

**ACTIVIDADES DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN DE LA
ASOCIACIÓN CORUÑESA DE DERECHO COMPARADO DEL
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

*[ACTIVITIES OF THE RESEARCH INSTITUTE OF THE CORUNNEAN
ASSOCIATION OF COMPARATIVE LABOR AND SOCIAL SECURITY
LAW]*

**CRÓNICA DEL «X CONGRESO INTERNACIONAL DE
DERECHO COMPARADO DEL TRABAJO, SOBRE “LA
ENSEÑANZA UNIVERSITARIA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y
DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EUROPA Y EN LOS ESTADOS
UNIDOS”»**

[*CHRONICLE OF THE «XTH INTERNATIONAL CONGRESS ON
COMPARATIVE LABOR LAW, ABOUT “UNIVERSITY EDUCATION ON
LABOR AND SOCIAL SECURITY LAW IN EUROPE AND IN THE
UNITED STATES”»*]

Al igual que ocurrió con el IX Congreso Internacional de Derecho Comparado del Trabajo, co-organizado como es habitual por la Asociación Coruñesa de Derecho Comparado del Trabajo y de la Seguridad Social y la Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de A Coruña, bajo la dirección de los Profesores Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, se desarrolló en el Paraninfo de nuestra Universidad de A Coruña, en A Maestranza, el X Congreso Internacional de Derecho Comparado del Trabajo. Se consigue en este emplazamiento acoger con comodidad a congresistas, alumnos y familias de los mismos, disfrutando además de las espectaculares vistas que ofrece sobre la ría de A Coruña. Como viene ocurriendo a lo largo de las sucesivas ediciones de esta reunión científica, la asistencia fue masiva y prácticamente se cubrió todo el aforo a lo largo de las sesiones. Y no nos resulta extraño, dado que el tema monográficamente abordado en este Congreso Internacional era el de «La enseñanza universitaria del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en Europa y en los Estados Unidos». El evento se desarrolló de la manera acostumbrada, celebrándose en dos jornadas vespertinas de cinco horas cada una, coincidiendo con los días 25 y 26 de enero de este año 2016. Hubo inauguración solemne, con discurso a cargo del Alcalde del Excelentísimo Ayuntamiento de A Coruña, Dr. D. Xulio FERREIRO BAAMONDE, quien estuvo acompañado por el Presidente de la Fundación ERLAC, Dr. D. José María BOTANA LÓPEZ, el Decano de la Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de A Coruña, Prof. Dr. Jesús VÁZQUEZ FORNO, la Presidenta del Colegio Oficial de Graduados Sociales de A Coruña y Ourense, Dña. Susana SONEIRA LEMA, y los codirectores del Congreso. Además, contamos con las habituales partes temáticas (una académica, a cargo de profesores, y otra estudiantil, a cargo de los estudiantes de las dos Facultades implicadas), desarrolladas tanto en la primera como en la segunda jornada del evento, en cumplimiento del programa oficial.

