

RETOS PARA LA ENSEÑANZA DEL DERECHO LABORAL COMPARADO

María de Lourdes GONZÁLEZ CHÁVEZ

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Planteamiento del problema*.
III. *Propuestas de solución*. IV. *Bibliografía*.

I. INTRODUCCIÓN

Desde la aparición del sistema de producción capitalista, las escuelas de derecho se abocaron al estudio del derecho del trabajo, en un principio a la luz del derecho civil, y posteriormente, como sucedió en México, con la aparición del artículo 123 en la Constitución de 1917, se le analiza a la luz del derecho social.

En el caso de México, en principio el ámbito de competencia del derecho del trabajo fue de jurisdicción local, hasta que se transformó en jurisdicción federal, entre otras causas, debido al crecimiento de la industria más allá de las fronteras de una entidad federativa y del país.

Sin embargo, ante el fenómeno de la globalización, se detecta la necesidad de abocarse al estudio del derecho del trabajo internacional y comparado, y en este tenor la Universidad Autónoma del Estado de México inserta en el *currículum* de la licenciatura en derecho la materia de derecho laboral comparado como una de las materias optativas a cursar en los dos últimos semestres de la carrera en comento.

Si bien es cierto que el diseño del contenido de la materia de derecho laboral comparado parió de un diagnóstico de necesidades manifiestas de educación laboral, al operarse el programa éste provocó, tanto para la institución como para los profesores y los alumnos, graves problemas que nos llevaron a replantear su atenuencia, pertinencia y, en su caso, un diseño adecuado del contenido del programa como parte del *currículum* de la licenciatura en derecho de la Universidad Autónoma del Estado de México.

Ciertos es que actualmente el licenciado en derecho requiere conocer los marcos jurídicos internacionales y nacionales del derecho laboral; esta ponencia tiene como objetivo presentar las fortalezas y las debilidades que se detectaron al operar el curso en estudio, así como la atención para continuar con su impartición, y las alternativas tendientes a contrarrestar las debilidades que presenta el programa actualmente.

La elaboración de esta ponencia no hubiera sido posible sin los conocimientos, consejos y ayuda del líder del cuerpo académico al cual pertenezco: “Estudios en derecho social y procesos sociales y políticos” de la UAEMEX, al cual agradezco su valioso apoyo.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Como bien lo mencionan Gimeno Sacristán y Pérez Gómez: “Cualquier proyecto educativo acaba concretándose en la aspiración de conseguir algunos efectos en los sujetos que se educan... Cuando hay enseñanza es porque se enseña algo o se ordena el ambiente para que alguien aprenda algo”.¹

En este sentido, el programa en estudio se propone enseñar el derecho laboral internacional y comparado, así como ordenar el ambiente para que los estudiantes lo aprendan.

Bajo este tenor, la ponencia que hoy presentamos parte de un proyecto curricular, en el cual, al decir de Stenhouse:

Si queremos que una determinada visión de lo que es una parcela del conocimiento y de la cultura se plasme en el aprendizaje de los alumnos, si quiere modelarse una práctica educativa de acuerdo con una concepción psicológica del alumno y del aprendizaje, si se pretende engarzar el aprendizaje escolar con el contexto social, entre otros, estas ideas tienen que estar plasmadas en la selección, presentación y estructuración de los propios contenidos del *currículum*, pues es éste el instrumento inmediato que condiciona la actividad didáctica.²

Razón por la cual, para efectos de la ponencia que hoy presentamos, se considera que la enseñanza del derecho laboral internacional y compa-

¹ Sacristán, José Gimeno y Pérez Gómez, Ángel I., *Comprender y transformar la enseñanza*, 7a. ed., Madrid, Ediciones Morata, 1998, p. 138.

² Stenhouse, L., *Investigación y desarrollo del currículum*, 5a. ed., Ediciones Morata, 2003, p. 12.

rado debe denotar, aunque sea en forma implícita, la intención de transmitir los conocimientos del derecho internacional del trabajo y del derecho que regula las relaciones laborales en los otros países del mundo a la luz de su entorno socioeconómico.

Ello con objeto de que los alumnos adquieran la capacidad de analizar y manejar sistemas que permiten, en todos los países del mundo, diseñar marcos jurídicos para procurar a todos los que viven de la transferencia de su fuerza de trabajo, trabajos dignos, y hasta de inculcar a los alumnos con objeto de que se conviertan en promotores de la justicia y la equidad por la vía de las relaciones laborales que rigen a nuestros nacionales y a los extranjeros que habitan en el país.

