridad de su estabilidad en el cargo, ajeno a las fluctuaciones económicas respecto a la mano de obra o de su oferta o demanda.

Evidentemente, el Derecho del Trabajo en particular y el Derecho en general, han experimentado una transformación profunda. Las bases o el fundamento individualista del Derecho y del Estado se ha resquebrajado, siendo sustituida, cada vez más, por una concepción socialista —en su acepción amplia— en lo político, económico y jurídico. Asistimos en la actualidad a lo que se ha denominado crisis —evolución— del Derecho; pero no en cuanto éste tiende a desdibujarse o morir ⁷, sino que su concepto, sus fundamentos actuales tienden a transformarse, acorde con una nueva forma de sentir o pensar o, en otros términos, de concebir el Derecho ⁸.

Consecuentemente también la figura del contrato tiende a transformarse y en este sentido, como expresión de la libre voluntad de las

⁷ Fue enunciada por el profesor CARNELUTTI, Francisco, como *la muerte del derecho*. V. *Crisis del Derecho*, pág. 393 y sgtes. Ed. E.J.E.A., 1961.

⁸ Expresa SATANOVSKY, M., que no se trata más que de una crisis de evolución y de crecimiento de las instituciones jurídicas y no de éstas; lo que está en crisis, mejor dicho en evolución, es el fundamento filosófico y jurídico de la reglamentación de la libertad, es la crisis del crecimiento de las instituciones jurídicas y de sus conceptos básicos y no de las instituciones mismas. *Tratado de Derecho Comercial*. t. 1. pág. 108.

Contrato y Relación de Trabajo

partes, ha llenado su ciclo. El contrato ha perdido su elemento sustancial, la voluntad autónoma y ha sido sustituido por la ley. Por otra parte, la mayoría de las normas que constituyen el Derecho del Trabajo se refiere, más que al contrato considerado como negocio jurídico y a su estipulación, a la ejecución que se da al mismo por medio de la prestación de trabajo; y la aplicabilidad y los efectos de aquéllas dependen, más que del tenor de las cláusulas contractuales, de las modalidades concretas de dicha prestación. Tales normas al menos en algunos casos no sólo prescinden de las cláusulas contractuales, sino que parecen prescindir también de la existencia y validez de un contrato de trabajo y, por lo tanto, resultan aplicables aún en el caso de que se lo considere nulo. *Se desprende de lo expuesto que el objeto de la reglamentación legislativa es el hecho del trabajo más que el contrato estipulado entre las partes*⁹.

La insistencia en el mantenimiento del contrato de trabajo con sus características y concepción clásica se deriva de continuar considerando al Derecho del Trabajo, sobre todo en este aspecto, como derecho privado, dentro de la distinción que viene desde los romanos. Pero el Derecho del Trabajo no es derecho privado ni derecho público —distinción que en su momento negaron, entre otros, Duguit y Kelsen— dado que todo derecho participa de ambos. El derecho privado, repetimos, es un derecho de las cosas, de las obligaciones y de los contratos; el Derecho del Trabajo, en cambio, posee una finalidad social, evitando que el trabajo sea considerado como mercancía. Constituyendo su programa regular el hecho social del trabajo subordinado para conceder al trabajo en general la posición que le corresponde, lo cumple utilizando los medios de ambos derechos¹⁰.

⁹ DEVEALI, M., *Líneas de Derecho del Trabajo*, pág. 234 y sgts. Ed. Tipográfica Editora Argentina, 1956.

¹⁰ KROTOSCHIN, E., *Tendencias actuales en el Derecho del Trabajo*, pág. 23. Ed. E.J.E.A., 1959.