La parte académica del Congreso corrió a cargo del Prof. Dr. *h.c.* António MONTEIRO FERNANDES, y de la Prof^a. Dra. Luisa TEIXEIRA ALVES, del ISCTE-Instituto Universitario de Lisboa, quienes desarrollaron en un castellano perfecto su tema sobre «La enseñanza universitaria del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social en Portugal»; de la Prof^a. Dra. Orsola Razzolini, de la Universidad de Genova, quien habló en lengua italiana acerca de «La enseñanza universitaria del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social en Italia»; del Prof. Dr. Holger BRECHT-HEITZMANN, de la Escuela Técnica de la Agencia Federal de Empleo en Schwerin, defendiendo en inglés su ponencia sobre «La enseñanza universitaria del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en Alemania»; de Dña. Christina SOHN y de D. Silvio HAENSENBERGER, de la Universidad de Saint Gallen, exponiendo en inglés su ponencia sobre «La enseñanza universitaria del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en Suiza»; del Prof. Dr. Günther LÖSCHNIGG, de la Universidad de Graz, quien disertó, en un castellano magnífico, sobre «La enseñanza universitaria del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en Austria»; de los Profs. MARTÍNEZ GIRÓN y ARUFE VARELA, que completaron las ponencias de los colegas extranjeros, tratando en modo bilingüe (inglés y castellano) el tema «La enseñanza universitaria del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en los Estados Unidos»; y por último, el Prof. Dr. Javier GÁRATE CASTRO, de la Universidad de Santiago de Compostela, que brindó a los presentes la oportunidad de escuchar una ponencia brillante acerca de «La CNEAI y la evaluación de la investigación jurídica en España». Todas las ponencias fueron desarrolladas empleando la *hora cum tempore*, ofreciendo a los asistentes la posibilidad de formular preguntas a los ponentes, quienes departieron gustosamente con los interesados. La parte académica se completó con la presentación de cinco comunicaciones, a cargo de Félix BOO LIS y Tania ENRÍQUEZ FEITO (relativa a «La enseñanza del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social en las Facultades españolas de Derecho»), de Lucía NEIRA SANMARTÍN y Belén SILVA PAZ (titulada «¿Es el Plan Bolonia un lastre para la titulación de Relaciones Laborales y Recursos Humanos? Análisis de su aplicación en la asignatura de Derecho de la Seguridad Social»), de Jennifer LAGO ABELANDA y Elisa BARRIENTOS SAMBAD (sobre «El Plan Bolonia y su aplicación en la materia de Derecho del Trabajo en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de A Coruña»), de José Luis Ruíz Santamaría (acerca de «La diversidad funcional y la enseñanza del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en España: atención al alumnado con discapacidad») y del Prof. Benito COUCEIRO NAVEIRA (titulada «La utilización del método del caso para la enseñanza del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. El modelo de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de A Coruña»).

Como es tradicional en este Congreso, la parte estudiantil del programa corrió a cargo de nuestros alumnos de Grado de Relaciones Laborales y Recursos

Humanos, de Grado de Derecho y de Doble Grado Derecho-Administración de Empresas. Para exponer sus trabajos, emplearon cuarenta y cinco minutos al final de la primera jornada, en lo que cabe denominar ponencia española (en consecuencia, «La enseñanza universitaria del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social en España»). Actuaron divididos en cinco equipos de ocho estudiantes cada uno de ellos (intervino, como se aprecia, un número total de cuarenta estudiantes). Realizaron sus exposiciones en modo bilingüe (inglés y castellano), ayudándose de una presentación en formato *power point* libremente ideada por cada uno de los equipos. El resultado final resulta un entretenido puzzle compuesto de cinco piezas sucesivas, que ensamblan a la perfección para conducirnos hacia el objetivo científico de esta ponencia: ofrecer información crítica y veraz acerca de la situación de la enseñanza del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social en el sistema universitario español.

Para el acto de clausura de este X Congreso Internacional de Derecho Comparado contamos, como es costumbre, con dos partes claramente diferenciadas. En la primera, gozaron de protagonismo los Profs. MARTÍNEZ GIRÓN y ARUFE VARELA. Ambos mostraron su agradecimiento sincero a la Fundación Escuela de Relaciones Laborales de A Coruña, representada en la mesa por su Decano, el Prof. Dr. Jesús VÁZQUEZ FORNO, por su apoyo económico, que permitió sacar adelante con dignidad y sobriedad un evento de esta magnitud. Los Profesores justificaron la imperiosa necesidad de hacer un ejercicio de transparencia a través del balance económico, ante la Fundación mencionada, por ser quien sufraga el coste del evento. Apelando, pues, a la necesidad social de actuar con total transparencia, detallaron todas las cuentas del Congreso, con su debe y su haber. Tal y como acreditaron, todo pudo hacerse con un presupuesto de gastos de poco más de 5.000,00 euros. Destacaron asimismo el apoyo recibido por parte del Excmo. Ayuntamiento de A Coruña (a través del Consorcio de Turismo), haciendo hincapié en el dato de que la Universidad, mediante la organización de Congresos en la propia ciudad, también generaba riqueza en ella.