Para lograrlo, es necesario replantear la selección, presentación y estructuración del contenido del programa de derecho laboral comparado, y analizar si debe continuar ubicado en la licenciatura en derecho o debe impartirse en otro nivel académico, como en una especialidad por ejemplo.

Y en este sentido, el valor real de la enseñanza del derecho laboral comparado se diseña como un proyecto flexible, general, vertebrado en función de los principios del derecho natural laboral que debemos modelar mediante alternativas de acción dadas ante situaciones concretas reales, para así alcanzar lo planeado en relación al contenido del programa.

Lo cual nos lleva a la necesidad de que el aula se convierta en un laboratorio de derecho laboral internacional y comparado, en la que el profesor se transforme en un profesional de la educación y a la vez en un miembro de la comunidad científica del área del derecho laboral internacional y comparado, a fin de que el programa esté realmente marcado por la interconexión entre teoría-pensamiento del profesor-acción indisociable.³

Si bien es cierto que para la enseñanza del derecho laboral comparado las funciones de la enseñanza escolarizada, los procesos de enseñanza-aprendizaje y los modos de conocer e intervenir en el ámbito jurídico laboral por parte de la universidad son relevantes, también lo son las dimensiones políticas, sociales y pedagógicas del pensamiento y la práctica escolar que nos llevaron a determinar el contenido de la materia en comentario.

Definir el contenido curricular de la materia de derecho laboral comparado es un aspecto conflictivo, pues supone clarificar qué función queremos que cumpla ésta en relación con los estudiantes y los actores que

³ *Ibidem*, pp. 19 y 194.

intervienen en las relaciones laborales, con la cultura jurídica laboral heredada, con la sociedad internacional en la que estamos inmersos y con la que aspiramos lograr el bien común; razón por la cual el definir qué se considera relevante para ser enseñado en el programa de derecho laboral comparado no fue ni ha sido sencillo, puesto que se precisa “estimular comportamientos, adquirir valores, actitudes y habilidades de pensamiento, además de conocimientos”⁴ a partir de los fines que persigue la universidad pública en México.

Por lo cual, a través de la enseñanza del derecho laboral internacional y comparado se espera que los egresados del curso adquieran una cultura jurídica internacional laboral que los prepare para asesorar o litigar en favor de los actores de las relaciones laborales, hasta donde las legislaciones de los países del resto del mundo se los permita, que forme procuradores del bien común, coadyuve al cuidado del bienestar del ser humano en su actividad productiva y al desarrollo intelectual y personal de los egresados del curso.

De lo antes expuesto, se desprende la necesidad de seleccionar el contenido relevante del derecho laboral internacional y comparado compuesto por los aspectos más estables de la materia y las capacidades necesarias para continuar accediendo y renovando el conocimiento adquirido, razón por la cual consideramos que los contenidos deben estar por encima de los marcos jurídicos positivos vigentes; es decir, deben fundamentarse además en posturas ideológicas complementarias del positivismo jurídico; y por otra parte, desarrollar en los alumnos técnicas de estudio y manejo de la información a través de bibliotecas, de preferencia virtuales, que les ofrezcan una actualización permanente a bajos costos.

Por otra parte, la dispersión del saber en cuanto al derecho laboral internacional y comparado nos obligó a buscar los elementos comunes en los diversos sistemas jurídicos laborales para establecer las relaciones e interrelaciones entre ellos, por separado y en conjunto, para así poder transmitir visiones globales del derecho internacional laboral y del derecho laboral comparado.

Debido a que respecto al derecho laboral internacional y comparado existe una influencia recíproca entre el *currículum* y la sociedad en la cual son competentes, también se considera procedente el análisis de estos derechos en su ambiente social, y es en este sentido donde nos perca-

⁴ Sacristán, José Gimeno y Pérez Gómez, Ángel I., *Comprender y transformar la enseñanza*, cit., nota 1, p. 172.

tamos que la existencia de esta materia es una consecuencia del proceso de cambio provocado a nivel internacional por la existencia de una intensa dinámica social, en la cual los ordenamientos jurídicos requieren de un ejercicio permanente de prospectiva, que les permita el diseño de marcos jurídicos aplicables a largo plazo en el seno del país, y a la vez les permita concertaciones con el resto de los países del mundo a través de convenios y tratados internacionales, con objeto de eficientar su interdependencia con ellos, situación que afecta a México significativamente.