Derecho Social

El Derecho del Trabajo está vinculado muy profundamente con la transformación social de los pueblos y sus propósitos ha sido y es ubicar a los trabajadores en la posición que les corresponde en el orden social o en la sociedad en que actúan. La idea de un derecho social, enunciado por Gierke a fines del siglo pasado, constituye una realidad hoy, contemplando al hombre como integrante de lo social. Agrega a la dicotomía entre derecho público y privado una tercera categoría, el derecho social, cuyo objetivo es la *incorporación del individuo a la comunidad organizada, su socialización, en el sentido específico que adquiere necesariamente la palabra*¹¹.

El concepto de derecho social de Gierke se inspira tanto en valores individuales como en valores colectivos. No desdeña la personalidad del individuo sino que, al contrario, trata de alzar esta personalidad mediante la incorporación —no subordinación— a un organismo superior que proporciona mayor posibilidad al individuo de desarrollarse¹². En consecuencia, el Derecho del Trabajo no es derecho de coordinación, que caracteriza al derecho privado; tampoco es derecho público, dado que no tiene como finalidad la subordinación a ninguna autoridad u organización superior, sino que es derecho social, cuya finalidad consiste en la incorporación, la efectiva integración del trabajador dentro de la sociedad.

Dentro de la doctrina jurídica de Gustavo Radbruch el derecho social es el resultado de una nueva concepción del hombre por el derecho. El Estado se impone a la relación privada de producción, sujetándola a las necesidades sociales. Para el jurista alemán, la distinción clásica entre derecho público y privado ignora el fenómeno de la división de la sociedad en clases, la lucha que entre ellas existe y su organización en asociaciones profesionales. El hombre colectivo es tomado

¹¹ KROTOSCHIN, E., *O. Cit.*, pág. 23.

¹² KROTOSCHIN, E., *Ob. Cit.*, pág. 24.

Contrato y Relación de Trabajo

como base del derecho social, el que se inspira no en la idea de la igualdad de las personas, sino en la de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen; la igualdad deja de ser, así, punto de partida del derecho, para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico¹³.

El Derecho del Trabajo es un derecho social nuevo, que se enfrenta a un problema de la vida humana —según la concepción de Nikisch— y postula nuevos valores y conceptos. Busca la realización de la justicia social. Pero la doctrina del derecho social —resultado de una nueva concepción del hombre por el Derecho— en su concepción integral, aún no ha sido completamente elaborada, no concretado todavía su alcance y contenido encontrándose en plena evolución.

Relación de trabajo

Ha sido definida por muchos autores de las formas más variadas, de acuerdo a las distintas posiciones adoptadas, que hemos señalado al comenzar este trabajo, aunque conservando un fondo común. Así de la Cueva la considera como *el conjunto de derechos y obligaciones que derivan, para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación del servicio*¹⁴. Para Caldera, *la relación jurídica que existe entre el trabajador y su patrono, cualquiera que sea el hecho que le de nacimiento*¹⁵. *Es una relación duradera y permanente, de carácter personal, establecida en base de lealtad y confianza recíprocas, que une a todos los colaboradores de la empresa en una comunidad de intereses y fines, sintiéndose todos ellos solidarios en una obra común de interés nacional y colectivo, según expresa Polo*¹⁶. En definitiva, *es el conjunto de obligaciones y derechos, que crean una relación discontinua*

¹³ Pueden verse desarrolladas las ideas de RADBRUCH, Gustavo, en *Introducción a la Filosofía del Derecho*, pág. 157 y sgts. *Breviarios. Fondo de Cultura Económica y en Filosofía del Derecho*, pág. 163. Ed. Revista de Derecho Privado, 1952.

¹⁴ DE LA CUEVA, M., *Ob. cit.*, pág. 457.

¹⁵ CALDERA, R., *Derecho del Trabajo*, pág. 263. Ed. El Ateneo, 1960.

¹⁶ *Del contrato a la relación de trabajo*. Revista de Derecho Privado, pág. 80 Madrid, 1941.

entre trabajador y empleador con motivo del enrolamiento o enganche o incorporación del primero al trabajo.

