

SISTEMA Y ESPECIALIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO

SUMARIO: I. *Especialidad del derecho del trabajo.* II. *Impronta socializante.* III. *Carácter imperativo.* IV. *Sentido renovador y programático del derecho de trabajo.* V. *Expansión y dialéctica del derecho del trabajo.*

I. ESPECIALIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO

Gestado en la problemática de la industrialización, el derecho del trabajo es una disciplina de nueva creación, cuyos principios, límites, estructura y contenido se integran y perfeccionan de manera paulatina. Polémicos son también, los criterios sobre su naturaleza, su adecuada denominación y sus caracteres distintivos, que más que aleatorios van cobrando universalidad, a medida que se consolida su autonomía científica y didáctica.

Recortado en el horizonte de una sociedad convulsionada, en el marco del mundo liberal decimonónico, es apasionante destacar los caracteres distintivos de un derecho original, atrevido y generoso, diferente de las demás disciplinas de la enciclopedia jurídica contemporánea.¹ Por lo mismo, en virtud de su desarrollo cuantitativo y cualitativo, así como de su amplia evolución en la ley, en la doctrina y en la jurisprudencia esta disciplina estudia y rige el régimen jurídico del trabajo personal subordinado (artículo 20 y demás relacionados de la ley.)

Se estima de esta manera, que esta disciplina constituye un orden homogéneo, integrado fundamentalmente como un cuerpo de normas legisladas, obra de la acción y orientación del Estado, como una alternativa novedosa para realizar la justicia social. De esta suerte por su contenido, normas, principios e instituciones ha alcanzado una especialidad que la torna en epicentro del actuar laboral cotidiano, en la cátedra y el foro.

1 Walker Linares, Francisco y Francisco Walker Errázuriz, *Derecho del trabajo chileno. El derecho latinoamericano del trabajo*, México, UNAM, 1974, t. I, p. 567.

Así, como estatuto especial, el derecho del trabajo se presenta como un conjunto sistemático de normas que pretende servir y realizar la justicia social. Mas reglamenta también, las relaciones sociales cimentadas en la idea toral de la prestación de servicios profesionales por cuenta ajena. Para buscar su esencia, la historia y sólo la historia puede informar, en todo tiempo, sobre la idea de justicia que inspira las normas, las cuales pretenden alcanzar un orden en paz, dentro de un sector determinado de la relación social humana.²

Por lo mismo, en virtud de su especificidad el derecho del trabajo cuenta con fuentes particulares, amén de principios y técnicas propias como la negociación profesional, los llamados acuerdos de empresa y desde luego, la huelga.

Derecho de nuevo cuño autónomo y que representa la reacción en contra de los principios individualistas y deshumanizados de otras ramas jurídicas,³ el derecho del trabajo ha merecido un lugar especial en la cátedra y en la doctrina, logrando conjuntar dos elementos: a) la validez y sólida fundamentación de sus principios, y b) su trascendencia en la formación universitaria, como disciplina basilar en los modernos programas de estudios.⁴

Ponderándose pues, en suma, que el derecho del trabajo es un ordenamiento peculiar, pues sus fundamentos son distintos de los que inspiraban el ordenamiento jurídico tradicional, excluyente e individualista. No se olvide que el supuesto sociológico del derecho social del trabajo es la cuestión social obrera, que el supuesto antropológico es el trabajador como proletario, y que su supuesto político-económico es el capitalismo intervenido, en abierta decadencia.⁵

Es pues factible concluir que en virtud de su origen peculiar, su evolución y perspectiva frente a los retos del cambio y la globalización, el derecho del trabajo ha alcanzado su especialidad, toda vez que así lo muestra su amplio desarrollo cualitativo y cuantitativo, amén de su evolución en la jurisprudencia, la legislación y la doctrina.