En este sentido, en primer término procedemos a determinar el papel del derecho laboral internacional y comparado en un mundo globalizado, para lo cual conviene aclarar que técnicamente, como lo mencionan los teóricos franceses, el proceso en el cual nos encontramos inmersos es más un proceso de mundialización, ya que hablamos de las interacciones que se dan entre los países que conforman al mundo y no de las interacciones del globo; sin embargo, dada la infinidad de veces que el vocablo “globalización” ha interrumpido en la vida de las relaciones laborales y de la sociedad en general, en la presente ponencia utilizaremos este último término para referirnos al fenómeno que generó la necesidad de tornar la vista al derecho laboral internacional y comparado.

Lo cual nos lleva en primer término a determinar qué se entenderá en esta ponencia por globalización, para posteriormente definir el concepto con respecto a las relaciones laborales y a sus marcos jurídicos.

Desde el punto de vista económico, al decir del Fondo Monetario Internacional:

La globalización es la interdependencia económica creciente del conjunto de los países del mundo, provocada por el aumento del volumen y la variedad de las transacciones transfronterizas de bienes y servicios, así como de los flujos internacionales de capitales, al tiempo que la difusión acelerada y generalizada de la tecnología.⁵

Como se desprende del párrafo anterior, el Fondo Monetario Internacional define a la globalización sólo como un fenómeno de carácter económico, en el cual los actores de las relaciones laborales se interrelacionan a nivel internacional a través de la tecnología y las transacciones que ellos realizan y establecen en función de la oferta y la demanda de empleo a nivel mundial.

⁵ Estefanía, Joaquín, *Hij@, ¿qué es la globalización? La primera revolución del siglo XXI*, Madrid, Editorial Punto de Lectura, 2003, p. 14.

Al decir de Sarasqueta, a la luz de la información: “El hecho de que la información sea la ciencia y la materia sobre la que se desarrolla la globalización hacen que la intersección sea la figura que mejor simbolice y represente este modelo”;⁶ es decir, para este autor el fenómeno tiene un carácter social y se representa a través de lo que él llama la intersección.

Otra visión de la globalización, es la que adopta Joaquín Estefanía al señalar que: “No es ni un progreso, ni una regresión, ni una ideología, ni siquiera una política; es una etapa de la historia de la humanidad y un proceso que da una dimensión nueva a los fenómenos ya presentes”.⁷

De lo cual, se desprende que para Estefanía el proceso de globalización es un hecho al cual nos ha llevado el devenir histórico de la sociedad mundial, y dado que es ajeno a nuestra voluntad podríamos afirmar que los actores de las relaciones laborales no tienen más oportunidad que la de procurar que las acciones realizadas en el seno del fenómeno globalizador se efectúen procurando la justicia, la equidad y el bien común de todos los seres humanos.

Finalmente, como lo menciona Estefanía, a la luz de una visión integral e ideal: “La globalización es un estado de desarrollo planetario sin barreras, donde todo está próximo, accesible, y donde todo comunica y donde, consecuentemente, las solidaridades y las interdependencias se acrecientan”.⁸

Si bien es cierto, este concepto es idealista, pero no deja de tener importancia, pues para el caso del análisis del sistema laboral internacional esta postura se convierte en el objetivo a lograr, sobre todo para quienes, por vocación, tenemos como tarea coadyuvar a obtener la equidad en las relaciones laborales y el bien común por la vía del empleo, a través del derecho.

Respecto al sistema internacional de relaciones laborales, y parafraseando a Sarasqueta, podremos afirmar que: la globalización representa un cambio espacial y estructural de la realidad, incluido el dominio de lo intangible.

En este sentido, junto al nacimiento de las organizaciones virtuales surgen nuevas empresas y con ellas nuevos puestos de trabajo cuyas relaciones laborales se transforman de lineales en transversales, como es el

⁶ Sarasqueta, Antxón, *Una visión global de la globalización*, Pamplona, Ediciones Universidad de Navarra S. A., 2003, p. 13.

⁷ Estefanía, Joaquín, *Hij@, ¿qué es la globalización?...*, cit., nota 5, p. 29.

⁸ *Idem.*

caso del telecontrato, lo cual implica la necesidad de llevar a cabo la adaptación a nuevos modelos productivos, entre los que se encuentran los llamados sistemas complejos, expansivos y atomizados.

Ello nos lleva a la necesidad de democratizar las relaciones virtuales, pues la globalización no sólo es un modelo de creación de valor añadido a la comunicación en favor del poder económico, sino un sistema en el cual todas las partes, incluyendo a los actores de las relaciones laborales, dependen del conjunto, quien a su vez depende de las partes.

