



Universidad de Alicante

Investigación y Propuestas Innovadoras de Redes UA para la Mejora Docente

Coordinadores

José Daniel Álvarez Teruel
María Teresa Tortosa Ybáñez
Neus Pellín Buades

© **Del texto: los autores**

© **De esta edición:**

Universidad de Alicante
Vicerrectorado de Estudios, Formación y Calidad
Instituto de Ciencias de la Educación (ICE)

ISBN: 978-84-617-3914-1

Revisión y maquetación: Neus Pellín Buades

La enseñanza del Derecho del Trabajo a través del método jurídico: análisis normativo, judicial y doctrinal

J. Alemañ Cano; F. Ballester Laguna; I. Chornnabay; J.R. Rivera Sánchez; N. Sirvent
Hernández

*Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Alicante*

RESUMEN

La presente memoria tiene por objeto exponer las principales conclusiones a las que se ha llegado en relación con la materia de análisis concerniente a los instrumentos docentes que resultan más adecuados en orden a alcanzar con éxito los objetivos relativos a la enseñanza por competencias y el aprendizaje autónomo que permitan al alumno afrontar con éxito el ejercicio de las profesiones para las que le capacita su titulación. El análisis se lleva a cabo en relación con la asignatura Derecho del Trabajo, que constituye una materia central en el Área de Conocimiento del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, impartida en varias titulaciones universitarias, principalmente, en los estudios de Derecho, DADE, Relaciones Laborales y Recursos Humanos, pero también en los Grados de Turismo, Criminología o Trabajo Social.

En este contexto, y partiendo de la base de la importancia y necesidad de diseñar un tipo de formación (y evaluación) por competencias, el equipo investigador de esta red ha trazado el diseño de dicha asignatura a través del recurso a tres herramientas básicas del método jurídico: el análisis de las normas jurídicas, la interpretación judicial de las mismas, y la exégesis efectuada por parte de la doctrina científica.

Palabras clave: competencias, aprendizaje autónomo, normas jurídicas, jurisprudencia, doctrina científica

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Cuestión planteada

La sociedad del conocimiento plantea nuevos retos de adaptación a un escenario de enseñanza-aprendizaje, de creación, desarrollo y transmisión de la cultura, de preparación para el ejercicio de las actividades profesionales, cuyos parámetros hasta ahora resultaban desconocidos o conocidos sólo en parteⁱ. Como se ha señalado “cada vez más asistimos al fin de la era de la información y presenciamos el advenimiento de la sociedad del conocimiento, lo que quiere decir que no basta ya con tener información, sino capacidad para interpretarla. Los saberes demasiado compartimentados cada vez son menos útiles porque todo se sitúa en contextos más globales. El futuro es el territorio de la complejidad y, por lo tanto, la Universidad tiene que educar en la versatilidad”ⁱⁱ. En el marco del Espacio Europeo de Educación Superior Europeo, uno de los aspectos más relevantes es el carácter práctico de la docencia. En este sentido, hay que tener en cuenta que al finalizar el Grado en Derecho el alumno ha de ser capaz de buscar y analizar información, trabajar en equipo y desarrollar capacidades de aprendizaje autónomo. Asimismo, el Grado en Derecho persigue como objetivo que el alumno titulado se encuentre plenamente capacitado para interpretar adecuadamente las normas jurídicas, conseguir un manejo óptimo de las fuentes del Derecho, y analizar y resolver los problemas de naturaleza jurídica con razonamiento crítico, precisión y rigor, asumiendo el debido compromiso ético. Todo ello, sin perder de vista la especial importancia que en estos estudios universitarios adquieren las competencias de comunicación oral y escrita, tan necesarios para el desarrollo profesional para el que capacita la titulación.

En aras de garantizar que el alumno adquiera todas las competencias mencionadas, la asignatura de Derecho del Trabajo se propone como objetivo capacitar al alumno para entender el significado de esta rama del ordenamiento jurídico, el por qué de su existencia, las necesidades sociales a las que trata de atender, su necesaria adaptación a la coyuntura económica, y a otro tipo de cambios ya sean de carácter coyuntural como estructural. En aras de conseguir que el alumno alcance las competencias necesarias, la asignatura de Derecho del Trabajo asume el compromiso de alcanzar una debida comprensión por parte del alumno de las principales instituciones jurídico-laborales, sus principios informadores,

y las singulares técnicas de índole aplicativa atinentes a esta rama del ordenamiento jurídico español.

1.2. Literatura existente sobre la materia

En los últimos años han aparecido varios estudios (principalmente a modo de monografías aunque también se han publicado algunos artículos doctrinales) en los que se reflexiona sobre los métodos docentes utilizados en las titulaciones jurídicas, y en especial, en asignaturas que se imparten en la titulación del Grado en Derecho. Los autores de esta red hemos utilizado dichas fuentes bibliográficas, que se concretan en las relacionadas al final de esta memoria.

1.3. Propósito

La presente memoria se propone como objetivo exponer la manera a cuyo través se pretenden articular todas las competencias que debe adquirir por el alumno desde el desarrollo de la actividad formativa de la asignatura Derecho del Trabajo, singularmente, mediante la vertebración y la aplicación de los principales instrumentos y fuentes de naturaleza jurídica, a saber, las propias normas jurídico-laborales, y los particulares criterios interpretativos y aplicativos de las mismas. En las páginas que siguen se desarrollan, pues, todos estos conceptos y la metodología acorde con los principios inspiradores de este sector del ordenamiento jurídico.

