

¿Qué proteger y cómo proteger?

Los principios del Derecho del Trabajo como cimientos de una disciplina dinámica.

What and how to protect?

The principles of labor law as the foundation of a dynamic discipline.

Fecha de recepción: 15 de Octubre del 2014

Fecha de aceptación: 30 de Noviembre del 2014

Autor: Rodrigo Palomo Vélez. Licenciado en Ciencias Jurídicas, Universidad de Talca, Abogado, Doctor en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Valencia, España, Académico de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, y Director del Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Talca, correo electrónico: rpalomo@utalca.cl

Palabras claves: Derecho del Trabajo, subordinación jurídica, principios, trabajador.

Keywords: labor law, legal subordination, principles, worker.

Resumen: El ensayo identifica las bases para reflexionar acerca del trabajo como condicionante de vulnerabilidad jurídica de quienes lo desarrollan. La atención se centra, en tal sentido, en lo que la doctrina europea ha denominado el “genoma laboral”, esto es, los elementos genéticos del Derecho del Trabajo (¿a quién proteger y cómo proteger?) y sus diversas combinaciones, en el origen, consolidación y “crisis” de esta disciplina jurídica. En tal sentido, se pretende identificar quienes son aquellos sujetos que realizan trabajo en circunstancias tales de requerir una particular protección jurídica. Junto con lo anterior, se analiza cuál ha de ser esa protección. En particular, se esbozan

algunas directrices generales respecto de cómo el Derecho del Trabajo ha asumido, con carácter preferente, dicha misión. En un escenario, en que ya no cabe proclamar una voz unívoca al carácter tutelar fundante del Derecho del Trabajo, ha sido útil reafirmar la labor que pueden cumplir sus principios en cuanto sustento de su identidad. Junto con la importancia de los principios en la realización práctica del sistema jurídico laboral, su importancia dogmática reside, pues, en que conforman el armazón fundamental de la disciplina, pese a la variación, fugacidad y profusión que generalmente tienen sus normas.

Abstract: The essay identifies the basis for thinking about work as a condition of legal vulnerability of those who develop it. The focus is, in this sense, as the European doctrine has been called the "labor genome" that is, the genetic elements of Labour Law (who and how to protect?) And their various combinations, in the origin, consolidation and "crisis" of this legal discipline. As such, it seeks to identify those subjects who are performing work in circumstances that require a particular legal protection. Along with this, it analyzes which is to be the protection. In particular, outlines some general guidelines on how labor law has assumed a preferential basis this mission. In one scenario, in which it can no longer proclaim a univocal voice to the foundational protective nature of labor law, which has been useful to reaffirm the role that can meet their principles regarding their identity. Along with the importance of the principles in the practice of labor legal system, its dogmatic significance lies, then, on the fundamental framework of the discipline, despite the variation, transience and profusion that generally have their rules.

1. Planteamiento

Las líneas que siguen pretenden servir de invitación a reflexionar acerca del trabajo como condicionante de vulnerabilidad jurídica de quienes lo desarrollan, o de algunos de ellos. En efecto, la vulnerabilidad del colectivo protegido está en la esencia del Derecho del Trabajo, al punto de ser justificante de su propia existencia.

Los trabajadores son un grupo vulnerable, desde el momento que se constata la desigualdad material que se plantea respecto de su contraparte en las relaciones laborales. Sobre este cimiento se ha ido construyendo la protección jurídica organizada en torno al Derecho del Trabajo.

Por tanto, discutir sobre la esencia del Derecho del Trabajo, y sobre el alcance de la protección jurídica que otorga a los trabajadores, supone, sin duda,

pensar la razón de ser de esta disciplina jurídica (ontología jurídica) y sobre los valores que la sostienen (axiología jurídica).

La estructura propuesta, para seguir estas ideas, es la siguiente. Reflexionar, por una parte, acerca de cuál es el grupo vulnerable en el mundo del trabajo. Es decir, identificar quienes son aquellos sujetos que realizan trabajo en circunstancias tales de requerir una particular protección jurídica. Junto con lo anterior, habrá que pensar cuál es esa protección jurídica. En otras palabras, identificar cómo el Derecho puede contribuir a sobrellevar esa situación de vulnerabilidad. En particular, pretendo esbozar algunas directrices generales respecto de cómo el Derecho del Trabajo ha asumido, con carácter preferente, dicha misión.

