

# Reflexiones sobre la enseñanza del derecho laboral

*Carlos Reynoso Castillo\**

*Con este artículo el autor trata de compartir una reflexión general en torno a la manera como se ha venido impartiendo la cátedra de derecho del trabajo en muchas universidades. Esta reflexión se hace a partir de tres ideas que son: a) las peculiaridades de la docencia jurídica, influida por muy diversos factores humanos, materiales, etc., b) las particulares características del objeto a enseñar, en este caso el derecho laboral, un objeto que se ha caracterizado históricamente por su dinamismo, y c) la necesidad de reflexionar sobre la búsqueda de una nueva forma de enseñar el derecho laboral, que trate de incorporar las importantes mutaciones que esta materia ha estado experimentando en los últimos años.*

*In this article, the author will try to share general considerations on the way in which many universities have been teaching Labor Law. This will be done starting from three ideas:*

*a) peculiarities of law teaching, influenced by several factors human, material, etc.,*

*b) particular characteristics of the teaching object, i.e. : Labor Law, an object historically characterised by its dynamism, and*

*c) the need of thinking about the search of a new way of teaching Labor Law that will try to incorporate these important mutations experimented lately by this subject.*

**Sumario: Introducción. / I. Las peculiaridades de la docencia jurídica. / H. Las características del objeto a enseñar. / III. Hacia una nueva forma de enseñar el derecho laboral. / Conclusiones.**

## **Introducción**

Con estas notas más que tratar de realizar un análisis de las características que presente de manera general la enseñanza del derecho y, de manera particular el derecho laboral en las instituciones de educación superior de algunos países, así como describir los problemas que presenta tal actividad, representa una reflexión sobre el cómo se ha venido impartiendo la cátedra de derecho laboral en los últimos años, y sobre todo cuáles podrían ser ahora las razones para incorporar cambios en nuestra actividad docente (docente y catedrático, se usan para efectos de estas notas como sinónimos).

Esta reflexión esconde una preocupación en torno a saber en qué medida nuestra labor como profesores de derecho laboral es realmente la más adecuada en los momentos actuales, tomando en consideración las peculiares características de una materia como la nuestra.

## **1. Las peculiaridades de la docencia jurídica**

Desde hace algunos años, en particular desde finales de los años cincuenta, varios juristas latinoamericanos han hecho esfuerzos importantes para analizar las características que tiene, y sugerir cuáles debiera de tener, la enseñanza del derecho en general; así, existen importantes trabajos y eventos

\* Profesor del Departamento de Derecho, Universidad Autónoma Metropolitana, ciudad de México. E-mail: carc@hp9000a1.uam.mx. Este trabajo fue presentado en el III Encuentro Interamericano de Derecho Laboral y Seguridad Social que se celebró del 11 al 14 de enero de 1999, en la ciudad de La Habana, Cuba.

en los cuales se sugieren recomendaciones para lograr que los futuros juristas tengan una adecuada formación en las universidades; sin embargo, en gran parte de esos análisis no se hace mención sobre la necesidad de contar con criterios específicos para la docencia de determinada rama jurídica, como en nuestro caso el derecho laboral, de tal manera que cuando se habla de docencia y enseñanza del derecho se hace de manera genérica. En ese sentido, resulta interesante y, en alguna medida osado, meditar sobre las características que presenta la enseñanza, en particular, del derecho laboral, tal y como tema de este Congreso se ha convocado.

La calidad de la docencia jurídica en general y de manera específica la laboral, está influida y en algunas veces condicionada por muy diversos factores, algunos de los cuales tienen que ver no sólo con las características del docente que la imparte sino también con el entorno en el cual se lleva a cabo la labor del docente.