2. INSTRUMENTOS DE APRENDIZAJE EN LA ASIGNATURA “DERECHO DEL TRABAJO” DEL GRADO DE DERECHO

2.1. Objetivos a perseguir en la enseñanza del Derecho del Trabajo

De conformidad con las competencias en las que debe formar el Grado en Derecho, y de modo específico la asignatura de Derecho del Trabajo, resulta de crucial importancia diseñar al alumno un sistema de enseñanza centrado en la proporción de las herramientas que resulten necesarias en orden a la resolución de aquellos problemas jurídicos que el alumno, de seguro, se va a enfrentar en su futura actividad profesional. El Graduado en Derecho ha de estar preparado para interpretar y aplicar las normas jurídicas, de conformidad con ciertos principios y valores éticos y jurídicos; de argumentar

jurídicamente; y de exponer sus razonamientos jurídicos y sus conclusiones de forma oral (juicios orales...) y escrita (elaboración de dictámenes, informes...). Y qué duda cabe que en este tipo de aprendizaje constituye pieza clave el conocimiento de la normativa laboral entendida ésta en sentido amplio (leyes nacionales, tratados internacionales, directivas y reglamentos comunitarios, legislación autonómica, reglamentos, convenios colectivos...); los criterios de interpretación y aplicación de dicha normativa (mediante el establecimiento de criterios de resolución para problemas de concurrencia entre distintas fuentes – por ejemplo, siguiendo reglas de jerarquía o de modernidad); así como las interpretaciones y opiniones de la doctrina científica (expresadas a través de monografías, libros de texto, o artículos científicos publicados en revistas especializadas en la materia en cuestión); y la interpretación de las distintas normas e instituciones laborales llevada a cabo por los jueces y tribunales.

Por todo ello, es absolutamente necesario diseñar materiales didácticos de índole práctica y de naturaleza diversa que permitan al alumno alcanzar el grado de conocimiento requerido en aras de desarrollar todas aquellas competencias.

La enseñanza de la ciencia jurídica plantea no pocos problemas, y la docencia del Derecho del Trabajo no sólo no es ajena a dichos problemas, sino que además éstos se agudizan aún más. Y ello, básicamente, porque existe un bagaje considerable de conocimientos conceptuales y abstractos cuya enseñanza suele resultar complejo. En este orden de ideas, no puede pasarse por alto que una de las mayores dificultades que encuentra la enseñanza del Derecho del Trabajo es la abundancia y dispersión de las normas de naturaleza jurídico-laboral. Pese a la existencia de numerosas recopilaciones legislativas, y páginas web que recopilan el conjunto de dicha normativa, lo cierto es que existe un número considerable de leyes y de reglamentos jurídico-laborales que dificultan enormemente el proceso de aprendizaje de esta disciplina jurídica. Ello, además, sin tener en cuenta la existencia de una fuente específica y propia de esta disciplina jurídica, como es el convenio colectivo. Pero no sólo es que la normativa laboral sea abundante, sino que ésta, a su vez, es muy cambiante. Téngase en cuenta, a este respecto, que las relaciones laborales se desarrollan en el mercado de trabajo, distinto según tiempos y espacios, pero condicionado también por la coyuntura política y económica. Ahora bien, dicho lo anterior también es cierto que, a diferencia de lo que ocurre con otras ramas jurídicas, la enseñanza

del Derecho del Trabajo presenta como ventaja la inmediatez que el mismo presenta en el área personal del estudiante. Este último puede tener conocimiento propio o ajeno de experiencias laborales, y los medios de comunicación hacen un magnífico papel en este campo al transmitir de forma constante información relativa a la realidad laboral.

Concerniente a los objetivos a alcanzar en la enseñanza del Derecho del Trabajo, en nuestra opinión creemos que deben concretarse en los siguientes:

1. El principal y fundamental objetivo debe ser el de transmitir al alumno el conocimiento de las normas jurídico positivas que forman el ordenamiento laboral, así como los conceptos y las técnicas esencial para su comprensión, interpretación y aplicación. La norma jurídico-positiva ha de ser el elemento nuclear del docente de este sector del ordenamiento jurídico. Y es tarea del mismo conseguir que el alumno sea capaz de identificar, aprender y comprender la regulación normativa de las relaciones laborales. A fin de alcanzar este objetivo, es necesario diseñar un sistema de aprendizaje de localización de las normas, de su sentido, de las interrelaciones que mantienen con otras normas y el ámbito y forma en que se aplican.
2. El docente ha de evitar la presentación de las normas jurídico-laborales de manera abstracta. De lo que se trata es de conseguir que el alumno sea capaz de comprender las normas, su sentido y finalidad, y para ello es absolutamente imprescindible llevar a cabo una labor conceptual y de sistematización de las normas laborales. La enseñanza del Derecho del trabajo no puede llevarse a cabo en clave puramente conceptual, sino que ha de realizarse partiendo del mismo como un conjunto ordenado de normas y principios, que persiguen una finalidad concreta.
3. No hay que olvidar que el Derecho del Trabajo es una disciplina jurídica, y por ello, el método que ha de ser aplicado para la comprensión de la disciplina ha de ser un método jurídico, rehuendo de otros métodos científicos más propios de otro tipo de ciencias que también analizan y estudian las relaciones laborales, pero desde otros puntos de vista (es el caso de la economía, sociología, política...). Ello no significa, empero, que las aportaciones realizadas por esas otras ciencias que también se ocupan de las relaciones laborales hayan de ser absolutamente ignoradas en el proceso de aprendizaje del Derecho del Trabajo, pues qué duda cabe que tales conocimientos ayudarán a comprender de una manera más integral las normas e

instituciones jurídico-laborales, y su relación con la realidad que tratan de regular. El conocimiento de la realidad que se trata de ordenar y la eficacia de la norma positiva que regula dicha realidad, permitirán apreciar la adecuación y pertinencia de ésta, contribuyendo ello a desarrollar una mentalidad crítica y creativa que es, sin duda alguna, una de las aspiraciones fundamentales a las que debe tender la formación universitaria.