La segunda parte, de tono más oficial, contó con la intervención del Decano de la Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de A Coruña, quien hizo uso de la palabra para clausurar el Congreso a través de un discurso cercano y sentido, como en él es habitual. En sus palabras hubo saludos para los ponentes extranjeros presentes en el acto y para los familiares de los estudiantes, también presentes. Igualmente destacó la relevancia científica del evento, señalando lo insólito de ver a cuatro decenas de estudiantes exponiendo en inglés y castellano, con soltura e ingenio, la ponencia que les había sido asignada por la organización del Congreso. Se puso de relieve, también, la esperanza de que en 2016 sigamos trabajando con tanta motivación y eficiencia hacia el objetivo de visibilizar y potenciar la enseñanza universitaria del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social. Y, sobre todo, invitó a los asistentes a la

celebración, en 2017, de un nuevo evento, destacándose el compromiso de patrocinio por parte del Decano VÁZQUEZ FORNO, para celebrar la XI edición del Congreso Internacional coruñés de Derecho comparado del Trabajo, que traerá a nuestra ciudad, con el mismo formato fresco y dinámico, un tema de candente actualidad (vistos los numerosos cambios a que se viene enfrentando nuestro modelo universitario): «El cumplimiento de la Carta Social Europea por los Estados miembros del Consejo de Europa. The compliance with the European Social Charter by member States of the Council of Europe».

Iván Vizcaíno Ramos

**COMUNICACIONES ACADÉMICAS PRESENTADAS AL «X
CONGRESO INTERNACIONAL DE DERECHO COMPARADO
DEL TRABAJO, SOBRE “LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA DEL
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN
EUROPA Y EN LOS ESTADOS UNIDOS”»**

*[SUBMISSIONS TO THE «XTH INTERNATIONAL CONGRESS ON
COMPARATIVE LABOR LAW, ABOUT “UNIVERSITY EDUCATION ON
LABOR AND SOCIAL SECURITY LAW IN EUROPE AND IN THE
UNITED STATES”»]*

**LA ENSEÑANZA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DEL DERECHO DE
LA SEGURIDAD SOCIAL EN LAS FACULTADES ESPAÑOLAS DE
DERECHO**

*[LABOR AND SOCIAL SECURITY LAW TEACHING IN SPANISH SCHOOLS OF
LAW]*

**Félix Boo Lis
Tania Enríquez Feito**

Resumen: Este trabajo analiza los planes de estudio del Grado en Derecho en las universidades españolas, públicas y privadas, desde la perspectiva del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, probando que la casi total homogeneidad pre-Bolonia ha dado paso a una radical heterogeneidad post-Bolonia.

Palabras clave: Enseñanza del Derecho del Trabajo, Enseñanza del Derecho de la Seguridad Social, Plan Bolonia, Planes de estudios de las Facultades de Derecho, Grado en Derecho

Sumario: I. HOMOGENEIDAD (PRE-BOLONIA) v. HETEROGENEIDAD (POST-BOLONIA).- II. EN GENERAL, EN EL CONJUNTO DE LAS FACULTADES ESPAÑOLAS DE DERECHO.- III. EN ESPECIAL, EN EL MARCO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE GALICIA.- BIBLIOGRAFÍA CITADA.

* * *

I. HOMOGENEIDAD (PRE-BOLONIA) v. HETEROGENEIDAD (POST-BOLONIA)

1. El sistema universitario español integra en la actualidad un total de 84 universidades, con sus respectivos campus y centros educativos, tal y como se desprende de la evaluación y análisis que para el curso académico 2015-2016 hace el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte acerca de la enseñanza universitaria en nuestro país, y que se refleja en el informe anual de datos y cifras del sistema

universitario español¹. Siempre según este informe, erigido en torno a contenidos tremendamente relevantes no sólo en lo relativo a la educación universitaria, sino también a la actividad docente e investigadora de nuestros centros, del total de universidades que existen en el Estado español, es posible establecer entre las mismas una distinción en atención a su titularidad, según que ésta sea de naturaleza pública o privada. Pues bien, del conjunto de centros universitarios que imparten docencia superior en España², 50 son de titularidad pública, mientras que las restantes 34 lo son de titularidad privada³. Ahora bien, las únicas universidades que nos interesa considerar a los concretos efectos de esta comunicación son aquéllas en las que se imparte el Grado en Derecho⁴, precisando de nuevo una cifra sobre el total de 84 anteriormente citado, y siguiendo en este sentido el mismo criterio establecido —el de su titularidad pública o privada, recuérdese— para fijar una distinción entre las mismas. En este sentido, al día en que esto comunicamos, cabe precisar que el Grado en Derecho viene impartándose en 69 universidades españolas⁵, de entre las cuales nos encontramos —por un lado— que 44 son de titularidad pública; mientras —por otro lado— que 25 resultan ser de titularidad privada.