### ***El docente***

El docente de derecho labora para cumplir adecuadamente su función, necesita contar con ciertos requerimientos, por ejemplo, tener una formación especial en materia laboral. Esta formación puede haberse adquirido fuera de las instituciones en donde se imparte la cátedra, ya sea porque se haya realizado y culminado con éxito algún programa de posgrado, o bien porque haya desempeñado la práctica profesional en materia laboral durante un tiempo; en otros casos, la formación especial en la materia puede ser resultado de un proyecto de formación de profesores que, bien llevado y con un riguroso seguimiento podrá producir a mediano plazo los nuevos profesores de derecho laboral, de tal manera que los prospectos de profesores, llevados de la mano de sus maestros se incorporarían progresivamente a la labor de enseñanza. Sin embargo, en todos los casos, una sólida formación teórica o una amplia experiencia profesional o ambas, no se reflejarán plenamente en la docencia si no se reflexiona por un momento sobre la manera más adecuada en que tales conocimientos se pueden transmitir. En ese sentido la formación pedagógica del docente se convierte en un elemento clave para realizar con éxito su labor. Sin embargo, hay que reconocer que estas ideas acerca de las cualidades que debe reunir un profesor, no siempre es fácil encontrarlas reunidas en una sola persona en nuestras escuelas y facultades de derecho, no sólo porque no se cuenta muchas veces con mecanismos rigurosos de selección de profesores sino

porque los candidatos que pudieran contar con todos los antecedentes académicos y de experiencia para desempeñarse adecuadamente, normalmente, pero sobre todo en los últimos años, se ven atraídos por otros espacios profesionales frente a los cuales las instituciones de educación superior difícilmente pueden competir, en particular en materia de salarios.

Por otra parte, un elemento de gran importancia en la labor docente es sin duda su contacto con la realidad y la práctica de la materia, sin que queramos decir con ello que somos partidarios del realismo sociológico anglosajón y menospreciemos la dogmática; la búsqueda de un equilibrio entre una sólida formación teórica y un buen conocimiento de la práctica es indispensable. En todas las ramas del derecho esta relación de los temas que se enseñan es definitiva y determinante, sin embargo, en materia de derecho laboral, esta labor de intento de equilibrio debe ser permanente, ya que la tentación de dedicarse exclusivamente a teorizar o de concentrarse en los aspectos procesales de tal o cual tema es grande.

### ***El docente y sus herramientas de trabajo***

independientemente de que los espacios físicos en los cuales se imparte la docencia debieran de reunir ciertas características mínimas para ser factores que coadyuven al sano desarrollo de la actividad, tales como el aislamiento, espacio suficiente, luminosidad adecuada, limpieza, muebles cómodos, etc, evidentemente la labor de docencia, propiamente dicha, puede contar con elementos logísticos que incorporados a la cátedra pueden potenciarla, ofreciendo entonces una formación más amplia, más informada y, en definitiva, más completa al estudiante. La imagen del profesor de edad avanzada, colocado en el frente y al centro de un gran salón o anfiteatro, con un grueso y polvoriento libro, predicando la verdad y nada más que la verdad, cuya justificación de su dicho era el hecho mismo de ser profesor, ha cambiado a pesar de los esfuerzos recurrentes de muchos colegas de aferrarse a esa imagen idílica de autoridad, y qué bueno qué así sea; hoy la interacción con los estudiantes, en la medida de lo posible no sólo es recomendable sino necesaria, sobre todo en el derecho laboral, en donde los enfoques y planteamientos de los temas no siempre son unívocos y donde el debate y la discusión forman parte de la manera en que esta materia se vive en los tribunales y en los centros de trabajo.

En aquel antiguo esquema de docencia (de conferencia), un gis y si acaso un pizarrón eran los elementos necesarios e incluso suficientes, para

enseñar el derecho laboral; hoy el uso de medios audiovisuales (videos, diapositivas, proyectos) y electrónicos (internet, discos compactos, etc.) pueden ser para el derecho laboral los mejores aliados, para hacer de las clases un espacio de intercambio de ideas y puntos de vista y no sólo de aburridos monólogos doctorales.

## **II. Las características del objeto a enseñar**

El marco legal con el cual se ha querido regular las relaciones de producción en América Latina, y de manera particular el derecho laboral, puede ser un buen hilo conductor a partir del cual se pueden describir las grandes etapas y momentos del desarrollo de nuestras naciones. En efecto, se trata de un conjunto de reglas, inicialmente no formalizadas que posteriormente forman parte de grandes obras legislativas, que ha venido retomando en su contenido aspectos de carácter económico y reflejando también importantes políticas.