2. La compleja definición de los sujetos tutelados

No es extraño encontrar autores que se pregunten hoy si los trabajadores necesitan o no de una protección normativa específica, o si siguen siendo económicamente débiles frente al empleador.

Las respuestas, hoy, son muchísimo más complejas que en los albores de la cuestión social, generada por la Revolución Industrial.

Las primeras leyes sociales (laborales) se dictaron, es cierto, con una finalidad muy precisa, cual fue poner fin a las situaciones de abuso y de explotación que afectaban a una gran cantidad de trabajadores asalariados que prestaban servicios en las fábricas. En la actualidad, la cuestión ha cambiado, aunque a veces nos preguntemos qué tanto.

Pero es innegable que en ese caldo de cultivo, revolucionario, apareció el embrión de lo que después sería el Derecho del Trabajo. Ahí se pueden identificar, por tanto, sus elementos constitutivos esenciales, sus cromosomas.

En una labor simplificadora, dichos elementos se pueden agrupar en dos grandes categorías. Por un lado, se encuentran los componentes básicos del Derecho del Trabajo, que hacen referencia a los materiales usados en la construcción de esta rama jurídica, materiales que presentan orígenes diversos, en cuanto pueden proceder tanto de la autonomía privada, sea individual o colectiva, como de las actuaciones llevadas a cabo por los poderes públicos. Por otro, ya en el referido caldo de cultivo se evidenciaron las dos dimensiones típicas que siguen acompañando al Derecho del Trabajo: la individual y la colectiva.

Pues bien, a lo largo del tiempo, estos cromosomas se han ido emparejando entre sí a través de distintas combinaciones, en una evolución constante, hasta llegar a modelar el complejo código genético del Derecho del Trabajo o, si se prefiere, el genoma laboral¹.

Intentemos, pues, encontrar algunas pistas para descifrarlo. El Derecho del Trabajo se ha construido sobre la base de la necesidad de brindar protección a determinadas personas que prestan sus servicios a terceros, y ha operativizado la selección de su colectivo tutelado recurriendo, en general, a la noción de subordinación. Efectivamente esta noción tuvo, en un primer momento, una función social de referencia, asociada al proletario o contratante débil.

Pero el Derecho del Trabajo, relativamente nuevo en la Historia, muda de ropaje con cierta facilidad, de forma que sigue apareciendo siempre nuevo. De hecho, una de sus características más acusadas es precisamente su dinamismo, acentuado respecto de lo que puede apreciarse en otras disciplinas.

En sus intentos de adaptarse a los distintos contextos socioeconómicos y políticos en que se mueve, el Derecho del Trabajo ha ido experimentando constantes mutaciones genéticas. Ellas han ido de la mano, en buena medida, con las también constantes redefiniciones del colectivo tutelado.

A estas alturas, los cambios en el modelo clásico de producción son una realidad suficientemente asentada. Nadie discute la crisis del modelo fordista/taylorista de organización del trabajo. La descentralización productiva, la globalización, el desarrollo tecnológico, entre otros factores, han requerido la implantación de sistemas de organización del trabajo más flexibles, donde “el compromiso del trabajador se centra más en el resultado que en el puro desarrollo de la actividad contratada”².

Como corolario de este torbellino de cambios, se ha producido una pérdida de la hegemonía social y jurídica del trabajador típico, foco de protección del Derecho del Trabajo en su fase de génesis. Dicho de otro modo, las formas actuales de realización del trabajo han remecido con fuerza los supuestos fácticos y dogmáticos a partir de los cuales se construyeron las instituciones jurídicas tradicionales de regulación y protección del trabajo remunerado.

¹ Estas expresiones metafóricas han sido tomadas de NORES TORRES, Luis Enrique. “El genoma laboral: orígenes, componentes y evolución del Derecho del Trabajo”. *Quaderns de Ciències Socials, Universitat de València*. N° 7. España, 2007.

