HAY QUE REPENSAR Y REFORMULAR LA ENSEÑANZA DEL DEREHCO DEL TRABAJO[1]

La enseñanza del Derecho del Trabajo debe ser repensada y reformulada, vistos los cambios que estamos experimentando en el presente siglo 21 y vistas las experiencias que hay en otros lugares como Norteamérica y Europa.

Y estos cambios son de 3 tipos: En la enseñanza de la asignatura, en la práctica profesional inicial y pasantías, y en un replanteo de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo.

1. LA ENSEÑANZA DE LA ASIGNATURA Y EL MÉTODO SOCRÁTICO

En cuánto lo primero, hay que abandonar la enseñanza clásica en donde se le exige al estudiante memorizarse textos legales, conocer la doctrina y la jurisprudencia prevalecientes y asimilar el análisis crítico que les transmite el docente; y hay que sustituir esa metodología por el método socrático que se utiliza en las escuelas de derecho de las universidades estadounidenses

Tuve la oportunidad de formarme en la Washington University en San Luis Law School y vivir personalmente el método socrático, luego de haberme formado previamente en las universidades dominicanas, incluso españolas, la Universidad de Alcalá, y las cosas son muy distintas.

En estas últimas, se le trasmiten conocimientos teóricos al estudiante y luego se le invita a responder mediante exámenes, a fin de comprobar que el estudiante haya asimilado estos nuevos conceptos

En cambio, bajo el método socrático se selecciona al inicio de cada semestre un día de docencia a la semana de la asignatura y cada

[1] Coloquio sobre la investigación y la enseñanza del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en el siglo XXI, bajo los auspicios de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República, Montevideo (Uruguay), 10 de septiembre de 2025

semana con un subtema predeterminado, por ejemplo, un día dedicado a los Elementos Característicos del Contrato de Trabajo, otra semana a la Jornada de Trabajo y los Descansos, otra semana a la Protección de la Maternidad, etc.

Bajo ese método de las escuelas de derecho estadounidenses, a los estudiantes se les entrega un material de estudio la semana previa, que consiste, esencialmente, en lo que ellos llaman el "case law", es decir casos judiciales decididos por los tribunales. Los estudiantes están obligados a estudiar entre 10 a 20 casos distintos sobre el tema que se conocerá y debatirá en la siguiente semana

Al llegar el día de la docencia, el profesor elige al azar uno y otro estudiante sucesivamente, y se producen conversatorios delante de los demás compañeros, analizando y debatiendo sobre las inferencias y conclusiones a las que ha llegado el estudiante. Se produce un diálogo enriquecedor y se llegan a conclusiones.

Mediante el método socrático el estudiante llega a comprender, por ejemplo, la subordinación en el contrato de trabajo, examinando 10 casos, entre los cuales, en 5 de ellos se tipifica el contrato de trabajo, mientras que los 5 restantes no se tipifican, siendo todos casos reales. El estudiante tiene contacto vivo y directo con los argumentos de uno y otro abogado, así como de las conclusiones y motivación que ofrece el juez sobre el mismo caso.

2. LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES Y LAS PASANTÍAS

El otro aspecto que debe ser repensado es la condición para la concesión de execuátur o permisos para ejercer la profesión.

A los médicos no les basta tener el grado académico expedido por la universidad. Deben, además, haber cursado prácticas profesionales y en adición agotar pasantías.

En el caso de los médicos los cuatro o 5 años universitarios están divididos en dos partes. La primera es pura teoría, conociendo el cuerpo humano, el funcionamiento de los órganos del cuerpo humano y otros indispensables conceptos teóricos; pero la segunda parte es una combinación de teoría con práctica profesional, y los estudiantes deben

acudir a los hospitales; deben trabajar junto con enfermeras y médicos; ver pacientes, aunque sea bajo la condición de conscriptos; pero, en todo caso ya tienen contacto directo con lo que van a ejercer posteriormente.