4. Obviamente, la tarea docente en este ámbito tampoco puede quedar reducida al conocimiento del Derecho positivo sin más, siendo de crucial importancia transmitir al alumno la idea de que el Derecho está vivo, y que evoluciona a fin de adaptarse a las nuevas realidades socio-económicas que trata de regular. El alumno ha de ser consciente, pues, de esa necesidad de cambio de las normas jurídico-laborales con el fin de alcanzar la idea de justicia. Es por ello necesario poner a su disposición técnicas e instrumentos eficaces en orden a potenciar un espíritu crítico hacia el Derecho vigente, de manera que sean conscientes de los problemas que puede plantear en muchos casos la aplicación automática de la norma, a fin de que los valoren y analicen y puedan incluso proponer soluciones alternativas. Ello, más aún en una rama como el Derecho del Trabajo caracterizado por una especial sensibilidad social, económica y política. En aras de alcanzar la adecuada comprensión e interpretación de las normas jurídico-laborales resulta fundamental dar a conocer y promover el debate doctrinal y judicial existente sobre cada una de las materias.

2.2. Técnicas didácticas a utilizar en el proceso de enseñanza del Derecho del Trabajo

A nuestro modo de ver, la enseñanza del ordenamiento jurídico-laboral pasa por proporcionar al alumno unos conocimientos teóricos previos. No se quiere decir con ello que se esté reivindicando la vuelta a la clase magistral, tan denostada en los últimos tiempos, pues la clase presencial sólo puede estar justificada para situaciones muy concretas, como por ejemplo, para explicar los contenidos centrales de cada tema del programa, materias especialmente complejas o novedosas, aquellas sobre las que se carece de fuentes bibliográficas, o tienen carácter interdisciplinar; y siempre y cuando se garantice la intercomunicación entre alumnos y profesores. En suma, como señala algún autor “las

extensivas lecciones magistrales se convierten en intensivas lecciones conceptuales, y, paralelamente, se enseña al alumno a transformar los conceptos jurídicos en herramientas jurídicas”ⁱⁱⁱ. A fin de conseguir tal objetivo resulta ineludible que el alumno se prepare con anterioridad la materia que va a ser objeto de análisis en la clase mediante la consulta de los materiales que le haya proporcionado el profesor (manuales, apuntes, casos prácticos, lecturas...). Ello permitirá al alumno detectar aquellos aspectos que pueden resultar más problemáticos, y plantearlo en la clase para su aclaración y/o debate, al tiempo que se discriminan los aspectos que se consideran de suma importancia respecto de aquellos otros que no la tienen. Y es que la explicación de los debates surgidos en relación con los diferentes contenidos de la asignatura y el fomento de la visión crítica de los problemas planteados deberá constituir uno de los fines primordiales a tomar en consideración al impartir las clases teóricas.

La previa preparación de la materia por parte del alumno permite, además, que el profesor focalice sus clases en aquellos aspectos que puedan resultar más problemáticos, de mayor complejidad, o que susciten mayor interés (por su actualidad, importancia...), y que surjan debates en torno a todas estas cuestiones. Sin ese previo contacto con la materia resulta imposible que la clase sea interactiva y crítica. El desarrollo adecuado de la clase teórica requiere, pues, de la revisión de los contenidos del programa de la asignatura a fin de “aligerar” los mismos, huyendo de un programa denso y pormenorizado imposible de desarrollar en su totalidad durante el semestre del curso académico en que se imparte esta asignatura. El programa debe resultar más ajustado a los conocimientos que se quieren transmitir y a las competencias que se pretenden alcanzar durante el proceso de aprendizaje. Por lo demás, es preciso tener en cuenta que ello se ajusta mejor a la nueva organización de las enseñanzas universitarias en las que el Grado constituye el primer nivel y en el que no parece de recibo que deba exigirse al alumno el conocimiento exhaustivo y profundo de la materia de Derecho del Trabajo. El estudiante tendrá oportunidad de profundizar y completar sus conocimientos en un segundo o tercer ciclo formativo de especialización. En cualquier caso, esta labor no resulta fácil pues ha de llegarse a un equilibrio, en absoluto sencillo, en aras de evitar un excesivo reduccionismo de la materia en aras de alcanzar la capacitación técnica de los estudiantes de cara al futuro desarrollo profesional y su incorporación en el mercado de trabajo. En este sentido es importante que

la revisión se lleve a cabo de forma consensuada entre todos los responsables de la docencia de la asignatura.

Ahora bien, es indiscutible que la enseñanza del Derecho del Trabajo requiere de un cauce por el que el estudiante entre en contacto con la realidad del mundo jurídico. En tal sentido, la clase práctica, la aplicación de las normas positivas a un supuesto de hecho concreto, es, desde luego, una técnica ineludible. Mediante el recurso a la clase práctica se persigue que el alumno aplique los conocimientos teóricos que va adquiriendo sobre la materia, a la vez que se familiariza con el manejo de textos legales, y repertorios jurisprudenciales. A través de la clase práctica se debe conseguir que el alumno aprenda a leer con detenimiento las normas jurídicas, que perciba las distintas interpretaciones posibles, que seleccione aquélla que resulte más adecuada para cada caso concreto, y también que se habitúe a expresarse en términos jurídicos. En este contexto, es importante tener conocimiento, no sólo de las normas positivas, sino de la interpretación que de las mismas hace la jurisprudencia y la doctrina científica. El alumno ha de ser capaz de entender que detrás de la literalidad de la norma jurídica se esconde una concreta realidad económica, social y política.