2. Creemos que no resulta pertinente entrar directamente en el análisis de los planes de estudio de todas estas universidades, en relación con sus respectivos Grados en Derecho, sin antes exponer con brevedad qué ocurría en la enseñanza pre-Bolonia, pues existieron tiempos —no muy lejanos— en los que los planes de enseñanza utilizados por la (casi) totalidad de universidades existentes en nuestro país se caracterizaban por su radical homogeneidad, casi total, como consecuencia de que las asignaturas impartidas en el conjunto de facultades resultaban ser prácticamente las mismas en todas ellas. Nos referimos con ello al comúnmente denominado «plan viejo» de la ahora extinta Licenciatura en Derecho, que nos remonta al año 1953, caracterizado por su uniforme implantación en las facultades jurídicas⁶. Ahora bien, acabamos de decir que la homogeneidad era «casi» total, ya que no tardaron en aparecer planes de estudio «especiales», distintos del «plan

¹ Accesible a través de la web del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, ubicada en www.mecd.gob.es > Educación > Áreas de Educación > Universidades > Estadísticas e Informes Universitarios > Datos y Cifras del Sistema Universitario español.

² En el curso 2015-2016, las universidades de titularidad privada Tecnología y Empresa (Madrid) e Internacional de Canarias (Canarias) no tienen actividad académica.

³ En este sentido, es necesario manifestar que el número de universidades privadas está proliferando en los últimos años, creándose de media una universidad privada nueva cada año. Así, las estadísticas del citado informe de datos y cifras del sistema universitario español situaban el número de universidades durante el curso 2014-2015, en 83, una menos que en el curso actual.

⁴ Se excluyen de dicho análisis dobles grados y simultaneidades.

⁵ Datos extraídos del Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT), creado por el Real Decreto 1509/2008, de 12 septiembre, y accesible a través de la citada página del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

⁶ Así lo establecía el Decreto de 11 agosto 1953, que hacía referencia a la denominada Licenciatura en Derecho, con la excepción, como veremos, de las Facultades de Derecho de Sevilla y Valencia.

viejo» general, señaladamente en lo relativo a nuestra asignatura de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social⁷, como los que se autorizaron en 1965 para las Facultades de Derecho de las Universidades de Sevilla y de Valencia. En ambas universidades se multiplica la docencia relacionada con nuestra asignatura, que pasaba a quedar dividida en «“Parte general y contratos de trabajo”, asignatura de carácter común impartida en tercer curso, y “Seguridad Social” y “Derecho Sindical”, asignaturas de iniciación a la especialización impartidas en cuarto o quinto cursos», teniendo en cuenta que a la primera asignatura se le dedicaban cuatro horas semanales, mientras que a las otras dos asignaturas les correspondían tres horas semanales. Con ello se buscaba, en definitiva, «un cierto grado de especialización en aquellos campos de materias en los que la propia realidad se encarga de proclamar su necesidad», con el condicionante de no abandonar la formación jurídica básica, y para lo cual se establece la necesidad de «mantener e incluso perfeccionar la formación jurídica general que hoy se da en nuestras Facultades de Derecho»⁸.

3. En contraste con su «casi» total homogeneidad pre-Bolonia, la enseñanza universitaria del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social post-Bolonia pasa a caracterizarse por su radical heterogeneidad⁹. La puesta en marcha de todo este proceso post-Bolonia¹⁰, focalizada en la imperante necesidad de adaptarse a las necesidades del nuevo siglo en el que vivimos, ha contribuido de forma decisiva a poner en crisis las prácticas y los métodos docentes que predominaban en la universidad española. A pesar de que el objetivo perseguido por este nuevo proceso era promover la coordinación de las políticas educativas de los Estados suscriptores a efectos de crear un «Espacio Europeo de la Enseñanza Superior», entendiéndose que éste constituirá un «medio adecuado para promocionar la movilidad y la empleabilidad de los ciudadanos», así como «el desarrollo general del Continente»¹¹, parece que lo logrado no se ajusta a tal proposición, sino

⁷ Sobre este particular, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X. M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del trabajo*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2009), pág. 5 y notas 22 y 23.

⁸ Sobre la historia del tema, véase A. MERCHÁN ÁLVAREZ, «Cuatro lustros de estudios jurídicos hispalenses», *Historia. Instituciones. Documentos*, núm. 11 (1984), págs. 157 y ss.