2 Borrajo Dacruz, Efrén, *Introducción al derecho español del trabajo*, Madrid, Tecnos, 1975, p. 35.

3 Cfr. Walker Linares, Francisco y Francisco Walker Errázuriz, *op. cit.*, p. 570.

4 Soto Cerbón, Juan, *Teoría general del derecho del trabajo*, México, Trillas, 1992, p. 42.

5 Cfr. Borrajo Dacruz, Efrén, *op. cit.*, p. 35.

II. IMPRONTA SOCIALIZANTE

La particularidad clasista del derecho del trabajo como ordenamiento reivindicador y tutelar de los trabajadores ha traído como consecuencia que esta disciplina sea denominada, por algún grupo de autores, como legislación o derecho de clase.

Por lo mismo se ha significado como una especie de estatuto protector del proletariado en sus relaciones con la clase empresarial, aunque desde hace algún tiempo, la acción tutelar de muchas de sus instituciones se extiende a grandes sectores de la clase media profesional, que viven en dependencia económica de sus empleadores.⁶ Los objetivos político-económicos asignados a esta nueva disciplina, con definida orientación de salvaguarda y protección del trabajo como función orgánica y social de peculiar relevancia, conforman su contenido; más coadyuvan a determinar su carácter distintivo de ordenamiento protector y reivindicador, por excelencia, de los trabajadores.⁷

Como derecho de clase, el derecho del trabajo destroncó el dogma económico de la escuela liberal, al habilitar y constituir un sistema de normas intervencionistas; al romper la confianza del jurista en la autonomía absoluta de la voluntad, al rebasar con su función protectora el binomio superado del *laissez faire-laissez passer* de los economistas, y la libertad contractual abarrocada de los jurisperitos.⁸ Así, bajo el concepto de tutelaridad, López Larrave contempla⁹ la misión de compensar la desigualdad económica entre patrones y trabajadores, mediante una protección jurídica preferente y exclusiva para éstos.

Por encima de la abstracción formal y ante la vulnerabilidad de los obreros, este ordenamiento pretende compensar, con la tutela especial, la desigualdad económica imperante. De esta suerte, como derecho de clase, este ordenamiento tiene un soporte democrático-social, pues busca dignificar la existencia y destino de los trabajadores, en cuanto sector popular mayoritario de la colectividad. Así, siglos de lucha por la libertad y la dignidad del hombre, han llevado

6 Tissembaum, Mariano, *Derecho del trabajo en la República Argentina. El derecho latinoamericano del trabajo*, México, UNAM, 1974, t. I, p. 123.

7 Pérez Paton, Roberto, *Derecho boliviano del trabajo. El derecho latinoamericano del trabajo*, México, UNAM, 1974, t. I, p. 124.

8 Cfr. Scelle, George, *Droit ouvrier*, París, Colin, 1929, p. 5.

9 López Larrave, Mario, *Derecho del trabajo guatemalteco. El derecho latinoamericano del trabajo*, México, UNAM, 1974, t. I, p. 842.

al reconocimiento pleno de su derecho a conducir una vida decorosa mediante un trabajo remunerador y a disponer de sus frutos libremente, en aras de su propio bienestar y el de su estirpe.¹⁰

En diferentes sistemas y principios constitucionales del derecho del trabajo se consigna la necesidad de remover los obstáculos económicos-sociales, que al coartar la libertad y la igualdad de los trabajadores impiden su desarrollo y su participación en la organización política, social y económica del Estado.¹¹ Por lo mismo afirma Pierro¹² que el trabajo no es una mercancía, ni puede ser reducido al carácter de derecho real.

El principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminaciones se convierte en un principio general de la elaboración y aplicación del derecho del trabajo; una técnica más a incorporar en el conjunto habitual de las que se analizan, frente al complicado desafío de potenciar, a la vez, extremos tan antitéticos como la libertad y la igualdad.¹³ La función protectora del trabajador se advierte desde la fase constitutiva de la relación de trabajo, hasta la etapa sucesiva de la ejecución o desarrollo de la misma.¹⁴

En la fase constitutiva, el principio *in favor prestatoris* se advierte, por ejemplo en las disposiciones siguientes:

- a) La licitud de la huelga realizada por los trabajadores para defender y reivindicar sus intereses, lo que no sucede en cambio, con el cierre de la empresa que realizan los patrones.
- b) La imposición de un límite mínimo en el pago del salario que no puede reducirse ni con el consentimiento del trabajador, en contraste con la circunstancia de que no pueden fijarse toques de carácter máximo.
- c) De manera semejante desde la constitución de la relación de trabajo, el legislador impone un límite extremo, también, a la duración de la jornada con objeto de garantizar la integridad de los trabajadores.