Con carácter general hay que tener en cuenta que, con independencia de la modalidad de práctica que se realice, es fundamental partir de un diseño adecuado de la misma. En este sentido, deben confeccionarse prácticas basadas en temas reales, de actualidad, que susciten interés por parte de los alumnos. De este modo, nacerá una motivación natural por parte del alumno al apreciar que lo que está realizando resulta de utilidad y que tiene aplicación real. Por lo demás, las prácticas deberán versar sobre los distintos contenidos del programa, planteando problemas jurídicos diversos, e irán dirigidas a conseguir las habilidades necesarias en el manejo de los distintos instrumentos jurídicos. Si se plantea un diseño inadecuado de las prácticas, se corre el riesgo de que éstas no puedan cumplir el objetivo perseguido con las mismas. Por lo demás, a la hora de confeccionar las prácticas se ha de tener también presente que se ha de tender hacia un equilibrio entre el desarrollo de los contenidos teóricos necesarios y a los de aplicación práctica de las técnicas jurídicas^{iv}.

La clase práctica puede concebirse de muy diversas maneras, pero todas ellas deben orientarse a enfrentar al estudiante con determinados hechos que se dan o pueden dar en la

realidad. Así, pueden realizarse prácticas basadas en el método del <<caso forense>>, en el que el estudiante tenga oportunidad de enfrentarse al análisis de casos reales, mediante la presentación de los hechos y la entrega de las reproducciones de los materiales documentales atinentes a tal caso (demanda judicial, recursos, sentencias...). Con ello se consigue que el estudiante conozca de primera mano los pormenores de la práctica jurídico-laboral, reproduciendo lo que en un futuro puede ser su actividad profesional. La clase práctica también puede confeccionarse a partir de supuestos prácticos diseñados por el propio profesor, en el que se parta de un supuesto de hecho rodeado de determinadas circunstancias al que el alumno debe ser capaz de dar una respuesta jurídica de conformidad con los conocimientos ya adquiridos. Desde luego que ambas modalidades de clases prácticas no resultan incompatibles entre sí pudiendo alternar uno y otro tipo según se considere más apropiado por el profesor. En cualquier caso, parece más adecuado reservar las prácticas forenses para estudiantes de cursos más avanzados dado que en esos niveles ya podrán disponer de herramientas y recursos más apropiados, y se tendrá una visión más global e integral de la asignatura.

La realización de tutorías, tanto individuales como grupales, resulta una práctica interesante en orden a profundizar en determinadas materias. Estas se podrán realizar tanto en horario lectivo como fuera de él. El profesor propondrá lecturas especializadas sobre la materia a tratar en las tutorías, y durante el desarrollo de las mismas los alumnos tendrán oportunidad de plantear cuestiones sobre la materia.

Dentro de las prácticas que pueden desarrollarse de forma presencial (ya sea en el aula o en otro espacio físico más reducido) es el seminario. A su través cabe realizar trabajos dirigidos a la resolución de asuntos o problemas reales de cierta complejidad que, previa supervisión del profesor, deberán ser expuestos al resto del grupo de alumnos. Estos últimos podrán plantear cuestiones a los alumnos responsables del trabajo de modo que el trabajo elaborado aparece sometido a un análisis crítico mediante un doble filtro: el propio del profesor que dirige el trabajo, y el de los alumnos a los que se presenta y expone el mismo. Las virtualidades del seminario son muchas: exigen del alumno el correcto manejo de las fuentes del Derecho, y en especial, del Derecho del Trabajo; le ayudan a entender los problemas jurídicos que puede suscitar la interpretación y la aplicación de las normas laborales; potencian sus habilidades para construir la argumentación jurídica, y defender y

exponer los argumentos esgrimidos: fomentan su espíritu crítico; incentivan el trabajo colaborativo, intercambiando las distintas ideas y argumentos aportados por los distintos miembros que componen el grupo. Probablemente, el inconveniente más señalado en relación con la realización de seminarios lo es en relación con el profesor habida cuenta la importante carga de trabajo que supone dirigir este tipo de trabajos complejos, pues el docente no sólo tendrá que transmitir determinados contenidos sino que también deberá instruir a los alumnos en cuanto al manejo adecuado de las fuentes más relevantes para resolver la problemática planteada o realizar el estudio exhaustivo del tema. En cualquier caso, otro inconveniente a señalar en cuanto al recurso al seminario es que sus destinatarios son grupos reducidos de estudiantes con un grado de conocimientos y una madurez solvente, por lo que no todos los alumnos podrán beneficiarse de las ventajas del seminario. Dado el planteamiento del seminario dirigido a elaborar y exponer trabajos de cierta complejidad, o a resolver problemas que revisten una mínima enjundia jurídica, su realización resulta más adecuada en alumnos con cierta formación jurídica, ya en los últimos cursos de los estudios, y una vez avanzado el curso en cuestión.

También puede resultar útil la realización de tests o cuestionarios como instrumento que permite discriminar los conceptos incompletos, imprecisos o inexactos, y seleccionar así aquellos que resultan del todo correctos. En un sistema de elección entre varias respuestas posibles, la resolución del test permite aprender los conceptos correctos “por oposición”. El profesor puede preparar de cada tema del programa una batería de preguntas relacionadas con los distintos contenidos y relacionándolos con otros temas.