⁹ Afirmando que «ni el legislador ni el Gobierno de nuestro país tuvieron nunca ideas claras acerca de cuál debía ser la “misión” de las Facultades de Derecho españolas», a diferencia de lo que sí sucedió en Alemania, cuyas Facultades de Derecho «rechazaban adaptarse al “Plan Bolonia”, optando resueltamente por mantener en vigor sus viejos y tradicionales planes de estudio», véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *La enseñanza del Derecho en las Facultades de Derecho de los Estados Unidos: A propósito de la enseñanza en ellas del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social*, Atelier (Barcelona, 2015), págs. 17 y ss.

¹⁰ La documentación esencial puede manejarse a través del mapa de enlaces contenido en www.eees.es > Documentación > Documentación básica > Ministros Europeos de Educación Superior (1999). Declaración de Bolonia.

¹¹ En concreto, se fija un conjunto de objetivos ligados a la «adopción de un sistema de titulaciones fácilmente comprensible y comparable» basado en «dos ciclos principales, diplomatura (pregrado) y licenciatura (grado)», siendo estos: 1) la promoción de la movilidad, por medio de la implantación de «un sistema de créditos, como puede ser el sistema ECTS», «el acceso a

que a día de hoy el Ministerio español competente en la materia ha optado por un modelo diferente, esto es, por un registro de titulaciones en el que cada universidad hace su propuesta, ésta es revisada y, finalmente, aprobada por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), dependiente del Ministerio competente¹², cabiendo la posibilidad de que dichas titulaciones lleguen a ser incluso muy diversas en sus desarrollos en cada universidad. El proceso post-Bolonia deja así en manos de cada universidad el diseño de los grados, fijando únicamente unas directrices muy genéricas, como las relativas a que los estudios deben tener 240 créditos en total, a que 60 tienen que ser de «formación básica» y a que deben incluir la realización de un trabajo de fin de grado. De esta forma, la realidad es que existe una inacabable multiplicidad de planes; y en este marco, la asignatura del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social cambia de ubicación, de tamaño, de créditos, de programa, etc., e incluso puede llegar incluso a aparecer desmembrado en asignaturas que cabría calificar como afines¹³.

II. EN GENERAL, EN EL CONJUNTO DE LAS FACULTADES ESPAÑOLAS DE DERECHO

4. En efecto, en las Facultades españolas de Derecho —tal como se puede comprobar a través del análisis de sus diferentes planes de estudio—, la asignatura tradicionalmente denominada (en la época pre-Bolonia) Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social puede seguir constituyendo hoy (en la época post-Bolonia) una sola asignatura, pero también puede aparecer desdoblada en dos, o incluso puede encontrarse difuminada en una serie de enseñanzas diversas. Tal diversidad de asignaturas adquiere un carácter obligatorio u optativo¹⁴, además, en función de la universidad, cabiendo descartar ya desde un primer momento su condición de asignatura de «formación básica»¹⁵, al no haberla podido localizar en

oportunidades de estudio y formación y servicios relacionados para los alumnos», y «el reconocimiento y valoración de los periodos de estancia en instituciones de investigación, enseñanza y formación Europeas, sin perjuicio de sus derechos estatutarios, para los profesores, investigadores y personal de administración»; y 2) «la elaboración de los programas de estudios».

¹² Sobre el tema, véase W. SANGUINETI RAYMOND, «El Proceso de Bolonia y la enseñanza del Derecho del Trabajo: problema y posibilidad», *Academia. Revista sobre enseñanza del Derecho*, núm. 19 (2012), págs. 63 y ss.

¹³ Al respecto, véase M.G. QUINTERO LIMA, «La enseñanza del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social hoy», *Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa*, núm. 5 (2012), págs. 9 y ss.

¹⁴ De este carácter optativo se deriva el hecho de que en la Universidad a Distancia de Madrid, y siempre a elección del alumno, pueda no impartirse ninguna asignatura relativa al ámbito laboral, ya que todas ellas se ofertan como optativas.