Teniendo como referencia y bajo la influencia de las monumentales codificaciones europeas del siglo XIX, América Latina buscaría, luego de sus procesos revolucionarios de independencia, consolidar a sus estados-nación durante el siglo pasado; este esfuerzo edificador de nuevas sociedades bajo nuevos cimientos vería al sistema jurídico como un pilar fundamental en la construcción de las nuevas sociedades independientes. Sin embargo, no sería sino hasta finales del siglo pasado cuando en varios países latinoamericanos el derecho civil empezaría a mostrarse insuficiente para dar cabida a nuevas relaciones económicas y jurídicas derivadas de las nuevas formas de producir como las industriales. De esta manera, la necesidad de dotar a las relaciones entre las empresas y los trabajadores de un marco legal adecuado sería el catalizador que permitiría hablar de nuevos conceptos, de nuevos principios y en fin de una nueva rama jurídica como lo sería la legislación industrial hoy denominada como derecho laboral o derecho del trabajo.

Los primeros esbozos del derecho laboral se dieron de manera aislada y refiriéndose particularmente a ciertos aspectos puntuales de las relaciones laborales o sectores particularmente vulnerables; de esta manera, empezarían a hacer su aparición leyes que buscaban limitar la extensión de la jornada diaria o leyes que intentaban proteger a los menores o a las mujeres en los centros fabriles. Sin embargo, no sería sino ya hasta

bien entrado el siglo XX cuando el derecho laboral aparecería con un importante reconocimiento jurídico a nivel constitucional (en 1917 en el caso de México), y más adelante siendo objeto de una amplia y a veces profusa reglamentación por la vía de leyes o códigos laborales (como en el caso de Chile en 1931). A este aspecto formal de su evolución habría que agregar el momento de transición por el cual atravesaban buena parte de las primeras organizaciones de trabajadores en el continente, las cuales inicialmente siguiendo de cerca los modelos europeos de organización de los trabajadores, básicamente de carácter mutualista, evolucionarían hacia organizaciones reivindicadoras de derechos y defensoras de sus agremiados, convirtiéndose en sindicatos.

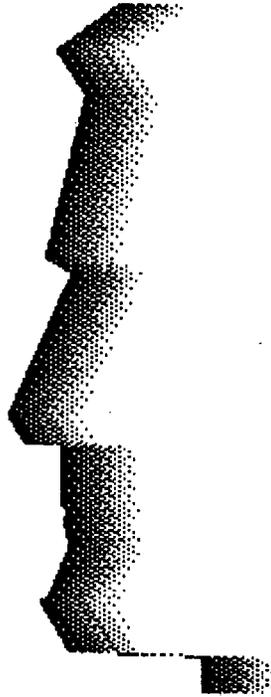
Este modelo jurídico-laboral, de origen romano-germánico, fuertemente influido por las propuestas europeas y estadounidenses del siglo pasado, irían tomando forma específica con sus necesarias particularidades en cada uno de los países de la región latinoamericana, pero conservando importantes rasgos comunes. Entre estos tenemos: la búsqueda de los países de la región por contar con códigos o leyes que abarcarán la totalidad de la problemática del trabajo, la propuesta teórica de alejamiento de derecho laboral respecto del derecho civil y el amplio reconocimiento de la participación del Estado en las relaciones laborales. Son estos tan sólo algunos rasgos que, de una u otra manera, encontramos en algunos países latinoamericanos.

Por otra parte, el contenido de ese derecho laboral se integró también en muchas partes con un catálogo temático bastante similar, muchas veces influidos por países que, desde esta perspectiva, servirían como modelos de inspiración en la región latinoamericana (tal sería el caso de México).

De esta manera, por ejemplo, en sus inicios el denominado derecho individual del trabajo centraría sus esfuerzos legislativos en tratar de conceptualizar de manera adecuada y autónoma la figura jurídica a partir de la cual las relaciones laborales podrían encuadrarse; así, temas como el contrato de trabajo y más tarde, la relación de trabajo, aparecerán como temas fundamentales en la construcción de los derechos laborales individuales. El marco regulador de las condiciones de trabajo, también reflejaría propuestas y fundamentos comunes con los cuales los países latinoamericanos se identificarían, por ejemplo, privilegiando a la antigüedad como "motor" que generaría mejoras al paso del tiempo, de las condiciones de trabajo, y por ende de vida, de los trabajadores. El esquema de derechos indivi-

duales se diseñaría partiendo de la idea de que una persona habría de permanecer buena parte de su vida activa en el mismo empleo, dando lugar a importantes conceptos desarrollados por los latinoamericanos como el de estabilidad en el empleo. A estas características habría que agregar la importante influencia que instituciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (desde su fundación en 1919), han tenido en el desarrollo del derecho laboral en la región.