Desde este punto de vista, el valor de los trabajadores no está en que alguien lo imponga, sino en el derecho de todos ellos a ser tratados como iguales en su condición humana, y a disponer y compartir las mismas oportunidades que el resto de la población mundial; es decir, su valor en la sociedad global se funda en sus derechos humanos laborales, los cuales le son inherentes, independientemente de que les sean reconocidos por el grupo social en el cual se encuentra inserto o por el Estado al cual pertenece.

Debido al paisaje de la diversidad común en nuestra vida globalizada, cada vez se torna más urgente aplicar la tolerancia ante la diversidad y el respeto de la dignidad humana mediante la reivindicación de aquellos derechos que les han sido arrebatados a los grupos económicamente vulnerables.

En este sentido, una visión global del mundo laboral y de nuestra vida productiva debiera conducir a modelos de convivencia que impliquen tolerancia, respeto a la diferencia, sentido de la cooperación y, al mismo tiempo, fortaleza de los valores propios del trabajo para que no se diluya y empobrezca la vida productiva del trabajador y la del estrato de trabajadores; en este sentido, la intersección en el mundo laboral es al mismo tiempo límite e interrelación, provocando entre sus actores, a la vez, influencias mutuas.⁹

A partir de los conceptos emitidos, por globalización de las relaciones laborales en esta ponencia se entenderá la interdependencia, tanto los flujos migratorios de trabajadores de México al resto del mundo y del resto del mundo a nuestro país, sea en forma legal o ilegal, como el asentamiento de empresas extranjeras en nuestro país o el asentamiento de empresas mexicanas en el resto del mundo, con objeto de crear cadenas de producción y consumo de bienes y servicios más allá de nuestras fronteras asentada en una revolución tecnológica.

⁹ Sarasqueta, Antxón, *Una visión global de la globalización, cit.*, nota 6, p. 14.

Históricamente, hasta mediados del siglo pasado, el sistema jurídico laboral mexicano se constituyó como un sistema cerrado y estaba de acuerdo al momento histórico de México, pues reunía los requerimientos necesarios para regular las relaciones laborales de esa época; pero actualmente este sistema requiere con urgencia abrirse e iniciar sus interrelaciones con el resto de los sistemas del mundo como respuesta a esta nueva etapa histórica de la humanidad llamada globalización.

Si bien es cierto que el proceso de globalización ha alcanzado a las relaciones laborales de forma natural, como sucedió con todas las áreas socioeconómicas y políticas, también este proceso cuenta con su antagónico: los activistas antiglobalización, entre los que destacan los globalifóbicos laboristas, quienes a diferencia de sus representantes que se manifiestan en contra de los procesos de comercialización y producción del capitalismo mundial, ellos están representados por los actores del mundo del trabajo de los países capitalistas más desarrollados, como es el caso de los sindicatos.

Sindicatos nacionales de países desarrollados que desde hace varios años se vienen manifestando en contra del trabajo migratorio y que, a diferencia del resto de los globalifóbicos, su preocupación no son los daños al medio ambiente, los abusos contra los derechos humanos, y menos la explotación laboral que sufre la clase trabajadora; sino impedir que personas extranjeras trabajen en sus países, en el mejor de los casos para impedir el despido de los trabajadores nacionales agremiados a ellos y, en el peor, impedir el trabajo que no están dispuestos a realizar.

Es en este sentido que en el área del derecho social como asignatura optativa se inserta al derecho laboral internacional y comparado, con objeto de analizar el marco jurídico que regula el mundo del trabajo a nivel internacional y en el resto de los países del mundo, a efecto de realizar estudios comparativos respecto a nuestro país que permitan establecer estrategias tendientes a proteger los derechos humanos laborales de nuestros coterráneos.

Los catedráticos que fuimos designados para impartir el curso, al empezar a preparar el material para desarrollar los contenidos del mismo, desde seis meses antes, nos percatamos de los problemas a los que nos fuimos enfrentando durante el desarrollo de la materia y que fueron, entre otros, los siguientes:

El conciliar los procesos de cambio en el sistema jurídico laboral mexicano de acuerdo al sistema jurídico laboral mundial generado por la

globalización, con las dificultades más complejas de adaptación para quienes se formaron a la luz del positivismo jurídico que siguen inevitablemente a aquéllos.

El contenido del derecho laboral internacional y comparado, a la luz del positivismo, fue insuficiente para realizar su estudio; por lo cual, el primer problema al que nos enfrentamos como docentes fue el decidir a la luz de qué corriente ideológica debíamos abordar al derecho laboral internacional y comparado, habiéndonos decidido por la teoría tridimensional del derecho.