¹⁵ En relación con ello, nos encontramos el «carácter no básico» del Derecho del Trabajo y la «marginalidad» del Derecho de la Seguridad Social en los Estados Unidos, probándolo así J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *La enseñanza del Derecho en las Facultades de Derecho de los Estados Unidos: A propósito de la enseñanza en ellas del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social*, cit., págs. 117 y ss.

ningún centro universitario en el primer curso del Grado en Derecho¹⁶. De las 69 universidades españolas en las que actualmente se imparte este Grado, hasta en un total de 47 aparece programada como obligatoria la asignatura denominada «Derecho del Trabajo»; en 44 universidades se ofrece la asignatura «Derecho de la Seguridad Social» (en 18 con el carácter de asignatura obligatoria, y en 26 como optativa); y en sólo 25 de las 69 universidades estas dos disciplinas se aúnan en una sola asignatura, denominada «Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social»¹⁷. Éstas son enseñanzas que por regla general se ofertan a partir del tercer año de carrera: en ocasiones sólo en el tercer año¹⁸, sólo en el cuarto¹⁹, o bien entre el tercero y el cuarto²⁰. Todo ello salvo ciertas excepciones, claro está, pues 6 universidades españolas imparten alguna de dichas asignaturas sólo en el segundo año²¹, 11 las desarrollan entre el segundo y tercer año académico²², y únicamente las universidades Miguel Hernández de Elche e Internacional Isabel I de Castilla las sitúan en su plan de estudios en el segundo y cuarto año.

5. Tratando de ahondar un poco más en la exhaustividad de nuestro análisis, no nos centraremos únicamente en las asignaturas denominadas «Derecho del Trabajo» y/o «Derecho de la Seguridad Social», sino que también vamos a tener en cuenta aquellas otras que razonablemente puedan tener en su desarrollo un contenido sustancialmente jurídico laboral. Así, comenzamos por las enseñanzas jurídico laborales cuyo carácter es obligatorio en los planes de estudio analizado, entre las cuales nos podemos encontrar con asignaturas como Derecho Procesal Laboral (también llamado en alguna ocasión Litigación Social), Derecho Sindical, o Derecho Social y Contratos Internacionales. En este sentido, del total de 69

¹⁶ En este sentido, quizás estamos ante una «marginalidad» que «nos permite a los laboristas entregarnos voluntariamente a todo lo jurídico laboral, amándolo mucho», como afirma M. CALVO IBARLUCEA en su «Prólogo» a J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *La enseñanza del Derecho en las Facultades de Derecho de los Estados Unidos: A propósito de la enseñanza en ellas del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social*, cit., pág. 7.

¹⁷ Estos datos han de analizarse teniendo en cuenta que existen universidades que imparten la materia conjunta de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y asimismo las asignaturas individuales de Derecho del Trabajo y de Derecho Seguridad Social.

¹⁸ En 34 de las 69 universidades estudiadas dichas asignaturas, siempre sin tener en cuenta las optativas, se imparten sólo en el tercer año del Grado.

¹⁹ En 6 de las 69 universidades estudiadas dichas asignaturas, siempre sin tener en cuenta las optativas, se imparten sólo en el cuarto año del Grado.

²⁰ En 10 de las 69 universidades estudiadas dichas asignaturas, siempre sin tener en cuenta las optativas, se imparten entre el tercer y cuarto año del Grado.

²¹ A saber: Universidad de Granada, Universidad Católica Santa Teresa de Jesús de Ávila, IE Universidad, Universidad Rey Juan Carlos, Universidad Internacional de Valencia, y Universidad de La Rioja.

²² Estas son la Universidad Europea de Valencia y Europea de Madrid, Universidad de Zaragoza, Universidad de Huelva, Universidad de Girona, Universidad de Extremadura, Universidad de Burgos, Universidad de Santiago de Compostela, Universidad Loyola Andalucía, Universidad de las Islas Baleares, y Universidad de Valencia.

analizadas, sólo las Universidades Europea de Valencia²³, Europea de Madrid²⁴, de Salamanca²⁵, de Deusto²⁶, Carlos III de Madrid²⁷ y San Jorge²⁸ contienen en sus planes de estudios otras asignaturas obligatorias de carácter jurídico laboral distintas de las tres ya citadas. Lo cierto es que la oferta de asignaturas jurídico laborales en los Grados de Derecho en España, además de la del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, no es muy amplia, en especial si utilizamos como punto de contraste lo que sucede en otras titulaciones de la rama jurídica, como puede ser el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, donde existe la posibilidad de cursar otras muchas asignaturas con sustancia jurídico laboral. Es por ello que aquel que quiera orientar su carrera profesional hacia el estudio en profundidad del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, podría decantarse por titulaciones como la recién mencionada, que tienen una orientación específica hacia temas más marcadamente laborales y de seguridad social.