Por lo demás, el diseño de los supuestos prácticos debe ir en una evolución de complejidad creciente, de manera que en los primeros cursos de la titulación, o al inicio de cada curso, se presenten al alumno para su resolución casos prácticos sencillos que irán adquiriendo mayor complejidad conforme vaya avanzando el curso o vaya pasando a niveles superiores. En tal sentido, no es lo mismo un estudiante de primer curso que uno de cuarto curso, ni tampoco un estudiante de cuarto curso en el primer mes del curso académico que ese mismo estudiante en el último mes del período lectivo. No cabe la menor duda que el nivel de conocimientos adquiridos, su manejo de las fuentes, y sus habilidades interpretativas se irán consolidando conforme se avance de curso y de período formativo. En este sentido, la asignatura de Derecho del Trabajo resulta ventajosa dada la

ubicación de la misma dentro del Plan de Estudios del Grado de Derecho, en tercer curso, pues a dichas alturas de los estudios universitarios el alumno ya posee un bagaje importante de conocimientos y técnicas de instrumentación jurídica que facilitan la tarea docente del profesor especializado en esta materia. En cualquier caso, no cabe ignorar que el Derecho del Trabajo presenta especialidades muy notables respecto a otras disciplinas jurídicas que requieren un tratamiento y aplicación distintos de los instrumentos y las fuentes tradicionales, por lo que la realización de prácticas en esta materia se encuentra, si cabe, aún más justificada. Ello sin olvidar, como ya se ha apuntado anteriormente, la naturaleza eminentemente práctica que reviste esta disciplina jurídica.

En el proceso de aprendizaje del Derecho del Trabajo resultan también de interés el recurso a las nuevas tecnologías. A través de internet el alumno puede obtener gran cantidad de información en cuanto a la normativa social española (actual o de tiempos pasados), legislación de otros Estados (Derecho Comparado), legislación internacional, o comunitaria; pronunciamientos judiciales de los diversos Jueces y Tribunales (Juzgados de lo Social, Tribunales Superiores de Justicia, Audiencia Nacional, Tribunal Supremo, Tribunal Constitucional, Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea...); artículos doctrinales en revistas científicas, etc. Ello sin contar además, con la posibilidad de acceso a distintos sitios web de organizaciones sindicales, asociaciones empresariales y Mutuas Patronales. O págs... Webs de las distintas Administraciones Laborales, internacionales, comunitarias, nacionales o autonómicas, (Ministerio de Trabajo, INEM, INSS, TGSS, SPEE...), o de Organismos Internacionales (OIT, por ejemplo). Habida cuenta la cantidad tan importante de recursos disponibles en todos estos sitios, un tipo de prácticas a desarrollar será precisamente el manejo de estas páginas web para familiarizarse con las mismas, buscando distintos documentos de interés (modelos de contratos, documentos de cotización, recibos de salarios...), y realizando determinadas gestiones on-line (en este sentido, por ejemplo, la pág. Web del Instituto Nacional de Seguridad Social posee un simulador para calcular prestaciones por desempleo o pensiones públicas).

Junto a estas modalidades que se acaban de comentar es aconsejable también la realización de prácticas externas, donde el alumno entre en contacto directo con los profesionales (que en poco tiempo pasarán a ser sus colegas). Este tipo de prácticas para que resulten de utilidad requieren que el alumno posea un cierto nivel de conocimientos de

la disciplina. Los actuales planes de estudio garantizan la realización por parte del alumno de este tipo de prácticas. Aunque también es posible que las prácticas externas se traduzcan en visitas a los Juzgados de lo Social para asistir a juicios reales, o incluso que éstos sean grabados por el profesor para ser reproducidos posteriormente en el aula. También cabe la simulación de juicios. La participación del estudiante en toda esta suerte de juicios (reales o simulados) requiere, para su óptimo aprovechamiento, que aquél posea un cierto nivel de conocimientos de la disciplina. Estas prácticas permiten que el alumno haga un seguimiento completo del caso, desde su comienzo hasta el final, desde la interposición de la demanda (analizando el contenido de la misma, el cumplimiento de los plazos...) y su desarrollo (contestación a la demanda, argumentos jurídicos utilizados en la defensa u oposición a la misma, práctica de pruebas en el juicio...), hasta la sentencia que ponga fin al proceso en cuestión (pudiendo acceder a sus contenidos, de nuevo los plazos, y también la posibilidad de interposición de recursos...). Para un mayor aprovechamiento de estas prácticas, el juicio se puede comentar posteriormente en la clase, abriendo de nuevo el debate jurídico planteado, y aportando nuevos argumentos jurídicos y sentencias judiciales en defensa de las distintas posiciones.

No cabe la menor duda de que la realización de toda esta suerte de prácticas proporcionará al estudiante una visión distinta, mucho más real, del significado y alcance de la normativa jurídico-laboral. Pero, además, de contribuir a conseguir una formación más profunda e integral de la materia, este tipo de prácticas desarrollan las habilidades y competencias previstas en los planes de estudios universitarios de corte jurídica. Habilidades y competencias que tendrán una proyección en el ejercicio futuro de la profesión.

2.3. Método y objetivo de investigación

El objetivo que se ha propuesto esta Red es diseñar un proceso de enseñanza-aprendizaje de la asignatura de Derecho del Trabajo a través del método jurídico, en el cual resulta imprescindible la elaboración de materiales docentes de naturaleza práctica (aunque también teóricos, como se dirá a continuación) que permitan desarrollar y aplicar aquél por parte del alumno. Este método requiere una remodelación del programa de la asignatura a fin de seleccionar aquellos contenidos que se consideran más relevantes para el alumno de