¹⁰ Pérez Paton, Roberto, *op. cit.*, p. 135.

¹¹ Cfr. Levi-Sandri, Lionello, *Lezioni di diritto del lavoro*, Parte Generale, Milán, Giuffrè, 1962, p. 43.

¹² Cfr. Pierro, Mariano, *Corso di diritto del lavoro*, Turín, Giapichelli, 1948, pp. 2 y 3.

¹³ Cfr. García Fernández, Manuel, *Manual de derecho del trabajo*, Barcelona, Ariel, 1990, p. 346.

¹⁴ Cfr. Ghidini, Mario, *Diritto del lavoro*, Padua, Cedam, 1976, p. 11.

- d) El principio de que cuando se presente la concurrencia de diversas normas laborales, deberá de preferirse aquélla más favorable a los intereses del trabajador.¹⁵

Con respecto a la fase ejecutiva de la relación de trabajo pueden mencionarse las siguientes normas protectoras:

- a) La condición privilegiada de los créditos en favor de los trabajadores, mismos que son preferentes aun sobre los fiscales.
- b) La indisolubilidad de la relación de trabajo pese a la presentación de eventualidades que impiden la prestación de los servicios, como la gravidez, los riesgos de trabajo o las comisiones oficiales, como a la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) La singularidad de los procedimientos para resolver las controversias de trabajo, caracterizados por la ausencia de formalidades y moralidad.

Por otra parte, la intervención de las normas laborales conforme al principio *in favor prestatoris* (a favor de los trabajadores), ha dado lugar a diversos criterios.

Existe, por ejemplo, el de la acumulación, según el cual éstos gozarán siempre del estatuto jurídico que más les favorezca, aunque para ello sea menester fragmentar las disposiciones, detrayendo preceptos de unos y otras normas, para entresacar de ellas las que se reputen más beneficiosas.¹⁶

Asimismo, puede mencionarse el de la inescindibilidad de las normas invocadas, que consiste en elegir aquélla que resulte más benéfica para el trabajador, pero aplicada en su totalidad. Es decir, sin la posibilidad de interpretarla parcialmente ni de fraccionar su contenido, de tal suerte que se aplique aquella parte que más favorezca a los obreros.

La aplicación del principio *pro operario*, sólo es posible respecto a la interpretación de una norma, cuando ofrezca duda respecto a su sentido o alcance, o también, aunque no sea lo mismo, respecto de los efectos jurídicos de una institución fáctica probada, cuando puedan ser distintos, si se considera el contenido de la norma que deba aplicarse.¹⁷

15 Cfr. Ghidini, Mario, *op. cit.*, p. 12.

16 Tissebaum, Mariano, *op. cit.*, p. 124.

17 García Fernández, Manuel, *op. cit.*, p. 354.

El que los regímenes políticos den vida y respeten el sentido social de las normas laborales o que en su caso desvíen el sistema de gobierno para intentar promover un nuevo liberalismo, no altera substancialmente, el carácter protector y reivindicatorio del derecho del trabajo. Su origen y proyección no se obtuvo por decreto, ni depende de la voluntad de los gobiernos en turno. Antes y por mucho tiempo, el derecho del trabajo fue gestado e impuesto fácticamente, por encima de la fuerza y el prestigio del orden formal. Recuérdese que la huelga y las coaliciones proletarias fueron proscritas incluso como actos criminales, sancionados hasta con la pena capital, más de facto y ante la realidad, en aras de una auténtica justicia, trastocaron ese orden convencional para alcanzar finalmente su reconocimiento constitucional.