A la luz de la teoría tridimensional iniciamos el estudio de los derechos humanos laborales, seguimos con la determinación de los marcos jurídicos vigentes, para concluir con el estudio de la eficacia del derecho a la luz de la corriente sociológica.

Como marco introductorio del curso, consideramos conveniente determinar los conceptos fundamentales para el estudio del derecho laboral internacional y comparado, ya que no se cuenta con un marco de referencia uniforme para todos los países, pues, como bien es sabido, no en todas las legislaciones conceptos como el de trabajador, empleador, patrón, empleado, burócrata, relación laboral, tienen el mismo significado.

Posteriormente, se abordó al derecho internacional del trabajo a la luz de las normas dictadas por la Organización Internacional del Trabajo mediante el estudio de los derechos fundamentales de los trabajadores, los convenios y recomendaciones, para concluir con los procedimientos mediante los cuales se sancionan a quienes violentan los derechos de los trabajadores.

A continuación, se abordan los sistemas jurídicos laborales de los países elegidos; desafortunadamente fue aquí donde iniciaron los problemas, de los cuales destacan los siguientes:

El no contar con un marco de referencia a la luz de sus sistemas jurídicos ocasionó que el alumno se apartara de la realidad jurídica del país y descontextualizara al derecho laboral con respecto al sistema jurídico integral en estudio.

Dado que las bibliotecas ubicadas en nuestro territorio nacional carecen de información suficiente y actualizada que permita conocer los sistemas jurídicos laborales de los países de todo el mundo, se buscó un apoyo, primero en expertos del derecho laboral internacional, y posteriormente a través de las embajadas de los países elegidos para el desarrollo del curso, lo cual no siempre tuvo éxito.

También, en el desarrollo del curso se utilizaron las bibliotecas virtuales; sin embargo, en muchas de ellas el costo para acceder generó fuertes erogaciones tanto para los maestros como para los alumnos, aunado al hecho de que dicha información no siempre se encontró en español y se tuvo necesidad de apoyarse en traductores, que representó un problema para el buen desarrollo del curso.

Otra vía para el acopio de información fue la compra de literatura extranjera en materia de derecho laboral, lo cual elevó significativamente el costo del curso tanto para los maestros como para los alumnos, y casi toda la información llegó a destiempo.

Además, se pudo detectar que en México se carece de personal calificado que conozca en forma íntegra los marcos jurídicos del resto del mundo, lo cual provocó, en el mejor de los casos, que los estudios realizados, con excepción de Brasil y Francia, fueran descontextualizados del entorno jurídico de los países, y en el peor de los escenarios no se pudo contar con información que permitiera por lo menos conocer los sistemas jurídicos laborales.

Exceptuando la legislación de los países de habla hispana, el resto del derecho laboral comparado se encuentra en el idioma oficial del país, y en el mejor de los casos en francés o inglés; por lo cual se considera que para la realización de un curso de derecho laboral internacional y comparado debe ser requisito el que los profesores y alumnos participantes en él tengan la capacidad de traducir por lo menos una lengua diversa a la materna o cuenten con el apoyo para realizar las traducciones requeridas.

Además de las barreras del idioma, el desconocimiento del sistema social del país en estudio, los tecnicismos jurídicos y la falta de un marco de referencia jurídico nacional del país a estudiar, generó que se descontextualizaran del marco referencial nacional, y por consecuencia los alumnos aprendieran una falsa realidad del derecho laboral comparado.

Debido al desconocimiento que se tuvo al impartir por primera vez el curso, pudimos percatarnos que la información que debe manejarse es muy extensa, lo cual representó que los alumnos hubieran tenido que leer de 500 a 1000 cuartillas por semana, situación que no se dio y, si a ello agregamos que en muchas ocasiones éstas debían leerse en idioma diverso al español, sólo se obtuvo con ello simulaciones de conocimiento que les generaron más problemas que beneficios.

Lo anterior impidió lograr el objetivo del curso, por lo que hace a la realización de estudios comparados entre los diversos sistemas jurídicos

laborales del resto del mundo, el desconocimiento del ámbito de validez material y espacial de cada uno de los sistemas jurídicos laborales en estudio.