este Grado universitario, relegando para momentos posteriores una mayor profundización y especialización en los conocimientos de la materia. Asimismo, se considera relevante que los alumnos dispongan de materiales de aprendizaje acordes con el programa y con las prácticas a desarrollar, y dado que hoy por hoy no existe un manual que se adecúe a estas necesidades será necesario que el profesor elabore sus propios materiales docentes. En cuanto a las actividades prácticas, también concierne al profesor la elaboración de los distintos casos para cada uno de los temas que conforman el programa. Siguiendo este modelo, los integrantes de esta red han diseñado las actividades prácticas correspondientes a los temas del programa de Derecho del Trabajo que se imparte en el primer cuatrimestre de 3ª Grado de Derecho. En este lugar se dará cuenta, a modo de ejemplo, de las prácticas que se han confeccionado en relación con el tema 7 del programa Derecho del Trabajo del Grado de Derecho, concerniente a la duración del contrato de trabajo y las modalidades contractuales. El objetivo perseguido con estas prácticas es estudiar los distintos tipos de contrato de trabajo, en especial, en atención a la duración, temporal o indefinida, aunque también en función de otras circunstancias, como el tiempo de trabajo comprometido o el lugar de la prestación aludiéndose en estos casos a las modalidades contractuales, así como el análisis práctico de algunos tipos de contrato de trabajo en función de su duración. Como se observará, los casos prácticos propuestos están orientados tanto a la resolución de problemas como al aprendizaje de los contenidos teóricos (a través de la formulación de preguntas concretas). Asimismo, la realización de estas prácticas supone la necesidad de manejar los recursos básicos del método jurídico: norma positiva, jurisprudencia, y artículos de doctrina científica. Por lo demás, el alumno deberá buscar los recursos necesarios para la realización de las prácticas (bases de datos jurisprudenciales, revistas electrónicas o en soporte papel...).

TEMA 7. CONTRATACIÓN TEMPORAL

1. Práctica tutorial. Lectura de artículo doctrinal “Sobre el contrato de trabajo <<único>>”. Análisis y comentario. Autor: Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer. Publicado en la revista Relaciones Laborales, Tomo I 2009, páginas 111-124. Dada la extensión de este artículo (14 páginas) y la limitación máxima a la que está supeditada este Informe (hasta 20 páginas), no se reproduce el artículo

concreto, sino un resumen del mismo. Esta práctica se realizará colectivamente, por grupos reducidos de estudiantes (3).

Sobre el contrato de trabajo «único»

RESUMEN:

Se examinan las últimas propuestas de nuevas modalidades de contratación, un contrato de trabajo «único» y un contrato de trabajo «indefinido no fijo», ambos caracterizados por una tasación de la cuantía de la indemnización por despido sensiblemente inferior a la actual estable, sin control de la causa del despido ni exigencia de forma o de procedimiento, con el único límite de los despidos discriminatorios, contraponiéndose a exigencias constitucionales, internacionales y comunitarias de protección frente al despido injustificado, que no debe ignorar sus efectos sobre el empleo, ni impedir la adaptación de las empresas a las nuevas situaciones, no siendo fácil una regulación equilibrada. La insatisfacción empresarial frente a la regulación limitativa del despido no es una peculiaridad española y las propuestas de modificación de esa regulación suelen centrarse en los costes del despido, más que en el reajuste de sus causas y sus instrumentos de control, que es lo que permitiría una «relajación» de la protección actual del despido. Los contratos por tiempo indefinido deben seguir siendo la forma más común de la relación laboral, pero también debe haber un espacio para contratos de duración determinada, por lo que no sería aceptable eliminar esa figura. Los desajustes de nuestra regulación laboral se han traducido en una excesiva dualización del mercado de trabajo y en una excesiva individualización negociada del despido, que ha propiciado su encarecimiento. La respuesta no puede ser una mera rebaja de indemnizaciones, sino corregir los excesos de temporalidad e individualización negociada derivados de los notorios defectos de los instrumentos de control y protección del despido, que deben reformarse.

2. Práctica tutorial. Lectura del artículo doctrinal que lleva por título “Presunción de duración indefinida del contrato y prueba de temporalidad”. Análisis y comentario. Autor: Andrés Bejarano Hernández. Publicado en Relaciones Laborales, Tomo I, 1997, páginas 163-204. No se reproduce el artículo dada la limitación de espacio a que está sujeta esta memoria. Esta práctica se realizará colectivamente, por grupos reducidos de estudiantes (3).

Los estudiantes elegirán uno de los dos artículos propuestos para la realización de la práctica tutorial.

3. Localice en el Convenio Colectivo de la empresa Mercadona los preceptos o cláusulas que se refieren a la contratación laboral y ponga de manifiesto las peculiaridades existentes respecto de la regulación legal de la materia. Esta práctica puede realizarse individual o colectivamente.

4. Prácticas individuales. Resolución fuera de horario lectivo de los casos prácticos propuestos sobre contratación temporal en determinadas situaciones de hecho y posterior puesta en común en clase en la sesión que se indicará con suficiente antelación. Accesibles en Campus Virtual.

Enunciado 1

La empresa “COFRENTES, S.L.”, dedicada a la producción y comercialización de fresones, con 22 trabajadores en plantilla, no da abasto este año para la recogida del fresón, pues esta temporada las condiciones climatológicas han sido muy favorables y la producción se ha incrementado 1/3 respecto de lo que viene siendo habitual todos los años. Por esta circunstancia se ve en la necesidad de contratar a 7 trabajadores más, a sumar a los ya existentes en la plantilla. La empresa no puede hacer frente a una contratación indefinida, pues se trata de un repunte de la producción aislado que no sabe si se repetirá o no en próximas temporadas.

CUESTIONES.-

1. ¿Cuál es el tipo de contrato más indicado a las necesidades de la empresa que puede celebrarse con los trabajadores?
2. ¿Debe formalizarse por escrito el contrato a celebrar? En caso afirmativo, ¿qué menciones han de incluirse preceptivamente en el contrato de trabajo? Consecuencias del incumplimiento.
3. Duración del contrato. ¿Admite prórrogas?
4. Extinción del contrato. ¿Exige denuncia? ¿Y preaviso? Consecuencias del incumplimiento.
5. ¿Tendrían derecho los trabajadores a alguna indemnización por la finalización del contrato de trabajo.