Como carácter puntal del derecho del trabajo, el principio *pro operario* se desdobra fundamentalmente, en dos sentidos, dando lugar a dos principios:

- a) El de aplicación de la norma más favorable para los trabajadores, y
- b) El principio de la aplicación preferentemente de la condición más beneficiosa, también para los obreros.

El principio de condición más benéfica garantiza que los derechos adquiridos por el trabajador se mantengan, pese a que una norma general promulgada, con posterioridad, establezca condiciones inferiores a aquéllas que disfrutaban a título individual.

En el caso del principio *in dubio pro operario*, no se está ante un problema de comparación de normas, como sucedió con el principio de norma más favorable, sino ante una cuestión de comparación entre las condiciones laborales de las que el trabajador viniera beneficiándose, bien por pacto individual, bien por concesión unilateral del empresario.¹⁸

Ciertamente, dicho principio resulta difícilmente aplicable en defecto de la ley, convenio, contrato o costumbre, dada su naturaleza, y la posible falta de equidad que ello supondría. Dentro de los límites expuestos, su desconocimiento por el juzgador puede fundamentar los recursos extraordinarios de suplicación y casación.¹⁹ Dentro de la gama de las normas protectoras del trabajo, el principio

18 Cfr. Montoya Melgar, Alfredo, *Derecho del trabajo*, Madrid, Tecnos, 1981, p. 207.

19 Cfr. García Fernández, Manuel, *op. cit.*, p. 354.

pro operario, favorable hacia una de las partes de la relación jurídica de trabajo, no es sin embargo privativa de esta disciplina. La célebre fórmula del mundo clásico *indubiis benigniora preferenda sunt*, recogida en el *Digesto* D.I, XVII, 56, ha logrado trascender a los más importantes ordenamientos actuales de contenido social. Tal suerte con la fórmula del *favor debitoris*, de impronta civilista, o bien aquélla de *indubio pro reo*, con el principio de tutela en favor del administrado, o con aquél de *in principio pro operario*.²⁰

En una retoma de conjunto se puede afirmar que estamos ante un derecho de clase que tutela y dignifica a los trabajadores, por un lado, y que paralelamente promueve sus reivindicaciones para su completa redención social, al decir de nuestros más prestigiados autores. Sin embargo, la justicia de consigna, la incondicionalidad de los legisladores y la manipulación de la ley, en favor de quienes ofrecen más, exacerbada sobre todo, en materia laboral, nos hacen disentir de tal teoría.

III. CARÁCTER IMPERATIVO

Con pretensión de validez universal se reconoce este carácter imperativo del derecho del trabajo del que se desprende que además de la irrenunciabilidad de los derechos laborales y de sus indemnizaciones, los mismos nunca podrán ser objeto de cesión o embargo; compensación, retención o descuento. Se ha logrado remóntar de esta manera el prejuicio civilista que durante siglos encadenó la pauperización de los trabajadores al libre acuerdo de voluntades. Se consolidó el espíritu social de reivindicación para el hombre que trabaja, por encima de los avatares del utilitarismo y su legitimación en la teoría de los contratos y de las obligaciones.

A la luz del derecho mexicano, la naturaleza imperativa de esta disciplina deriva de dos factores:

- a) Su vigilancia de oficio, por parte del Estado, a través de la inspección del trabajo, y
- b) Su irrenunciabilidad, pese a la voluntad de los trabajadores.

Según el legislador este estatuto se integra con un cuerpo de normas de orden público, que permitirá que se tengan por no puestas

²⁰ Cfr. Montoya Melgar, Alfredo, *op. cit.*, p. 201.

las disposiciones, pactos o acuerdos de cualquier naturaleza, que impliquen renuncia o menoscabo a los derechos de los trabajadores (artículos 123, fracción XXVII, incisos g y h de la Constitución, así como el 5 y el 33 de la ley.)

El carácter unilateral de este principio, circunscrito a los trabajadores, busca compensar el poder económico de los patrones en las relaciones de trabajo, vista la experiencia histórica, de que secularmente impusieron, sin límite alguno, las condiciones generales de trabajo. De esta suerte, la irrenunciabilidad es fruto de la necesidad de perpetuar el carácter protector del derecho del trabajo, al grado de tornarlo inamovible, para reafirmar de esta manera su naturaleza de orden público.