Además, no se pudo definir en todos los casos el bien jurídico tutelado por cada uno de los sistemas jurídicos laborales con respecto a sus trabajadores, tanto nacionales como extranjeros, a las unidades productivas y al bienestar de los miembros de su sociedad, ni tampoco se pudo determinar cuál es el papel del Estado ante la protección de ese bien jurídico tutelado.

Concluidos los dos semestres del curso denominado Derecho laboral comparado, se procedió al diagnóstico del mismo mediante el análisis de fortalezas y debilidades de los programas, autoridades, maestros y alumnos. Habiendo llegado a la conclusión siguiente:

Debilidades detectadas mediante el diagnóstico del curso:

En México se carece de información suficiente para el desarrollo del mismo y de personal calificado para impartirlo en forma eficiente.

El costo de acceso a la información provocó erogaciones fuertes a la facultad, a los maestros y a los alumnos, que hicieron lo imposible por contar con la bibliografía requerida; pues para adquirir la información de algunos países se requiere cubrir altos costos, debido a que en muchos se cobra el acceso a los sistemas jurídicos vía Internet, y en otros muchos casos fue necesario realizar compras excesivas de legislaciones en el extranjero.

El curso resultó tan extenso que fue necesario que los alumnos leyeran de 500 a 1000 cuartillas por semana, y en muchas ocasiones éstas debían leerse en idioma diverso al español.

Exceptuando a los países de habla hispana, el resto del derecho laboral se encuentra en el idioma oficial del país, y en el mejor de los casos en francés o inglés, lo cual requiere que los alumnos y los profesores traduzcan un idioma diverso al suyo.

El abordar los sistemas jurídicos laborales de otros países sin un marco de referencia del sistema social y del sistema jurídico del país en estudio, ocasionó que el alumno se perdiera en un bagaje de información, llegando a falsas conclusiones.

Dado que se careció de información suficiente para conocer y analizar los sistemas jurídicos laborales internacionales y del resto del mundo, el objetivo de compararlos jamás se logró durante los dos semestres.

Además, el desconocer los tecnicismos jurídicos adoptados en otros países provocó que los alumnos reforzaran esas visiones falsas de la realidad jurídica del país en estudio.

Un ejemplo de lo dicho fue la información obtenida para el análisis del derecho laboral chino, pues, como es bien sabido, en estos textos el derecho chino es de los más avanzados; sin embargo, existe un gran número de documentos que demuestran una realidad de China bien diversa a lo que estipulan sus leyes, realidad mediante la cual se demuestra que la mayoría de los trabajadores chinos realizan trabajo precario.

Como fortalezas del curso, cabe hacer mención de las siguientes:

México, como todos los países del mundo, se encuentra inmerso en el proceso de globalización, a consecuencia del cual mucha de su población emigra a otros países para conseguir empleo, y a la vez el país recibe trabajadores migratorios. Aclarando que tales flujos migratorios no siempre tienen el carácter de legales o documentados.

Por otra parte, a la luz de la globalización, tanto las empresas mexicanas como las extranjeras cuentan con células fuera del país de origen, generando con ello, además de la industria nacional, la transnacional y la plurinacional.

Las nuevas tecnologías y el manejo de la información vía electrónica han generado relaciones de trabajo virtual que requiere de una regulación jurídica.

Ante estas situaciones, vale la pena preguntarnos ¿Cuál debe ser el papel de los expertos en derecho laboral en la tarea de procurar el bienestar de la población por vía del empleo?

Para esta pregunta consideramos que son válidas las siguientes respuestas:

- Crear redes internacionales de expertos en derecho laboral que manejen los marcos jurídicos a nivel nacional y tengan la capacidad de comunicarse.
- Formar expertos en derecho laboral internacional y en derecho laboral de su país de origen, con objeto de crear redes de expertos cuyo conocimiento común sea el derecho laboral internacional.
- Formar expertos en derecho laboral internacional y comparado respecto a los países que les importan o exportan mano de obra al suyo, con el objetivo de reivindicar a quienes se les violenta sus derechos

humanos por causas migratorias. Y, posteriormente, crear redes entre los expertos de los países involucrados en los fenómenos de migración de trabajadores.

- Establecer convenios internacionales con objeto de permitir la asesoría, consultoría o litigio de abogados patronos de otros países diversos al suyo en apoyo de trabajadores o empleadores ubicados en el extranjero.
- Procurar el bien común de la población mundial por la vía del empleo digno y socialmente útil.
- Crear una especialidad, maestría o doctorado en derecho laboral internacional y comparado que permita a los profesionales de esa rama jurídica tener acceso a una cultura legal más amplia en beneficio de su quehacer cotidiano y de la población productiva ante el proceso globalizador.
- Determinar la capacidad que tienen los profesionales del derecho en el mundo para litigar, dictaminar o asesorar a los trabajadores mexicanos en el extranjero.
- Determinar la capacidad del profesional del derecho extranjero para litigar, dictaminar o asesorar a los trabajadores extranjeros en México.