Y en adición, a los mismos médicos se les exige la pasantía, que en algunos países o según la especialidad, puede ser de un año, de 2 años o de 3 años, o incluso más.

En cuanto a la enseñanza del Derecho en general (no sólo la del Derecho del Trabajo) hay que repensar las cosas.

En el caso de la República Dominicana tenemos unos jueces que en 4 años son licenciados en derecho. Luego ingresan a la Escuela de la Magistratura y duran otros tantos y pasan después a trabajar en las jurisdicciones más inferiores del sistema judicial: los juzgados de paz, y en muy poco tiempo ya están juzgando casos de envergadura en los tribunales laborales, y los resultados no son buenos.

Y no son buenos porque son jóvenes sin ninguna experiencia práctica; son jóvenes que se han limitado a leer lo que dice la ley y superficialmente lo que dice la jurisprudencia o la doctrina prevaleciente. Carecen de todo conocimiento práctico o real y se crea un abismo entre estos encargados de impartir justicia y los abogados en ejercicio.

En cuanto a la aplicación de Legislación laboral hay prácticamente tres mundos que conviven en paralelo: Los tribunales, la administración pública (tanto en el Ministerio de Trabajo como en las instituciones de Seguridad Social) y las empresas y sus departamentos de gestión humana.

En el sistema bajo el cual operamos, los encargados de interpretar la ley (los jueces) pasan de la universidad a la escuela de la magistratura directamente a dictar sentencias, desconociendo cómo opera el Derecho del Trabajo en las empresas o en las instituciones públicas vinculadas al Derecho Laboral.

3. EL DERECHO DEL TRABAJO DEL SIGLO XXI, SUS DISTINCIONES RESPECTO A LOS SIGLOS XX Y XIX

Y el último aspecto en donde la enseñanza del Derecho del Trabajo debe repensarse es en el siguiente.

El Derecho del Trabajo del siglo 21 no es el mismo del siglo 20 ni tampoco el mismo del siglo 19.

Los primeros 100 años del Derecho del Trabajo van desde las primeras leyes laborales europeas en el segundo decenio del siglo 19 hasta el Tratado de Versalles, que dio origen a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que viene siendo el acta de mayoría de edad del Derecho del Trabajo o el acta de emancipación del Derecho del Trabajo respecto al Derecho Civil.

Ese primer Derecho del Trabajo nace junto con el Manifiesto Comunista de Carlos Marx, la lucha del proletariado, la conformación, reivindicación y la lucha de clases

En esa época al Derecho del Trabajo se le conocía como la Legislación Industrial. Esa era la denominación de la asignatura en las universidades al inicio del siglo 20

Pero el Derecho del Trabajo del siglo 20 es otro distingo al Derecho del Trabajo del siglo 19. Los derechos laborales fueron reconocidos por los estados y las naciones. Se entronizó el Derecho del Trabajo en las constituciones de los países, y los detentores del capital, los empresarios, sabían que tenían que convivir, respetar y reconocer normas mínimas a favor de los trabajadores.

En el Derecho del Trabajo del siglo 20 el principio protector laboral se expande y aquellas normas mínimas del Derecho del Trabajo del siglo 19 dan lugar a la colectividad del trabajo, en donde florecen la organización sindical y abundan los convenios colectivos de trabajo.

Ahora, en el siglo 21, las cosas cambian y si bien el principio protector laboral debe mantenerse, pues es imposible aceptar una involución hacia el *laissez faire* del siglo 19, hay que admitir que junto al

principio protector laboral conviene su convivencia con el principio de cooperación entre capital y trabajo.

Haciendo un un símil con el contexto geopolítico internacional, podemos decir que durante el siglo 20 el Derecho del Trabajo operaba en un mundo unipolar con una preeminencia absoluta (aunque cuestionada al final) del principio protector laboral. Sin embargo, en el siglo 21 estamos en un mundo multipolar en donde el Derecho del Trabajo, para que se adapte a la época, debe entronizar al principio de cooperación capital y trabajo en convivencia con el principio protector laboral.