² VALDÉS ALONSO, Alberto. “Tipología del trabajo autónomo”. *Documentación Laboral*, N° 70. España, 2004. P. 11.

En general, las respuestas del Derecho del Trabajo frente a estas circunstancias se han traducido en una tendencia expansiva de su ámbito de aplicación. Se trata de una especie de fuerza centrípeta o *vis attractiva*, fuertemente influida por una suerte de espiritualización de la noción de subordinación, no siempre debidamente justificada, que ha tenido como objetivo la permanencia de dicho concepto como requisito definidor, aunque más elástico, del contrato de trabajo, y su adaptación a las crecientes exigencias sociales de protección, que por cierto exceden de la figura del trabajador típico.

En ello ha influido también la histórica carencia de una categoría intermedia entre el trabajo dependiente y el trabajo autónomo, de modo que el descarte del primero ha venido significando, hasta hace poco, necesariamente caer en el segundo³.

Los ejemplos de estas técnicas expansivas son complejos y disímiles. Van desde la alteración de las concepciones clásicas de la subordinación jurídica, para asegurar la protección de quien presta el trabajo, en casos como el suministro de trabajadores, a otras que implican la extensión parcial de ciertos instrumentos de protección de corte laboral a determinadas formas de trabajo autónomo, como el trabajo parasubordinado o económicamente dependiente.

Con todo, esta tendencia envuelve el riesgo de desfigurar los criterios claves que definen el trabajo regido por el Derecho del Trabajo, generando inseguridad en el tráfico jurídico y favoreciendo la aparición de disfunciones en el mismo.

Asimismo, frente a la referida tendencia expansiva, de un tiempo a esta parte vienen presentándose puntuales pero sintomáticos fenómenos en el sentido inverso, es decir, deslaboralizadores.

La huida del Derecho del Trabajo, fundada ahora en una especie de fuerza centrífuga, consiste en “la utilización preferente de figuras jurídicas contractuales no laborales para definir determinadas prestaciones de servicios, y correlativamente el éxito hacia formas jurídicas típicamente civiles y mercantiles, en supuestos de descentralización productiva y contratación

³ Al respecto, vid. por todos a MONTOYA MELGAR, Alfredo. “Sobre el trabajo dependiente como categoría delimitadora del Derecho del Trabajo”. *Revista española de Derecho del Trabajo*, N° 91. España, 1998. P. 714; SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio. *Los trabajadores autónomos. Hacia un nuevo Derecho del Trabajo*. Cinca, España. 2004. P. 39 y ss.; y CRUZ VILLALÓN, Jesús. “El trabajo autónomo: nuevas realidades, nuevos retos”. *Temas Laborales*, N° 81. España, 2005. P. 16.

externa de servicios profesionales, que se amplía también a la prestación de determinados trabajos atípicos”⁴.

Se trata, en definitiva, de sacar del ámbito de protección del Derecho del Trabajo a sujetos que no revestirían la peculiar vulnerabilidad jurídica que justifica la acción protectora laboral.

Las diversas manifestaciones de este fenómeno elusivo van desde aquellas que, aunque caben en la visión jurídico-laboral tradicional, están vinculadas al margen de acción que dan las notas características del contrato de trabajo al intérprete judicial (por ejemplo, en razón de la concreta interpretación del vínculo de subordinación), hasta los supuestos en que existe una base legal que justifica la inaplicación del Derecho del Trabajo, como ocurre con las relaciones laborales excluidas de la aplicación de esta normativa.

De esta forma, esta tendencia contractiva no aparece única o necesariamente como una perversión de quien la aplica, sino también, en cierta medida, importa una reacción contra la aplicación de normas disfuncionales, no siempre justificadas, insisto, sobretodo si se piensa en la ya señalada pérdida de homogeneidad de la figura del trabajador⁵.