A este panorama formal habría que agregar otro ingrediente que de una u otra manera ha estado presente e influyendo la evolución de las normas laborales, por ejemplo: los nexos políticos de los trabajadores y sus organizaciones, los niveles de organización de los trabajadores (a nivel de empresa o rama industrial), el bajo nivel de afiliación sindical, la "normal" desarticulación de las organizaciones sindicales, factores todos estos que deben ser tomados en cuenta en un análisis integral del



En materia de derechos colectivos si bien es cierto, los principios básicos fueron compartidos, tales como el respeto a la libre sindicalización, derecho a la negociación colectiva, y el reconocimiento legal del derecho de huelga; en cada país la reglamentación de esos derechos serían objeto de interpretaciones muy diversas. En materia de negociación colectiva, por ejemplo, los sistemas jurídicos siempre se han mostrado celosos de la autonomía de las partes y han buscado garantizar una "intromisión" del Estado de los procesos negociales, la cual no siempre ha resultado del todo positiva. En el caso de la huelga, por su parte, el reconocimiento de esta forma de auto tutela, como a veces se le ha considerado, siempre ha estado impregnado de un alto grado de simbolismo.

derecho laboral latinoamericano. Junto a esta situación y como parte de la misma no habría que desdeñar las características de un contexto que, salvo los años de desarrollo que experimentaron la mayoría de los países latinoamericanos luego de la segunda guerra mundial, se ha caracterizado por su gran inestabilidad económica, influyendo y afectando de manera determinante la evolución de las normas laborales y, sobre todo, la manera como las mismas se aplican.

Sin embargo, si bien es cierto que en la enseñanza del derecho laboral se tendrán que tener presentes todas estas variables y evolución, mismas que ya de por sí empiezan a complicar la labor docente, a ello hay que señalar que desde sus orígenes, e incluso como parte de sus caracterizaciones teóricas, se

consideró al derecho laboral como una materia dinámica, una materia mutante. Pero, aunque esta característica distintiva de las normas laborales ha estado presente a lo largo de su historia, conviene llamar la atención sobre las características que el dinamismo de hoy presenta en nuestra materia. En efecto, en muchas ocasiones se trata de un dinamismo cuyas características son diferentes de aquel dinamismo del cual nos hablaban los libros de la doctrina latinoamericana; se trata de un dinamismo que se expresa en mutaciones no sólo vertiginosas, dada la rapidez con que se generan, sino también cualitativas, ya que en muchos casos no sólo varían los contenidos y principios existentes en la materia sino que incluso se trata muchas veces de un dinamismo innovador que crea nuevos conceptos y nuevas reglas que no siempre coinciden con los esquemas que el derecho laboral había venido armando en las últimas décadas.

Algunos ejemplos solamente nos sirven para ilustrar esta situación. Como se recordará, el concepto de contrato de trabajo fue decantando sus alcances para ir dando forma al propio derecho laboral; así, como parte de su caracterización se utilizaron conceptos como dependencia, subordinación, relación jerárquica, con los cuales se buscó "pintar una línea" entre las relaciones jurídicas que debieran ser parte del campo de aplicación del derecho laboral de aquellas del derecho civil. Sin embargo, hoy en día las formas y características que asumen las actividades que realiza una persona, ya no caen necesaria y exclusivamente en el campo civil, o en el laboral muchas veces se encuentran en una especie de "limbo" jurídico en donde aquellas características, otrora baluartes de una legislación social y humanitaria como la laboral no pueden identificarse fácilmente. En América Latina se encuentra en esta situación a millones de personas, las cuales en su afán de conceptualizar su condición se les conoce como sector informal de la economía, trabajo clandestino, trabajo negro, etc.; pero más allá de la denominación que se les dé se trata de personas, de seres humanos para los cuales el derecho laboral es un perfecto desconocido.