III. PROPUESTAS DE SOLUCIÓN

Independientemente del nivel en el cual se ofrezcan a los expertos del derecho los conocimientos del derecho laboral internacional y comparado, consideramos que tales estudios debieran ofrecerse bajo las siguientes características:

Como requisitos para participar en el curso, se propone que los alumnos conozcan el derecho laboral de su país y sean capaces de leer textos en un idioma diverso al suyo.

Dada la dificultad de introducirnos al estudio del derecho laboral internacional y comparado sin tener un marco de referencia, consideramos necesario iniciar el curso con un marco teórico y conceptual que contenga los siguientes apartados:

- Conceptualización de los sistemas jurídicos laborales.
- Definir las familias de los sistemas jurídicos laborales.
- Definición de los elementos y componentes de los sistemas jurídicos laborales extranjeros.

- Definición del sistema jurídico laboral internacional, así como de sus elementos y componentes.

En el marco jurídico positivo internacional, consideramos que el participante del curso deberá definir los siguientes componentes:

- Acuerdos internacionales de carácter general en materia laboral.
- Acuerdos internacionales de carácter específico en materia laboral para el caso de México.
- Tratado de Libre Comercio para América del Norte.
- Convenio de trabajadores migratorios a Canadá.
- Características del sistema jurídico laboral de Canadá.
- Características del sistema jurídico laboral de Estados Unidos de Norteamérica.
- Legislación del trabajo de México respecto al trabajo migratorio de mexicanos que van a trabajar a América del Norte y de trabajadores de América del Norte a México en forma legal.

Acuerdo de Libre Comercio de América:

- Legislación del trabajo de los países centroamericanos.
- Legislación del trabajo de los países sudamericanos.
- Legislación del trabajo de México con respecto al trabajo migratorio de mexicanos a América del Centro y Sur, y de trabajadores de América del Centro y Sur a México.

Migraciones a Europa:

- Legislación del trabajo de los países de la Comunidad Europea.
- Legislación del trabajo de los países europeos que no pertenecen a la Comunidad Europea.
- Legislación del trabajo de México con respecto al trabajo migratorio de mexicanos a Europa, y de trabajadores de Europa a México.

Migraciones a Asia:

- Legislación del trabajo de los países de Asia.
- Legislación del trabajo de México respecto al trabajo migratorio de mexicanos a Asia, y de trabajadores de Asia a México.

Migraciones a África:

- Legislación del trabajo de los países de África.
- Legislación del trabajo de México respecto al trabajo migratorio de mexicanos a África, y de trabajadores de África a México.

De lo antes expresado, procedemos a proponer la estructura del *currículum* que aborde como objeto de estudio al derecho laboral internacional y comparado, a través de los siguientes apartados:

Conceptos fundamentales

1. Derecho laboral nacional
 - a. Ámbito de validez material.
 - b. Ámbito de validez espacial.
 - c. Teletrabajo.
2. Derecho laboral internacional
 - a. Ámbito de validez material.
 - b. Ámbito de validez espacial.
3. Sistema jurídico laboral
 - a. Sistema.
 - b. Sistema jurídico.
 - c. Sistema jurídico laboral.
 - d. Familias de sistemas jurídicos laborales.
 - e. Sistemas jurídicos laborales internacionales.
 - f. Sistema jurídico laboral mexicano.
 - g. Marco jurídico laboral internacional.
 - h. Marco jurídico laboral mexicano.
4. Principios generales del derecho laboral comparado
5. Actores de las relaciones laborales internacionales
6. Principios del derecho individual del trabajo
7. Principios del derecho colectivo del trabajo

Derecho internacional del trabajo

1. Derechos humanos laborales
2. Derechos fundamentales laborales

3. Organismos protectores de los derechos humanos laborales
4. ONU: constitución, procesos y procedimientos de defensa de los derechos humanos laborales
5. OIT: constitución, procesos y procedimientos de defensa de los derechos humanos laborales