En el plano internacional hay dos instrumentos coetáneos que reflejan la actual tensión entre las tendencias recién indicadas. Por una parte, la Recomendación N° 198 de la OIT, sobre la relación de trabajo, de 2006, es la primera recomendación de este organismo internacional que enfrenta expresamente el problema de las nuevas formas de empleo. En la tendencia expansiva, vuelve a reclamar la centralidad del trabajo asalariado en la regulación de las distintas formas de prestación de servicios, reforzando la presunción de laboralidad y negando espacio de acción a la autonomía privada para calificar dichas relaciones jurídicas⁶.

En la dirección contraria aparece, también en 2006, el Libro Verde de la Unión Europea⁷. Con la intención de abrir el debate acerca de la modernización de la dimensión individual del Derecho del Trabajo en Europa, este Libro propone una fórmula específica, la flexiseguridad, consistente muy básicamente en un

⁴ BAYLOS, Antonio. “La huida del Derecho del Trabajo: tendencias y límites de la deslaboralización”. En ALARCÓN CARACUEL, Manuel; MIRÓN, María del Mar. *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar*. Marcial Pons, España. 2000. P. 35.

⁵ Un interesante planteamiento sobre esta tendencia, en RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel. “La huida del Derecho del Trabajo”. *Relaciones Laborales*, Tomo II. España, 1992. Pp. 85-92.

⁶ Véase particularmente el punto II de la citada Recomendación, titulado “Determinación de la existencia de una relación de trabajo”.

⁷ Adoptado por la Comisión de las Comunidades Europeas, bajo el título de *Libro Verde. Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*, en Bruselas, Bélgica, con fecha 22 de noviembre de 2006.

intercambio de las tutelas ofrecidas por los ordenamientos en el ámbito del trabajo clásico por unas nuevas tutelas en el mercado, vinculadas principalmente al aprendizaje permanente, a las políticas activas de trabajo, a los sistemas de ayudas por desempleo y a normas más flexibles en el ámbito de la seguridad social.

Uno de los ejes temáticos de este Libro Verde es precisamente la inseguridad jurídica que se plantea en la calificación de las relaciones de prestación de servicios. Al respecto, da por descontado que el Derecho del Trabajo pueda reformular sus bases identificantes, toda vez que ha perdido su función originaria de paliar las desigualdades económicas y sociales inherentes a la relación laboral⁸.

Pero aprovechando esta crónica de la muerte del Derecho del Trabajo, volvamos al centro de la discusión.

Con el tiempo la noción de subordinación se ha juridificado y se alza actualmente como la figura normativa de primer orden a la hora de justificar la aplicación de las normas laborales. En otras palabras, es el gran elemento decisorio en el debate sobre las fronteras del Derecho del Trabajo.

Efectivamente, las notas características del contrato de trabajo, puerta de entrada a las relaciones laborales clásicas, presentan un elevado nivel de abstracción. Cabe advertir, por tanto, que la cuestión se enmaraña cuando se piensa en las relaciones de prestación de servicios de naturaleza difusa, donde existe una duda genuina y razonable sobre si hay o no vínculo laboral, es decir, en las denominadas zonas grises o fronteras difíciles del Derecho del Trabajo.

El problema no es menor si se tienen en consideración las importantes consecuencias de la calificación de estas relaciones, que podrán o no ser contractuales. Concretamente, su inserción o no en el espectro protector del Derecho del Trabajo. El necesario acoplamiento entre la situación y la norma, se ha señalado, “suele encerrar fuertes dosis de inestabilidad, por cuanto que ciertas apariencias pueden ser condicionantes de distorsión”⁹.

Para peor, estas zonas grises no son estáticas, sino movedizas, cambiantes en el tiempo, lo que aumenta el riesgo de inseguridad jurídica. Además, se caracterizan por referirse a supuestos de prestación de servicios socialmente

⁸ Una interesante y exhaustiva mirada crítica al Libro Verde, en LOY, Gianni. “Apuntes sobre el Libro Verde, Modernizar el Derecho del Trabajo para afrontar los retos del siglo XXI”. *Relaciones Laborales*, N° 15-16. España, 2007. Pp. 47-70.