Así, mediante una fórmula moderna, de índole imperativa y tutelar, se pretende instaurar el equilibrio de las relaciones obrero-patronales a través de la legislación social y el intervencionismo del Estado.²¹

Mas no se pierda de vista que el legislador moderno, en contrapartida al quehacer de aquél de la revolución decimonónica, sustituyó la intervención prohibitiva y negativa por otra más dinámica y activa. En esta virtud, la legislación del trabajo, tradicionalmente utilizada, al servicio de la burguesía, se tornó por la fuerza de los hechos, en legislación obrera.

A través de una larga trayectoria la aplicación de las normas de trabajo se ha ajustado al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, en buena medida gracias a que la naturaleza de las mismas son imperativas o en su caso, prohibitivas. Así ocurre, por ejemplo, con la observancia de los límites de la jornada o la prohibición de que los patrones paguen el salario mediante recibos, bonos, u otro documento representativo del dinero.²²

El sentido de la imperatividad y en especial, del carácter irrenunciable de las normas de trabajo, obviamente *in favor prestatoris*, tiene justificación en el temor fundado de que el patrón abuse, como lo hizo en el pasado, de la condición desigual de los trabajadores. Por lo mismo, el espíritu social de los legisladores, protegió contra los prejuicios ancestrales, la vulnerabilidad de los asalariados, con objeto de que su carencia no los obligara a trabajar en condiciones extremas de miseria e indignidad.

²¹ Cfr. Valencia, Hugo, *El derecho del trabajo en el Ecuador. El derecho latinoamericano del trabajo*, México, UNAM, 1974, t. I, p. 746.

²² Cfr. García Fernández, Manuel, *op. cit.*, p. 342.

De esta suerte, la irrenunciabilidad de los derechos laborales no se restringe tan sólo, a la celebración de los contratos individuales de trabajo o a las simples relaciones de este tipo, sino que también es aplicable a la negociación profesional y al contrato colectivo. La función protectora de la ley no ha de quedar rebasada por la función tarifaria de las relaciones contractuales. Por su sentido social, la naturaleza irrenunciable de los derechos del trabajo no se entiende limitada a negociación particular o la simple relación individual, sino que adquiere un carácter imperativo, de eficacia general.

Con dimensión tutelar orientada, en lo posible, a la reivindicación del trabajo productivo, son imbatibles los derechos laborales por encima de la apertura comercial y la libertad de contratar. Por lo mismo se ha afirmado que por su misión de proteger y dignificar la condición de los grandes sectores desvalidos, y en la especie de los trabajadores, este ordenamiento imperativo, irrenunciable y en expansión, tiene perfecta congruencia con la vida democrática y las perspectivas de prosperidad.

Hacia los tiempos actuales la irrenunciabilidad *in peius* se reconoció tanto en los ordenamientos laborales como en la seguridad social. Se logró expandir así, el principio de que no es posible la renuncia de los trabajadores a los derechos laborales que les corresponden, de tal suerte que se entienden nulos los actos que los limiten o pretendan ignorarlos. Con la transformación social de las instituciones, tal principio tan sólo aplicado al ordenamiento positivo legislado, se hizo también extensivo a las resoluciones y sentencias judiciales.

Se sostiene en tal sentido que visto su carácter imperativo y el hecho de que integra un sistema normativo de orden público, el derecho del trabajo se estima irrenunciable pues sus disposiciones protectoras rebasan y nulifican el consentimiento de las partes.

La doctrina dominante corrobora que la inderogabilidad de las normas laborales, que imposibilita su modificación voluntaria, en perjuicio de los trabajadores, es factor que determina el carácter imperativo del derecho del trabajo. Mas se cuestiona, no obstante, que tal argumento no resulta decisivo, puesto que en el derecho privado encontramos normas de orden público, que resultan también inderogables.