También en materia individual la estabilidad en el empleo, con base en la cual la permanencia del trabajador en la empresa o centro de trabajo llegó a ser considerado como un valor en torno al cual el derecho laboral y los laboristas latinoamericanos han dedicado grandes espacios, está hoy en plena evolución; el esquema del contrato por tiempo indeterminado en muchos casos sólo existe en los libros y los códigos pero no en las em

presas, afectando enormemente las condiciones de trabajo, que se adoptaron en su mayoría partiendo de la premisa de un esquema de contratación por tiempo indeterminado. Hoy en día, en muchos países, hablar de estabilidad en el empleo puede parecer nostálgico, de mal gusto e incluso retrogrado, frente a las nuevas tendencias en materia de contratación individual como la flexibilidad, las contrataciones modales, las contrataciones atípicas, etcétera.

El derecho colectivo no escapa a las mutaciones, en los últimos años de las reformas legislativas en varios países latinoamericanos los marcos que regulan la negociación colectiva parecieran mostrar cambios importantes, por lo menos en dos niveles, en cuanto a los procesos de negociación y en cuanto a los temas negociables; así, por un lado en algunos casos pareciera estarse operando un impulso hacia la búsqueda de un mayor grado de autonomía de los interlocutores sociales (empleadores y trabajadores) en aquellos países en donde los procesos de negociación contaban con esquemas heterónomos, mientras que por otro, han hecho su aparición temas desconocidos por lo menos para muchos de los laboristas de la región, tales como la productividad, nuevas modalidades de remuneración aparte del salario, nuevos esquemas de cuantificación y pago de las condiciones de trabajo, o bien un mayor espacio para *ius variandi*. También en materia de huelga, algunos países entre los que está México reconocieron en sus códigos y leyes este derecho, sin embargo, en algunos casos su ejercicio se sujetó a grandes formalidades y en otros se convirtió en un derecho de imposible ejercicio, como en el caso de los trabajadores al servicio del Estado. Esta situación en algunos países pareciera estar cambiando, dándose cambios legislativos que muestran un redimensionamiento de los esquemas dentro de los cuales la huelga puede ejercerse, caminándose ahora hacia un acotamiento y regulación mayor del tema sólo en algunos sectores particularmente sensibles como los servicios públicos.

Asimismo, al lado de los esquemas jurídicos, las variables externas al derecho laboral tales como la economía (nacional e internacional), la sociedad y su integración, la política, etc., han venido evolucionando de tal manera rápida que muchas veces conviene preguntarse en qué medida en cada país, el contexto en el cual nacieron la mayoría de las instituciones del derecho laboral es hoy el mismo.

Frente a esta vorágine de cambios y variaciones a los sistemas jurídico-laborales, la pregunta que se

impone es precisamente si la enseñanza del derecho laboral puede o debe seguir ignorando esta situación y estas realidades nuevas y cambiantes; nosotros consideramos que no. El gran reto de la enseñanza del derecho laboral en algunos países en estos tiempos es contar con esquemas de análisis de la materia y de transmisión de la misma, lo suficientemente dúctiles que permitan transmitir no sólo los grandes principios de la materia laboral sino también sus mutaciones.

En esta labor algunos instrumentos metodológicos podrían ofrecer una gran ayuda. Tal es el caso del derecho comparado, con el cual se podría lograr una mejor comprensión de los sistemas jurídicos nacionales a partir de la exploración y análisis de las realidades jurídicas de otras latitudes.

### **III. Hacia una nueva forma de enseñar el derecho laboral**

La labor de docencia jurídica en general y de manera particular la del derecho laboral debe ser vista como la conclusión de una serie de acciones que el docente debe de realizar antes de presentarse ante un grupo de alumnos. Estas acciones deben realizarse a diferentes niveles, pero de manera especial, en lo que toca a la incorporación y enriquecimiento constante de la cátedra con los aspectos novedosos de los temas, sus tendencias y debates en curso, además de tratar de hacer un uso adecuado de las fuentes propias de la disciplina laboral y, finalmente, asumir una estrategia de atento y permanente observador de la vida laboral nacional e internacional.