⁹ GARCÍA PIQUERAS, Manuel. *En las fronteras del Derecho del Trabajo*. Comares, España. 1999. P. 2.

típicos, en el sentido de que además de ser inevitables, se producen con cierta frecuencia en el tráfico jurídico.

Asimismo, y valga la precisión, las zonas grises no exigen –al menos conceptualmente– que la relación jurídica de que se trate se construya a partir de la intención defraudatoria de las partes. Es decir, cuando hay falso trabajo autónomo, por ejemplo, derechamente hay una huida ilegítima del Derecho del Trabajo, y no una zona gris en su esfera de protección.

3. La también compleja definición de las fórmulas de protección jurídica

El panorama hasta aquí descrito es de una exquisita complejidad. Hemos visto, hasta ahora, las dificultades que plantea la delimitación de los sujetos trabajadores requirentes de protección jurídica en razón de la vulnerabilidad que les supone la realización del trabajo. Veamos, como siguiente paso, cómo ha ido definiéndose dicha protección jurídica.

Desde la génesis del Derecho del Trabajo, la ley ha ocupado un lugar prioritario como instrumento de protección de los trabajadores. La intervención del Estado, a través de la ley, en las relaciones laborales, reconociendo y garantizando derechos mínimos irrenunciables para los trabajadores es, en efecto, un presupuesto de nacimiento de esta disciplina.

Esta protección rompe, así, los esquemas civiles de autonomía de la voluntad e igualdad de las partes contratantes.

Pero dicho lo anterior, resulta evidente que la protección jurídica debiese ir en directa correlación con las necesidades de protección. Por tanto, si la realización del trabajo causa distintos niveles de vulnerabilidad jurídica, ha de pensarse también en distintas respuestas desde el Derecho. Distintas en intensidad (por ejemplo, permitir mayores márgenes de flexibilidad respecto de grupos efectivamente menos vulnerables), y distintas en los instrumentos jurídicos que concretan la protección (instrumentos que, por cierto, no necesariamente han de ser laborales).

Así las cosas, habrá de brindarse una protección jurídica más intensa a aquellos sujetos que se encuentren en situaciones jurídicas de mayor vulnerabilidad. Piensen, por ejemplo, en los trabajadores subordinados especialmente vulnerables, como los menores de edad, las madres (y padres) en épocas cercanas al nacimiento de sus hijos, los trabajadores particularmente vulnerables por motivos sindicales, entre otros.

Existirán también formas particulares de protección atendida la naturaleza especial de ciertas prestaciones de servicios, como ocurre con la admisión y regulación de los contratos especiales de trabajo.

Asimismo, los contratos atípicos o nuevas formas de empleo (por ejemplo, los contratos a tiempo parcial o el teletrabajo) plantean requerimientos especiales de protección.

Por otro lado, como vimos, el surgimiento de zonas fronterizas de empleo, entre el trabajo subordinado y el autónomo, ha supuesto un reclamo de una respuesta normativa tendiente a satisfacer las necesidades protección jurídica y social de esta clase de trabajadores.

Ha de tenerse presente, también, que las personas suelen tener en la actualidad distintas trayectorias laborales. El trabajo subordinado, en jornada completa, que acompañaba casi toda la vida del trabajador ya no es la realidad social predominante. Hoy, en un mismo sujeto suelen sucederse periodos de trabajo dependiente, de trabajo autónomo, de trabajo a tiempo parcial, periodos de no trabajo. Todo esto influye en la protección que ha de brindar el Derecho del Trabajo y el Derecho Social en general.

Existe, entonces, un nuevo y vital espacio de reformulación del Derecho del Trabajo como un sistema normativo protector y ordenador de las formas de prestación de servicios demandantes de particular protección jurídica, pero aceptando y valorando la diversidad, tanto en sus proyecciones como en las posibles respuestas jurídicas.

4. El recurso a los principios del Derecho del Trabajo

En este escenario, en que ya no cabe proclamar una voz unívoca al carácter tutelar fundante del Derecho del Trabajo, ha sido útil reafirmar la labor que pueden cumplir sus principios en cuanto sustento de su identidad.