Para alguna corriente doctrinal, la imperatividad del derecho del trabajo se puede advertir en diferentes niveles o tipos de normas laborales:

- a) Normas de derecho necesario absoluto, que no podrán ser transformadas ni ignoradas por los sujetos de las relaciones individuales de trabajo o de las contrataciones colectivas.
- b) Normas de derecho necesario relativo que sus destinatarios han de observar, en principio, pero que podrán modificarse si con ello se permite la mejor realización de su objetivo.

Expresamente reconocido en la generalidad de los ordenamientos laborales el principio de irrenunciabilidad pretende evitar las renunciaciones realizadas por los trabajadores, en su detrimento, presionados por sus precarias condiciones materiales. La renuncia se entiende absoluta y opera en todo momento, antes o después de la celebración del contrato de trabajo. En todo caso, habrá de tomarse en cuenta, de frente a aquellos supuestos en que pueda acarrear un beneficio para los trabajadores.²³

Dentro del sector empresarial, la irrenunciabilidad en favor de los trabajadores ha de entenderse aplicable también a los patrones, si es que la renuncia puede transgredir el orden público o perjudique a terceros. Así se ha reconocido dentro del derecho comparado, a través incluso de la jurisprudencia, que legitimado, por ejemplo, la irrenunciabilidad de la facultad del empresario al poder disciplinario, aun en caso de huelga.²⁴ A nuestro entender es claro, que dicho principio no se aplica en favor de los patrones, aunque la renuncia opere *in peius*.

Por su gran relación en la práctica la irrenunciabilidad y la transacción de los derechos laborales debe de diferenciarse. En esta virtud, la transacción es un negocio jurídico a través del cual las partes discuten y pretenden ajustar sus intereses recíprocamente, ya sea para prevenir o terminar un conflicto. La renuncia constituye, en cambio, un acto unilateral de voluntades, en la especie, del trabajador, a los derechos o prerrogativas que le favorecen. Mas no debe soslayarse que a través de supuestas transacciones, se enmascaren auténticas renunciaciones a derechos de los trabajadores.

Provengan del derecho escrito, legislado, de los reglamentos, de los contratos colectivos de trabajo, de las diferentes convenciones, o de las resoluciones de las autoridades, los derechos laborales deben entenderse indisponibles. Por lo tanto resulta inadmisibles que la ju-

²³ Cfr. Montoya Melgar, Alfredo, *op. cit.*, p. 209.

²⁴ Cfr. García Fernández, Manuel, *op. cit.*, p. 342.

jurisprudencia alude, sobre el particular, a derechos disponibles y no disponibles.

En íntima vinculación con el carácter imperativo señalado, algún sector de opinión considera que el derecho del trabajo constituye un sistema de garantías mínimas en favor de los trabajadores (artículos 56 y 85 de la ley) que jamás se podrán abatir en su perjuicio.

IV. SENTIDO RENOVADOR Y PROGRAMÁTICO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Si se considera que las exigencias y aspiraciones de los trabajadores han cambiado con las épocas, es advertible también, que el derecho del trabajo se renueva de manera permanente, a medida que nuevos grupos humanos se vinculan al mundo laboral al ritmo de los cambios tecnológicos.²⁵ Sin embargo, la resistencia constante y diversificada de la empresa para respetar las normas laborales, han determinado la frecuente divergencia entre la teoría y la práctica del derecho del trabajo. Esta circunstancia que ha dado lugar a la necesidad de adaptar el ordenamiento positivo a la complejidad de cada uno de los casos, momentos y coyunturas que a su vez han convertido a esta materia en un ordenamiento particularmente evolutivo.

El maquinismo de ayer, la automatización del mundo actual y el futuro girando en torno al progreso de la era nuclear presupone la existencia de una legislación del trabajo cambiante y operativa. Consolidan la dinámica de un ordenamiento peculiar, con la cualidad poco común, de responder con eficacia a la evolución vertiginosa de la tecnología y las exigencias económico-sociales.²⁶

En este sentido se ha afirmado que el derecho del trabajo cuenta con carácter programático, pues se estima que obliga al Estado a diseñar una política social tendiente a mejorar progresiva e irreversiblemente, los derechos de los trabajadores. Sin embargo, aunque la dogmática comparte este criterio, las frecuentes reformas legislativas en contrario y el aval inusitado de la jurisprudencia, corroboran lo contrario.