6. Por lo que respecta a aquellas materias cuya enseñanza es optativa, esto es, a elección del alumno, nuestro análisis ofrece resultados muy distintos. Hemos podido encontrar hasta un total de 34 universidades que contienen en sus planes de estudios otras asignaturas, de naturaleza optativa, con denominaciones distintas a la del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. En este sentido, la oferta de asignaturas con sustancia jurídico laboral y de seguridad social es relativamente amplia, pudiendo relacionar hasta 27 optativas distintas relativas a dicha sustancia, a saber: Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales, Derecho Procesal Laboral, Relaciones y Conflictos Laborales, Resolución Judicial y Extrajudicial de Conflictos Colectivos, Relaciones Laborales en la Empresa, Mujer y Trabajo, Mujer y Protección Social, Derecho Sindical, Procesos Laborales, Derecho Social Europeo, Participación Laboral y Economía Social, Tutela Administrativa y Judicial de los Derechos Laborales, Régimen Jurídico de los Trabajadores Extranjeros, Sociología de las Relaciones Laborales e Inmigración: el Caso Español y Almeriense, International Labour Law, Acceso al Empleo y Promoción Profesional, Mercado Laboral y Entorno Profesional Tic, Contratación Laboral y Seguridad Social Aplicada, Relaciones Laborales Transnacionales, Intensificación Oposiciones Derecho Laboral, Seminario de Cuestiones Actuales sobre Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Régimen Jurídico de las Relaciones Laborales en las Administraciones Públicas, Delitos Laborales y contra la Seguridad en el Trabajo, Igualdad y Diversidad en las Relaciones Laborales,

²³ Se imparte en cuarto curso, y con carácter obligatorio, la asignatura de Derecho Procesal Laboral.

²⁴ *Ibidem*.

²⁵ Se imparte en tercer curso, y con carácter obligatorio, la asignatura de Derecho Sindical.

²⁶ También se imparte en tercer curso, y con carácter obligatorio, la asignatura de Derecho Social y Contratos Internacionales.

²⁷ Se imparte en cuarto curso, y con carácter obligatorio, la asignatura de Derecho Sindical.

²⁸ Se imparte en cuarto curso, y con carácter obligatorio, la asignatura de Litigación Social.

III. EN ESPECIAL, EN EL MARCO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE GALICIA

7. Centrando el foco de análisis en las tres Universidades públicas actualmente existentes en Galicia, resulta que la Universidad de Vigo²⁹ sitúa la asignatura «Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social» dentro de las denominadas «materias de formación común»³⁰, compuesta por un total de 9 créditos ECTS, y existiendo la posibilidad de que sea complementada con la «optativa» de «Derecho de la Seguridad Social», que añadiría 6 ECTS más³¹. La primera de estas asignaturas se imparte en el primer cuatrimestre del tercer curso, mientras que la segunda —en el supuesto de que se quiera cursar, dado su carácter optativo— deberá ser escogida en el primer cuatrimestre del cuarto curso. Siguiendo las guías oficiales que hemos podido manejar, a través del sitio institucional en Internet³², la asignatura obligatoria «Derecho del trabajo y de la Seguridad Social» aparece tratada en 19 temas, cuyo desarrollo está encaminado a la enseñanza de contenidos tales como: las fuentes del Derecho del Trabajo, el contrato de trabajo, modalidades, suspensión y extinción del mismo, el despido, la intermediación en el empleo, fomento del empleo y relaciones triangulares de trabajo, los deberes del trabajador, la retribución, la prevención de riesgos laborales y otros deberes del empresario, el tiempo de trabajo, el poder de dirección del empresario y las modificaciones de las condiciones de trabajo, la libertad sindical y derecho de asociación empresarial, la negociación colectiva, sujetos negociadores y ámbitos, el derecho de huelga, y la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social. Por su parte, la asignatura optativa de «Derecho de la Seguridad Social» —siempre según las guías oficiales manejadas— se encuentra parcelada por 14 lecciones, relativas a cuestiones sobre incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, incapacidad permanente, jubilación, desempleo y demás prestaciones relativas al ámbito de cobertura de la seguridad social.