La incorporación en la docencia de lo novedoso de los temas, indicando las grandes tendencias y debates actuales sobre todos y cada uno de los temas expuestos en clase, no parece un ejercicio indispensable en el docente que imparta derecho laboral. En efecto, el mantenerse al día en la literatura laboral en el mundo y no sólo en el país en donde se imparte la docencia, aparece como algo importante no sólo para hacer, en las sesiones periódicas de los cursos, las acotaciones y precisiones que sean necesarias en cada tema sino también porque se puede "dibujar" con los alumnos una perspectiva de hacia dónde se encamina la materia o algún tema en particular, de tal manera que en el futuro ejercicio profesional, los entonces juristas puedan encontrar en la cátedra universitaria una herramienta de trabajo que les permita entender y resolver los problemas que se les plantean, y no sólo conservar, en el mejor de los casos, "una foto de recuerdo"

que si bien es cierto pueda evocar suspiros nostálgicos, no les sirva para nada.

Esta actitud de incorporación de "lo nuevo" exige una amplia libertad del pensamiento, en donde el docente encuentre en su tradicional refugio de la "libertad de cátedra" un espacio propicio para sus reflexiones y valoraciones de los temas y sus tendencias, de tal manera que la incorporación de novedades no debe, de antemano, servir para prejuzgar sobre su conveniencia o inconveniencia, sino más bien se debe asumir de entrada que se trata de fenómenos o interpretaciones que se están dando en los centros de trabajo, y que por lo tanto su análisis resulta importante. En muchas ocasiones, la actualización del docente generalmente no está sujeta a controles ni motivaciones en las instituciones educativas, y tal vez convendría pensar en mecanismos que permitan al docente contar con alternativas claras y viables para su actualización; esto puede incluir la actualización en estricto sentido, y en uno más amplio su perfeccionamiento y especializaron. En muchos casos, hablar de actualización quiere decir también recursos económicos, ya sea para la compra de materiales (libros, revistas, compilaciones, etc.) o bien para la asistencia a eventos públicos o privados, nacionales e internacionales, relacionados con la materia, situación que hace más complicada y a veces inaccesible la labor de actualización en países que, como los nuestros, enfrentan dificultades económicas permanentes. Si bien es cierto que las dificultades económicas bien pueden ser consideradas como verdaderos obstáculos para la actualización, hay que ubicarlas en sus justos términos, analizando (ya sea de manera individual o colegiada, si es el caso) qué es lo que desea y qué es lo que se puede hacer para lograr tal actualización; lo que no es ético es escudarse en "pretextos" que por muy válidos y objetivos que pudieran ser se traducen en las aulas en discursos doctrinarios añejos y totalmente rebasados por la realidad y que en nada ayudan a los alumnos en su formación y futuro ejercicio profesional.

Frente a esta necesidad de contar con información actualizada, los medios electrónicos (e-mail, internet, etc.) se presentan como una herramienta de auxilio y apoyo del docente que no debe despreciarse y buscar la manera de incorporarlos a la cátedra. Los laboristas latinoamericanos, desde hace tiempo, han insistido en que una de las particularidades que han venido nutriendo al derecho laboral, en su nacimiento y evolución en este siglo, ha sido sin duda el aspecto relativo a sus fuentes. Se trata de fuentes que presentan características que identifican

y distinguen esta disciplina jurídica; en algunos casos, coincidentes con aquellas fuentes propias de otras ramas jurídicas como la ley y la jurisprudencia, y en otros casos con particularismos propios como el caso de los contratos colectivos, que bajo diversas denominaciones en los países, otorgan un determinado grado de autonomía a las partes participantes en las relaciones de producción en el ejercicio de creación de derechos y obligaciones. Esta importante característica distintiva del derecho laboral no puede pasar desapercibida para la docencia, de tal manera que es indispensable, primero, tener conciencia del sistema de fuentes que el derecho laboral tiene en cada país, para después incorporarlas plenamente, como derecho positivo, en el análisis de los temas en los cursos. Bajo esta perspectiva, será de vital importancia consultar e incorporar jurisprudencia, contratos colectivos, reglamentos interiores, etcétera. En muchos países, la historia de la formación de los sistemas jurídicos como los latinoamericanos hacen alusión al papel que las tradicionales fuentes del derecho han tenido en la conformación de nuestro estado de derecho; en esas narraciones, se señala cómo la ley, vista como importante fuente formal, y heredando una determinada concepción jurídica europea, ha jugado históricamente un papel de primer orden, dejando en segundo término a otras fuentes como la jurisprudencia. Esta concepción ha trascendido a la cátedra de esta materia, y en muchos casos la ley o código laboral de un país es la única invitada para ser objeto de los análisis que el docente realice en un curso. Esta forma de enseñar está destinada al fracaso, ya que hoy en día en muchos países entre los cuales se encuentra México, las más importantes transformaciones al sistema de relaciones de producción se han venido realizando por la vía jurisprudencial y por la vía de la contratación colectiva, a pesar de que los textos legales, en buena medida, siguen intactos desde hace años. De este modo, el no incorporar las interpretaciones de los tribunales sobre las normas que enseñamos, o no advertir la manera como los actores laborales (empleadores y trabajadores) hacen la lectura del derecho laboral, por medio de sus contratos colectivos, puede crear distorsiones para los futuros iuslaboralistas.