Al efecto se ha apuntado con optimismo creciente y no obstante los avatares cotidianos, que pese a este carácter contingente y la

²⁵ Cfr. Camerlynck, G. H. y C. Lyon-Caen, *Précis de Droit du travail*, París, Dalloz, 1972, p. 16.

²⁶ Cfr. Ghestin, Jacques, *Droit du travail*, París, Sirey, 1972, p. 14.

aparición de retrocesos, el derecho del trabajo acusa una orientación constante, no siempre acelerada, pero irreversible, hacia el progreso social. La paulatina reducción de la jornada de trabajo o la prolongación del goce de vacaciones con el pago de sueldo completo corroboran el carácter ágil y renovador del derecho del trabajo.²⁷ Mas el signo de los tiempos y la flexibilidad de esos derechos ante el reto del libre comercio y la productividad, parecen contradecir la naturaleza programática del derecho del trabajo.

Merced a la dinámica social y las mutaciones serias de la vida productiva se dice que el derecho del trabajo es un ordenamiento nuevo, en constantes vías de diferenciación. En este sentido se sostiene que habrá de llegar un día en que todas las personas físicas, alcanzarán la cualidad jurídica de asalariados, de igual suerte que toda actividad profesional se regule en el derecho del trabajo.²⁸ Así, merced a su carácter esencialmente dinámico, tanto sus perspectivas como sus propuestas *de jure condendo*, cobran en la realidad jurídica una enorme relevancia.²⁹

V. EXPANSIÓN Y DIALÉCTICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Vinculado al carácter expansivo del derecho del trabajo se menciona su universalidad, toda vez que su desarrollo localizado y regional se fue ensanchando más allá de las fronteras nacionales para dar pauta a la vida de un ordenamiento jurídico internacional. A nivel interno y multinacional esta disciplina desplegó su función tuitiva y reivindicatoria, hacia nuevos núcleos de trabajadores, así como a nuevos campos de actividad laboral. La retroalimentación de textos legislativos, resoluciones, criterios y anales de jurisprudencia en materia de trabajo, amén del auge y sentido del nuevo orden laboral comunitario confirman este carácter.³⁰

Por lo mismo es sugestiva la idea de que en virtud de este carácter el derecho del trabajo ha ensanchado su estela protectora a todo tipo de actividades, en la búsqueda de una tutela integral de la actividad productiva del hombre en todas sus expresiones: manual e intelectual, pública o privada, independiente o subordinada.

27 Cfr. Camerlynck, G. H. y G. Lyon-Caen, *op. cit.*, pp. 17 y ss.

28 Cfr. Ghidini, Mario, *op. cit.*, p. 219.

29 Cfr. Camerlynck, G. H. y G. Lyon-Caen, *op. cit.*, p. 18.

30 Cfr. Tissembaum, Mariano, *op. cit.*, 122.

Sin embargo, consecuente con la dinámica de su desarrollo histórico se estima que esta disciplina tiene un claro carácter contingente pues su juventud vertiginosa contrasta notablemente con su rápido envejecimiento. Para algún sector de la doctrina, en efecto fue clasi-
sista el carácter original del derecho del trabajo, pero hubo de transformarse en un orden jurídico concertador que diera cauce a la lucha de clases. El tripartidismo de los organismos laborales, desde la Comisión Nacional para la Participación de Utilidades, hasta la Nacional de Salarios Mínimos o las Juntas de Conciliación y Arbitraje, parecen corroborarlo.

Actualmente los vientos de fronda, jalonan la dinámica social con un enervante pragmatismo que pretende destroncar, como si no fueran contundentes y de esencia universal, los derechos irrestrictos del trabajo como clase.

HÉCTOR SANTOS AZUELA