Derechos del trabajo de Norteamérica en relación con el mexicano

1. Derecho del trabajo de Estados Unidos de Norteamérica
2. Derecho del trabajo de Canadá
3. Tratados internacionales de cooperación en materia laboral
4. Convenios internacionales de cooperación en materia laboral
5. Situación del trabajador mexicano que ingresó a Estados Unidos o Canadá con calidad de legal
6. Situación del trabajador mexicano que ingresó a Estados Unidos o a Canadá con calidad de ilegal
7. Situación del trabajador estadounidense o canadiense que ingresó a México con calidad de legal
8. Situación del trabajador estadounidense o canadiense que ingresó a México con calidad de ilegal

Derechos del trabajo de Centro y Sudamérica en relación con el mexicano

1. Derecho del trabajo de los países centroamericanos
2. Derecho del trabajo de los países sudamericanos
3. Tratados internacionales de cooperación en materia laboral
4. Convenios internacionales de cooperación en materia laboral
5. Situación del trabajador mexicano que ingresó a un país de Centro o Sudamérica con calidad de legal
6. Situación del trabajador mexicano que ingresó a un país de Centro o Sudamérica con calidad de ilegal
7. Situación del trabajador centro o sudamericano que ingresó a México con calidad de legal
8. Situación del trabajador centro o sudamericano que ingresó a México con calidad de ilegal

Derecho del trabajo de Europa en relación con el mexicano

1. Derecho del trabajo de los países capitalistas

2. Derecho del trabajo de los países socialistas
3. Derecho del trabajo de España
4. Tratados internacionales de cooperación en materia laboral
5. Convenios internacionales de cooperación en materia laboral
6. Situación del trabajador mexicano que ingresó a un país de Europa con calidad de legal
7. Situación del trabajador mexicano que ingresó a un país de Europa con calidad de ilegal
8. Situación del trabajador europeo que ingresó a México con calidad de legal
9. Situación del trabajador europeo que ingresó a México con calidad de ilegal

Derecho del trabajo de Asia en relación a México

1. Derecho del trabajo de los países capitalistas
2. Derecho del trabajo de los países socialistas
3. Tratados internacionales de cooperación en materia laboral
4. Convenios internacionales de cooperación en materia laboral
5. Situación del trabajador mexicano que ingresó a un país de Asia con calidad de legal
6. Situación del trabajador mexicano que ingresó a un país de Asia con calidad de ilegal
7. Situación del trabajador asiático que ingresó a México con calidad de legal
8. Situación del trabajador asiático que ingresó a México con calidad de ilegal

Derecho del trabajo de África en relación a México

1. Derecho del trabajo de los países capitalistas
2. Derecho del trabajo de los países socialistas
3. Tratados internacionales de cooperación en materia laboral
4. Convenios internacionales de cooperación en materia laboral
5. Situación del trabajador mexicano que ingresó a un país de África con calidad de legal
6. Situación del trabajador mexicano que ingresó a un país de África con calidad de ilegal

7. Situación del trabajador africano que ingresó a México con calidad de legal
8. Situación del trabajador africano que ingresó a México con calidad de ilegal

Trabajadores extranjeros en tránsito

Situación de los trabajadores extranjeros que ingresan ilegalmente al territorio nacional para llegar a otro país, como Estados Unidos o Canadá.

Una vez definido lo que debe enseñarse en el *currículum* de derecho laboral comparado, consideramos necesario amoldar el contenido al alumno, que en este caso como mínimo debe tener el título de licenciado en derecho y manejar, por lo menos, a nivel de traducción, una lengua diversa a su materna.

También, debe dosificarse el contenido del curso a que se ha hecho mención, ordenándolo en función de sus dificultades y justificándolo desde el punto de vista psicológico.

IV. BIBLIOGRAFÍA

- ESTEFANÍA, Joaquín, *Hij@, ¿qué es la globalización? La primera revolución del siglo XXI*, Madrid, Punto de Lectura, 2003.
- SACRISTÁN, José Gimeno y PÉREZ GÓMEZ, Ángel I., *Comprender y transformar la enseñanza*, 7a. ed., Madrid, Ediciones Morata, 1998.
- SARASQUETA, Antxón, *Una visión global de la globalización*, Pamplona, Ediciones Universidad de Navarra, 2003.
- STENHOUSE, L., *Investigación y desarrollo del currículum*, 5a. ed., Madrid, Ediciones Morata, 2003.

Fuentes electrónicas

www.canada.org.mx

www.colombiaenmexico.org

www.internet.com.mx-embjapon

www.embajadachina.org.mx

www.embajada-alemana.org.mx

www.francia.org.mx

www.embajadabritanica.com.mx

www.mfa.gov.il

www.lexisocial.com

www.boletinciosl/orit