Enunciado 2

La empresa de servicios “PLISAR, S.L.”, de Alicante, tiene comunicación en el mes de enero de 2012 de la baja por incapacidad temporal del trabajador con contrato indefinido y a tiempo completo D. Francisco, como consecuencia de un aparatoso accidente de tráfico que le sobrevino el día 6 de dicho mes. Con el fin de proceder a sustituir a dicho trabajador de baja por accidente no laboral la empresa “PLISAR, S.L.” se decide a contratar a D. Ángel, con la categoría de auxiliar administrativo, que era la que ostentaba en la empresa

D. Francisco, pasando a desempeñar sus mismas funciones. El día 12 de marzo de 2012 fallece D. Francisco sin haber llegado a reincorporarse a su puesto de trabajo y, como consecuencia de ello, la empresa “PLISAR, S.L.” comunica a D. Ángel que su relación laboral queda extinguida por finalización del contrato, como consecuencia de producirse el fallecimiento del trabajador sustituido. No se preavisó a D. Ángel la extinción del contrato de trabajo, sin que el contrato de trabajo suscrito ni el convenio colectivo aplicable dispusieran previsión alguna sobre el particular. A ello se opone D. Ángel argumentando que su relación laboral no podía extinguirse dado que el trabajador sustituido era fijo de plantilla y había fallecido sin poder reincorporarse a su puesto de trabajo. Además, sucede que la extinción del contrato de trabajo no fue preavisada por el empleador.

CUESTIONES.-

1. ¿Qué modalidad contractual es la existente entre la empresa “PLISAR, S.L.” y D. Ángel? ¿Podría celebrarse el contrato a tiempo parcial?
2. Identifique las menciones necesarias que debe contener el contrato celebrado. ¿Podría haberse pactado que D. Ángel desempeñara las funciones de otro trabajador de la empresa, destinando a este otro al puesto de trabajo de D. Francisco?
3. Diga que opinión le merecen las alegaciones del trabajador en orden a defender su fijeza en el empleo.
4. ¿Tiene derecho el trabajador a alguna indemnización fin de contrato?

Enunciado 3

La empresa “CONSTRUIMOS SU CASA, S.L.”, dedicada a la construcción de chalés, adosados y viviendas de lujo, ha recibido el encargo de la construcción de una urbanización en el paraje San Sebastián, sito a 8 kms de Alicante. Las viviendas comprometidas deben ser entregadas en el plazo de dos años a contar desde la concesión de las licencias correspondientes. Por esta circunstancia, y dada la envergadura del proyecto, se ven en la necesidad de contratar a dos encofradores más, a sumar a los ya existentes en la plantilla. La empresa no puede hacer frente a una contratación indefinida pues se trata de un proyecto aislado y no son necesarios los trabajadores en cuestión en otras obras o proyectos de la mercantil.

CUESTIONES.-

1. ¿Cuál es el tipo de contrato más indicado a las necesidades de la empresa que puede celebrarse con los trabajadores? ¿Es posible destinar a los trabajadores a más de una obra? ¿Cómo hacerlo?
2. ¿Debe formalizarse por escrito el contrato a celebrar? En caso afirmativo, ¿Qué menciones deben incluirse preceptivamente en el contrato de trabajo? Consecuencias del incumplimiento.
3. Duración del contrato. ¿Admite prórrogas?
4. Extinción del contrato. ¿Exige denuncia? ¿Y preaviso? Consecuencias incumplimiento.
5. ¿Tendrían derecho los trabajadores a alguna indemnización fin de contrato?
5. Prácticas colectivas. Análisis de sentencias. Para su realización conviene consultar la normativa citada en las sentencias para fundamentar su decisión. La actividad se desarrollará por grupos de estudiantes (entre 4 y 5). El profesor asignará a cada grupo de estudiantes las sentencias concretas a analizar.

Relación de sentencias:

- STS de 15 de enero de 1997 (rec. 3827/1995)
- STS de 11 de noviembre de 1998 (rec. 1601/1998)
- STS de 8 de junio de 1999 (rec. 3000/1998)
- STS de 22 de octubre de 2003 (rec. 1155/2005)
- STS de 4 de mayo de 2006 (rec. 1155/2005)
- STS de 16 de junio de 2008 (rec. 4426/2006)
- STS de 10 de noviembre de 2006 (rec. 4664/2005)
- STS de 18 de junio de 2008 (rec. 1669/2007)

Cuestiones:

1. ¿Cuál es el objeto de la controversia conocido por el órgano judicial?
2. ¿A qué parte litigante da la razón el tribunal?
3. ¿Cuáles son los argumentos esgrimidos por el tribunal para fundamentar el sentido de su resolución?
4. ¿Le parecen convincentes los argumentos del tribunal?. Razone la respuesta.

3. CONCLUSIONES

La enseñanza del Derecho del Trabajo a través del método jurídico ofrece un enfoque real y práctico de la materia, en consonancia con lo que constituye la propia esencia de la disciplina.

El diseño de la metodología que aquí se propone se encuentra también en consonancia con las exigencias impuestas por el proceso de convergencia europea en aras de alcanzar el aprendizaje autónomo del alumno, convirtiendo al mismo en el principal protagonista de su propio proceso de aprendizaje, e incentivando su interés y motivación.

Este tipo de enseñanza garantiza la adquisición de las habilidades y competencias requeridas al Graduado en Derecho.

La metodología docente aquí propuesta está encaminada a garantizar el objetivo del aprendizaje a lo largo de toda la vida.