Y esto se desprende de cosas como estas:

En el siglo 20, las economías latinoamericanas eran economías cerradas; incluso, en cierta medida, las economías europeas también lo eran. La competencia de una empresa estaba en su propio mercado nacional.

En cambio, hoy en día el competidor de un sector o de un empleador que ofrece empleo a 20,000 personas en un país latinoamericano, tiene su competencia en China, en Malasia, en Indonesia o en otro país de América latina, e imperiosamente los estados están llamados a implementar normas laborales que coadyuven a preservar el empleo sin que se produzca un retroceso en la protección laboral clásica.

Otro ejemplo o factor que justifica esta convivencia de estos dos principios en un mundo multipolar de los principios del Derecho del Trabajo, se desprende de la tendencia individualista de los trabajadores de la actualidad.

La mentalidad de un trabajador del siglo 20 era la de insertarse en una empresa y prolongar toda una vida laboral por 20 o 30 años e incluso terminar beneficiado con el plan de pensiones de la propia empresa. Era, por tanto, natural para ese trabajador, verse inclinado afiliarse al sindicato de la empresa y a favorecer la firma de un convenio colectivo de trabajo.

El joven de hoy en día; el del siglo 21; es más individualista. Hoy cualquier joven de 30 años, cuando presenta un CV exhibe una sucesión de hasta 6 empleos en apenas una década, y eso es bien visto. Ese joven se inserta en el mundo laboral para tener experiencia, pero no para adherirse a una empresa; se inserta en el mundo laboral con la aspiración de ser un emprendedor. No le interesa la vinculación a un empleo o la atadura a un empleador. Tiende al pluriempleo y aspira a trabajar por cuenta propia.

Por otro lado, tenemos que ir pensando en que hay algunas cosas que deben ir cambiando. Si observamos la legislación laboral de un país de los nuestros, como es el caso de la República Dominicana, todas las instituciones ligadas al mundo del trabajo, están sustentadas en él tripartismo: El Consejo Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Nacional de Formación Profesional, el Consejo Consultivo del Trabajo; en fin todo lo que está ligado a las relaciones laborales se han concebido a partir de ese tripartismo del siglo 20: las organizaciones sindicales asociaciones empresariales y el Estado.

Lamentablemente, en el caso de la República Dominicana los representantes del sector laboral en esos organismos tripartitos, todos son octogenarios y lo más jóvenes son sexagenarios. La organización sindical está desapareciendo, y con ello un esquema que funcionó y que dio muy buenos resultados en el siglo 20, el tripartismo.

La misma Organización Internacional del Trabajo (OIT), que se sustenta en ese tripartismo, debe caer en cuenta que hoy es más indispensable que nunca, y que si bien su labor durante el siglo 20 fue la de expandir la legislación laboral por doquier en el mundo; su labor en el siglo 21 es la de procurar la homogenización del Derecho del Trabajo en todas partes a fin de minimizar el *dumping social* que se está produciendo entre los países. En el siglo 21 la OIT debe redefinir sus propósitos, pero también sus métodos. El tripartismo funcionó en el siglo 20, pero sus días están contados en el siglo 21

En fin, el Derecho del Trabajo del siglo 21 no es el Derecho Laboral del obrero y el patrono del siglo 19. Tampoco es el Derecho Laboral del asalariado y el empleador del siglo 20. En este siglo a los trabajadores se les llama "colaboradores" y a muchos empresarios se les dice "emprendedores". Hasta la semántica ha cambiado y el Derecho del

Trabajo por igual. Por tanto, es hora de ir pensando en rediseñar la enseñanza del Derecho Laboral, pues ya no se sustenta exclusivamente en el principio protector laboral, sino también en el principio de cooperación entre el capital y trabajo.