Es decir, que de acuerdo de voluntades destinado a reglar los derechos y obligaciones de ambos, característica fundamental del contrato, cede a la efectiva incorporación del trabajador¹⁷. En realidad, la idea de la relación de trabajo, dentro del Derecho Laboral no ha sido para completar sino para sustituir la del contrato de trabajo, considerándose que no se trata de un avance del Estado sobre los individuos sino de una nueva concepción de éste en defensa de una clase social determinada.

Pero la idea de relación de trabajo implica la existencia de una relación individual, esto es, entre trabajador y empleador, nunca puede vincular a una asociación profesional.

Fue el jurista francés Molitor uno de los primeros en distinguir estas dos figuras, al determinar que la subordinación del trabajador sólo se hace efectiva con el cumplimiento de la obligación asumida en el contrato, no bastando para ello el simple acuerdo de voluntades.

El contrato de trabajo fue una realidad incuestionablemente mientras la relación jurídica se mantuvo en el campo individual, en una etapa en que el trabajador se sometió a las condiciones impuestas por el empleador o, al comienzo del intervencionismo estatal, cuando la legislación tendía a limitar, por medio del *orden público*, la omnipotencia de la *autonomía de la voluntad*. El contrato individual se transformó cada vez más ante el desarrollo del derecho colectivo de trabajo. Las asociaciones profesionales obreras —o sindicatos— regulan por intermedio de las convenciones colectivas las condiciones generales de labor, constituyendo en definitiva, este tipo de normas, el estatuto de la profesión respectiva.

¹⁷ Esta *relación de trabajo* está caracterizada, lo expresa BARASSI, L., *Tratado de Derecho del Trabajo*, t. 1, pág. 264, Ed. Alfa, 1953, por los siguientes elementos distintivos: una organización de empresa intermediaria entre la prestación del trabajo y el consumidor; la incorporación del trabajador en el organismo de la empresa; la subordinación del trabajador al empresario; la separación del trabajador de los riesgos de la empresa y la correlación de la prestación de trabajo y su retribución.

Contrato y Relación de Trabajo

Conclusiones

En las relaciones que se crean entre trabajador y empleador individuales surge con claridad la vinculación contractual que derivada de un consentimiento mutuo crea un vínculo jurídico; pero ello no aparece frecuentemente muy claro cuando el trabajador se vincula con una empresa. Aquí puede aparecer como exacta, en principio, la tesis de Polo¹⁸ de que la relación laboral no nace del contrato, sino de la *sujeción jurídico-personal a dicha comunidad económica*. Surgiría así la relación laboral sin necesidad de la existencia de un contrato.

Participamos de la corriente de opinión que considera la permanencia del contrato de trabajo y de la relación laboral como su complementación: la relación laboral perfecciona al contrato que surge, expresa o tácitamente, entre trabajador y empleador y que establece un vínculo que relaciona a ambos. Es cierto que la relación de trabajo impresiona con mas nitidez en la empresa, comunidad de producción cuyo fin es económico y donde tiende a prevalecer lo social sobre el interés particular de las clases que lo integran¹⁹, pero también, que ello no elimina ni sustituye al contrato, dado que de él emana o en él se origina.

La doctrina ha considerado el problema de la crisis de la dogmática tradicional del contrato. La crisis de los principios liberales ha arrastrado consigo al contrato caracterizado por el principio de la autonomía de la voluntad. Esta evolución se realiza no en cuanto a lo que de forma creadora de relaciones jurídicas comporta, sino en los principios inspiradores de la institución en sí. El predominio del contenido normativo sobre el imperio regulador de la voluntad de las partes, la sustitución de los intereses individuales por los colectivos, la intervención creciente del poder público van determinando una evolución en el con-

¹⁸ *Ob. cit.*, enero-febrero, 1941.

¹⁹ GARCÍA OVIEDO, C., *Tratado Elemental de Derecho Social*, pág. 100, 1950.

trato de trabajo, que pasa de ser una relación libre a convertirse en un contrato obligatorio, caracterizado por ser más bien un contrato de adhesión ²⁰.