Efectivamente, particular relevancia adquirieron los principios del Derecho del Trabajo frente a las críticas que auguraban el debilitamiento e incluso la muerte de esta rama del Derecho. El profesor uruguayo Américo Plá, referente casi obligado a la hora de hablar de los principios del Derecho del Trabajo en estas latitudes, expuso que estaba de moda “criticar al derecho laboral, pronosticar la finalización de su existencia, o por lo menos reclamar la transformación

esencial de su enfoque o de su orientación. Quizá la forma más suave de plantear la cuestión es hablar de que está atravesando una época de crisis”¹⁰.

El carácter tutelar fundante del Derecho del Trabajo se puso en entredicho frente al resurgimiento de las ideas neoliberales y las demandas de flexibilidad y desregulación laboral en la era de la globalización¹¹.

Ante tal panorama, Plá realza el alcance identificante de los principios y en esta línea es seguido por la posición doctrinal mayoritaria en Hispanoamérica. Justamente el momento en que se cuestionan las bases del Derecho del Trabajo es el momento en que los principios deben actuar y demostrar su valía y su razón de ser. Debe, sin embargo, cumplirse una atenta labor de creatividad y adaptación para que ellos sigan operando y funcionando en circunstancias distintas, incluso adversas o difíciles, como pueden ser las actuales¹².

No comparto, por tanto, la opinión de un sector de la doctrina que estima que la importancia práctica de estos principios está en franca regresión, fundamentalmente porque el ordenamiento laboral habría ido desprendiéndose de su inicial carácter tuitivo¹³.

Entre sus funciones, los principios del Derecho del Trabajo deben jugar un papel fundamental en la fijación de las pautas que el legislador debe recoger a fin de que el orden creado sea justo y, por lo tanto, eficiente en cuanto asegure debidamente las relaciones laborales.

Junto con la importancia de los principios en la realización práctica del sistema jurídico laboral, su importancia dogmática reside, pues, en que conforman el

¹⁰ PLA RODRÍGUEZ, Américo. “La actual coyuntura del Derecho Laboral”. En *Evolución del pensamiento juslaboralista. Estudios en homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata*. Fundación de Cultura Universitaria, Uruguay. 1997. P. 381.

¹¹ Entre los autores se ha llegado a señalar que hay que cuidarse del “neocolonialismo del Derecho Civil” (GAMONAL, Sergio. “Los grupos de empresas en Chile: tensiones y problemas”. *Revista Laboral Chilena*, Chile. N° 150, Septiembre – Octubre 2006. P. 75. El Prof. Walker, por su parte, indica que no es extraño encontrar autores que se pregunten hoy si el trabajador “necesita o no de protección normativa” o si “sigue siendo económicamente débil”. WALKER, Francisco. *Derecho de las Relaciones Laborales. Un derecho vivo*. Editorial Universitaria, Chile. 2003. P. 97.

¹² PLA RODRÍGUEZ, Américo. “La actual coyuntura del Derecho Laboral”. En *Evolución del pensamiento juslaboralista. Estudios en homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata*. Fundación de Cultura Universitaria, Uruguay. 1997. P. 394. En el mismo sentido, el autor en “Presencia actual de los principios del Derecho del Trabajo en América Latina”. *Revista Laboral Chilena*, Chile. Septiembre – Octubre 1998. Pp. 69 y ss.

¹³ En esta posición, véase por ejemplo a Juan Ramírez Martínez, citado en ACKERMAN, Mario. *Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo I. Teoría General del Derecho del Trabajo*. Editorial Rubinzal – Culzoni, Argentina. 2005. P. 309.

almazón fundamental de la disciplina, pese a la variación, fugacidad y profusión que generalmente tienen sus normas.

Y efectivamente así ha ocurrido. El principio protector ha mantenido su centralidad en la justificación de la protección jurídica que se reconoce a los trabajadores, y ha sabido adaptar su espectro de cobertura hasta los límites que realmente permiten sostener la necesidad de protección.

El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, por su parte, sigue operando como garantía importantísima de la efectividad de la protección jurídica brindada.

El principio de supremacía de la realidad, asimismo, resiste en su afán de evitar las huidas ilegítimas desde el Derecho del Trabajo.