4. DIFICULTADES ENCONTRADAS

La principal dificultad encontrada es el elevado número de alumnos que conforman los distintos grupos de Tercer Curso del Grado en Derecho. Ello hace que algunas de las prácticas no puedan ser realizadas de forma satisfactoria, o que supongan una excesiva carga de trabajo para el docente (piénsese, si no, en la realización de una práctica tutorial en la que se pretende profundizar en un tema concreto de la disciplina, teniendo que orientar el docente en cuanto a la selección de las fuentes a trabajar, y organizando diversas sesiones presenciales con los alumnos en orden a desarrollar el tema objeto de estudio).

Asimismo, la corrección de las prácticas por parte del profesor en grupos numerosos de alumnos pueden incidir en una sobrecarga de trabajo para el mismo, pues en una metodología docente como la que se propone, las prácticas deben ser también objeto de evaluación.

Por último, no se dispone de manuales adecuados a la metodología docente que se propone, sobre todo teniendo en cuenta que ésta parte, como ya se ha dicho, de un cierto adelgazamiento en los contenidos del programa. Sin embargo, la mayoría de los manuales de Derecho del Trabajo resultan demasiado extensos, y a veces también, de excesiva complejidad. Ello dificulta aún más la labor del profesor al tener que elaborar sus propios materiales docentes.

5. PROPUESTAS DE MEJORA

El método aquí propuesto lo es en relación con la asignatura Derecho del Trabajo, que constituye una materia central en el Área de Conocimiento del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, impartida en el Grado de Derecho, pero también en otras titulaciones universitarias, principalmente, en los estudios de DADE, Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Turismo, Criminología o Trabajo Social. Así pues, el proceso de enseñanza-aprendizaje a través del método jurídico resulta extrapolable a todas las titulaciones universitarias en las que esté presente esta disciplina jurídica (con las oportunas adaptaciones a las exigencias que requiera cada titulación).

6. PREVISIÓN DE CONTINUIDAD

Los miembros integrantes de esta red estamos plenamente satisfechos de las conclusiones alcanzadas y de los materiales diseñados en aras de garantizar la enseñanza del Derecho del Trabajo a través del método jurídico. En este sentido, y dada la carencia de manuales adecuados al método que se propone, creemos necesaria la continuidad de la red al objeto de poder seguir confeccionando los materiales docentes (de orden teórico) necesarios.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- DE MIGUEL DÍAZ, M. (Coord.) (2006): *Metodologías de enseñanza y aprendizaje para el desarrollo de competencias. Orientaciones para el profesorado universitario ante el Espacio Europeo de Educación Superior*. Madrid, Alianza Editorial.
- GARCÍA AMADO, J.A.(2012): “Bolonia y la enseñanza del Derecho”. *El Cronista del Estado Social y Democrático del Derecho*, nº 5.
- MARTÍN LÓPEZ, M. y ROLDÁN MÁRQUEZ, A. (2011): *EEES y cambios en las metodologías docentes. Reflexiones y experiencias en su aplicación a las ciencias del trabajo*. Valencia, Tirant Lo Blanch.
- MESEGUER VELASCO, S. (2009): “Competencias genéricas y específicas: precisión de conceptos”, en *Enseñar Derecho en el siglo XX. Una guía práctica sobre el Grado en Derecho*. Villanueva Centro Universitario, Aranzadi, Facultad de Derecho UCM, Thomson Reuters.

NOGUEIRA GUASTAVINO, M.(2012): “El constructivismo como base teórica del nuevo método docente y su proyección en los estudios de Derecho del Trabajo”. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, nº 4.

PEÑUELAS y REIXACH, L. (2009): *La docencia y el aprendizaje en España. Una perspectiva de Derecho Comparado*. Madrid, Marcial Pons.

QUINTERO LIMA, M.G. (2014): “La enseñanza del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social hoy”. Revista Jurídica de Investigación (REJIE).

QUINTERO OLIVARES, G. (2010): *La enseñanza del Derecho del Trabajo en la encrucijada. Derecho académico, docencia universitaria y mundo profesional*. Madrid, Cizur Menor.

RODRÍGUEZ-ARANA MUÑOZ, J. y PALOMINO LOZANO, R. (Directores) (2009). *Enseñar Derecho en el Siglo XXI. Una guía práctica sobre el Grado de Derecho*. Madrid. Cizur Menor.

RUBIO, E.M., PARDO, M. M. FARIAS, M. (Coords.) (2010): *Buenas prácticas para la docencia del derecho adaptada al ECTS*. Universidad de Murcia, Servicio de Publicaciones. Murcia.

Notas

ⁱ RODRÍGUEZ-ARANA MUÑOZ, J. y PALOMINO LOZANO, R. (directores): *Enseñar Derecho en el Siglo XXI. Una guía práctica sobre el Grado en Derecho*. Aranzadi, 2009, pág. 25.

ⁱⁱ PUYOL, R.: “Rasgos y desafíos de la Universidad del futuro”. Nueva Revista , nº 69, mayo-junio, 2000, pág. 73.

ⁱⁱⁱ Quintero Lima, G.: “La enseñanza del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social hoy”. REJIE, pág. 4.

^{iv} En este sentido, se ha afirmado que “es necesario procurar una formación jurídica equilibrada que incluya componentes teóricos, críticos y técnicos. Se debe tender a un equilibrio entre el aprendiz de jurista intelectual y crítico con la esencia del Derecho, y el jurista especialista profesional, que maneja las técnicas de uso de ese Derecho. El teórico sin práctica y el práctico sin teoría no son juristas plenos; o son ascetas o son obradores”. Quintero Lima, G.: “La enseñanza del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social hoy”, REJIE, pág. 8.