Por consiguiente, si por contrato de trabajo entendemos la expresión de voluntades autónomas, elemento esencial de esta figura, evidentemente éste ha perdido su característica y no existe; pero si admitimos que el contrato ha evolucionado en su contenido, que ha sufrido una transformación aún no terminada, es evidente que sirve todavía de vínculo jurídico entre partes individuales. Esta crisis o evolución señalada ya alcanza no solamente a su formación como a sus efectos, esto es, tanto la libertad para contratar como la fuerza obligatoria del vínculo, que se relaciona con la intervención creciente del legislador.

Consideramos que respecto a este problema debe efectuarse una distinción. Desde el punto de vista del *origen o fuente de obligaciones* no podemos hablar sino de la existencia de un contrato, que crea un vínculo jurídico permanente o continuo entre dos partes y es fuente de obligaciones; en segundo lugar, la *fijación* del contenido de esas relaciones que surgen del contrato. Como lo expresa Alonso García ²¹, la primera tiene lugar en virtud de un acto originario que, normalmente, es un acuerdo de voluntades; la relación puede establecerse ya por conducto de un contrato o por la vía de normas imperativas, externas ²².

En consecuencia, no existe, a criterio nuestro, contradicción entre ambas figuras, constituyendo la relación laboral el perfeccionamiento

²⁰ ALONSO GARCÍA, M., *Derecho del Trabajo*, t. 2, pág. 42 Ed. Bosch.

²¹ ALONSO GARCÍA, M., *Ob. cit.*, pág. 44.

²² Según GARCÍA OVIEDO, *ob. cit.*, pág. 104, la más reciente doctrina alemana participa de esta concepción. El contrato de trabajo, dice Holtzendorf, determina la inserción del trabajador en la empresa-comunidad. Es decir, a la incorporación precede el contrato. Mansfeld estima que *el ordenamiento de la comunidad-empresa forma verdaderamente la relación de trabajo, pero nunca determinará el nacimiento de derechos y obligaciones. La causa de éstos es una declaración recíproca de voluntad: el contrato de trabajo.*

Contrato y Relación de Trabajo

del contrato de trabajo. La efectiva incorporación del trabajador pone en movimiento la legislación que lo protege a través de un vínculo jurídico permanente que lo une al empleador y que se constituye como fuente de derechos y obligaciones. La relación de trabajo no puede crear sino un vínculo discontinuo, el que aparece y desaparece con el cumplimiento de la jornada de labor. Es a través de aquel vínculo permanente, emanado del contrato, que se invoca y aplica la legislación protectora del trabajador.

El contrato de trabajo debe ser considerado, desde otro punto de vista, como protector de la libertad del trabajador, dado que la necesidad del consentimiento, en el origen de la vinculación —o contrato—, representa la mejor garantía de la libertad individual, cuya existencia y tutela constituyen respectivamente la condición y el objeto del Derecho²³.

Consideramos que con el transcurso del tiempo y a breve plazo, este problema será superado teniendo en cuenta el avance que sobre el Derecho del Trabajo y particularmente sobre el contenido del contrato laboral está realizando la Seguridad Social. En verdad que la mayor parte de las estipulaciones legales o convencionales que emanan del contrato laboral constituyen, cada día en mayor proporción, objeto de estudio de la disciplina jurídica que es el Derecho de la Seguridad Social —conjunto de instituciones, principios, normas legislativas, etc., que el Estado sanciona para concretar la Seguridad Social— y que se vincula —con un propósito integrativo— a todo aquello que lleve a concretar el desarrollo total de la personalidad humana.

²³ En su libro citado: *Tendencias Actuales en el Derecho del Trabajo*, Cap. 2°, el profesor КЛОТОВСКИИ defiende esta posición, considerando al contrato como instrumento de libertad y de comunidad. pág. 70, y sgts.