Y el principio de libertad sindical, por último, sigue intentando ser fiel colaborador del principio tutelar, de modo que a mayor garantía del primero, menos justificado resulta el segundo para reequilibrar el poder en el seno de las relaciones laborales.

Con el panorama descrito, no es de extrañar que el futuro de esta disciplina se encuentre cuestionado y se aventuren distintas premoniciones acerca de su probable evolución. En efecto, junto a las tesis inmovilistas, que entienden que el Derecho del Trabajo debe resistir incólume a los embates ocasionados por las modificaciones operadas en el sistema productivo y las nuevas formas de trabajo, existen posiciones proclives a su desaparición, que propugnan derechamente un retorno al Derecho Civil. Es el llamado "neocolonialismo" del Derecho Privado.

Rechazadas ambas posturas, las primeras por exceso de optimismo o, si se prefiere, por manifiesta irrealidad, y las segundas, por las exigencias derivadas de los condicionantes internacionales y constitucionales, nos queda la vía del medio.

Creo, pues, que el futuro del Derecho del Trabajo no está en destrucción, sino en una nueva reconstrucción. Es telúrico, como Chile. Tambalea cada cierto, pero vuelve a flote. Y si lo hace, es porque efectivamente buena parte de los trabajadores, con los comentados bemoles, sigue siendo vulnerable desde la óptica del Derecho y, por tanto, es un grupo que espera y requiere su manto protector.

Bibliografía

- ACKERMAN, Mario (2005) *Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo I. Teoría General del Derecho del Trabajo*. Editorial Rubinzal – Culzoni, Argentina.
- BAYLOS, Antonio (2000) “La huida del Derecho del Trabajo: tendencias y límites de la deslaborización”. En ALARCÓN CARACUEL, Manuel; MIRÓN, María del Mar. *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar*. Marcial Pons, España.
- CRUZ VILLALÓN, Jesús (2005) “El trabajo autónomo: nuevas realidades, nuevos retos”. *Temas Laborales*, N° 81. España, 2005.
- GAMONAL, Sergio (2006) “Los grupos de empresas en Chile: tensiones y problemas”. *Revista Laboral Chilena*, Chile. N° 150, Septiembre – Octubre. P. 75.
- GARCÍA PIQUERAS, Manuel. (1999) *En las fronteras del Derecho del Trabajo*. Comares, España. P. 2.
- LOY, Gianni (2007) “Apuntes sobre el Libro Verde, Modernizar el Derecho del Trabajo para afrontar los retos del siglo XXI”. *Relaciones Laborales*, N° 15-16. España, pp. 47-70.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo (1998) “Sobre el trabajo dependiente como categoría delimitadora del Derecho del Trabajo”. *Revista española de Derecho del Trabajo*, N° 91. España.
- NORES TORRES, Luis Enrique (2007) “El genoma laboral: orígenes, componentes y evolución del Derecho del Trabajo”. *Quaderns de Ciències Socials, Universitat de València*. N° 7. España.
- PIÑERO, Miguel. “La huida del Derecho del Trabajo”. *Relaciones Laborales*, Tomo II. España, 1992. Pp. 85-92.
- PLA RODRÍGUEZ, Américo (1998) “Presencia actual de los principios del Derecho del Trabajo en América Latina”. *Revista Laboral Chilena*, Chile. Septiembre – Octubre. Pp. 69 y ss.
- PLA RODRÍGUEZ, Américo (1997) “La actual coyuntura del Derecho Laboral”. En *Evolución del pensamiento juslaboralista. Estudios en homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata*. Fundación de Cultura Universitaria, Uruguay.
- SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio (2004) *Los trabajadores autónomos. Hacia un nuevo Derecho del Trabajo*. Cinca, España.

- VALDÉS ALONSO, Alberto (2004) “Tipología del trabajo autónomo”. *Documentación Laboral*, N° 70. España, p. 11.
- WALKER, Francisco (2003) *Derecho de las Relaciones Laborales. Un derecho vivo*. Editorial Universitaria, Chile.

.