El derecho laboral, decían los clásicos, es un derecho dinámico, que guarda en su nacimiento y vida cotidiana un permanente contrato con su entorno en el cual pretende ser aplicado. Este contexto lo condiciona y lo influye, de tal manera que una "torre de marfil" puede tal vez funcionar como un lugar donde se imparta la cátedra de alguna rama jurídica,

pero seguramente no podrá ser un lugar donde un laborista imparta sus conocimientos. El permanente contacto con la realidad es un ingrediente que debe estar presente, de una u otra manera, en los cursos de un laborista; en este campo, la creatividad del catedrático tendrá que desplegarse para ver la manera como tal ingrediente puede incorporarse a sus cursos, por ejemplo: el seguimiento de algún conflicto por medio de las notas periodísticas laborales, la invitación a debates extra cursos, el análisis de las posiciones y propuestas laborales de algún sector de la sociedad, la invitación a empleadores y sindicalistas a sesiones con los alumnos, el intercambio con otros actores involucrados en los temas laborales, como funcionarios de la administración pública laboral (tribunales, autoridades administrativas, etc.). Son estos tan sólo algunos ejemplos de cómo y con quién pudiera acercarse el mundo real al mundo de la cátedra.

### **Conclusiones**

Para algunos juristas bien pudiera ser un tema previo de debate el saber si el derecho laboral, por las razones que fuera, justifica hablar de una manera particular y especial de enseñarlo, dejando de lado y posponiendo el análisis sobre la manera cómo los laboristas realizan su labor como docentes. Atendiendo la convocatoria de este Congreso, hemos querido relegar esa discusión en sí misma importante para pasar de manera directa a compartir algunas reflexiones en torno a la manera como esta materia se enseña y cómo nos parece debiera enseñarse, en ese sentido, tal vez estas notas pudieran ser no válidas y poco novedosas para otras ramas del derecho.

La necesidad de asumir una actitud diferente frente a los alumnos, en la que se busquen mecanismos que permitan la interacción con ellos, así como la incorporación de las nuevas herramientas para la enseñanza, son hoy en día elementos necesarios. De igual manera, la evolución que el derecho laboral ha sufrido en los últimos años debe llevarnos a pensar en qué medida esas peculiares características y dificultades de aprehensión que presenta nuestro objeto de análisis deben ser incorporadas en nuestras aulas, para hacer finalmente de la labor docente una actividad que contribuya a garantizar la formación de los futuros juristas de nuestros países y no sólo candidatos a la frustración y al desempleo.

La finalidad de estas notas ha sido ubicarnos en el terreno de la pedagogía jurídica y, de manera particu-

lar, de la didáctica, dejando de lado otros temas importantes en los cuales una investigación más amplia debiera de profundizar, tales como la organización de la enseñanza, planes de estudio, enseñanza abierta y a distancia, la evaluación de la enseñanza, la formación de nuevos profesores y su evaluación del desempeño, etc. Por ahora el objetivo es ofrecer algunas ideas sueltas que buscan aparecer como una invitación para que juntos reflexionemos

sobre nuestro quehacer universitario como docentes en una rama jurídica tan cuestionada como el derecho laboral; así es prudente hacer un paréntesis con el fin de cuestionarnos hasta qué punto lo que hemos venido haciendo en las aulas en los últimos años debe seguirse haciendo de la misma manera; si estas ideas han podido despertar en algún lector esa inquietud por reflexionar y debatir, se habrá logrado el objetivo.