²⁹ En la Universidad de Vigo son dos los campus en los que se imparte el Grado en Derecho, esto es, el Campus de Ourense y el Campus de Vigo.

³⁰ La última modificación del plan de estudios fue publicada en el *Boletín Oficial del Estado* de 18 enero 2016.

³¹ Esta materia optativa sólo puede ser cursada en el Campus de Vigo (se incluye dentro de la mención de Derecho público de empresa), ya que en el Campus de Ourense no se contempla.

³² En la dirección www.uvigo.gal.

8. En cuanto al Grado en Derecho de la Universidad de Santiago de Compostela³³, también aparecen planificadas en él dos asignaturas relativas al concreto ámbito jurídico sobre el que venimos proyectando nuestro análisis. En este sentido, en el segundo semestre del segundo curso se imparte —con carácter de asignatura obligatoria— la asignatura denominada «Derecho del Trabajo I», a la que corresponde un total de 6 créditos ECTS, y que comprende —según las guías oficiales que hemos podido manejar³⁴— hasta un total de 17 lecciones, acerca de cuestiones como el Derecho del Trabajo y su objeto, las relaciones laborales de carácter especial y prestaciones de servicios excluidas, el Derecho interno, internacional y de la Unión Europea, los convenios colectivos y otras fuentes, la interpretación y aplicación de las normas laborales, el contrato de trabajo, suspensión y extinción, la prestación de trabajo, la prestación del empresario, o la sucesión de empresa. La segunda asignatura —igualmente de carácter obligatorio, como la primera— parece planificada como una continuación de la anterior, pues su denominación es «Derecho del Trabajo II», encontrándose ubicada en el primer semestre del tercer curso, con una carga lectiva equivalente a 4,50 créditos ECTS, y reservándose para ella la enseñanza —a lo largo de 15 temas, siempre según sus guías oficiales— de las cuestiones relativas al Derecho colectivo del Trabajo, así como al Derecho procesal laboral y al Derecho de la Seguridad Social.

9. Por último, el plan de estudios del Grado en Derecho de la Universidad de A Coruña (UDC)³⁵ incluye, por un lado, una asignatura de carácter obligatorio, denominada «Derecho del Trabajo»; y por otro lado, una asignatura optativa denominada «Derecho de la Seguridad Social»³⁶. La asignatura obligatoria aparece ubicada en el primer cuatrimestre del tercer curso, sobre un total de 6 créditos ECTS, y parcelada —según las guías oficiales que hemos podido manejar— en 21 temas, en los que se abordan los siguientes contenidos principales³⁷, a saber: las fuentes, los principios y las fronteras del ámbito subjetivo del Derecho del Trabajo, los servicios públicos de empleo, el contrato de trabajo, modalidades, modificación, suspensión y extinción, la prestación de trabajo, la jornada de trabajo, la prevención de riesgos laborales, los representantes legales y los sindicatos, los convenios colectivos, la huelga, la Inspección de Trabajo, los tribunales y los procesos laborales. Por su parte, la asignatura optativa se proyecta sobre la misma cantidad de 6 créditos, pudiendo seleccionarse en principio por los

³³ Su plan de estudios se encuentra publicado en el *Boletín Oficial del Estado* de 3 marzo 2011.

³⁴ Programa de la asignatura accesible a través del enlace www.usc.es > Centros > Facultad de Derecho > Titulaciones > Grado en Derecho > Derecho del Trabajo I.

³⁵ Publicado en el *Boletín Oficial del Estado* de 26 abril 2010.

³⁶ Programa de la asignatura accesible a través del enlace www.dereito.udc.es > Grado en Derecho > Estructura del Plan de Estudios > Plan de Estudios > Derecho del Trabajo > Guía docente de la materia.

³⁷ El manual de primera referencia es el de J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Derecho crítico del trabajo. Critical labor law*, 4ª ed., Atelier (Barcelona, 2016), 287 págs.

estudiantes que acceden al segundo cuatrimestre del cuarto curso, a los que se ofrecen —siempre según las guías oficiales disponibles— 18 temas³⁸ relativos al Régimen General de la Seguridad Social, la relación jurídica, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, subsidios de incapacidad temporal, maternidad y paternidad, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural, y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave en el régimen general, incapacidad permanente contributiva, jubilación contributiva, protección contributiva de las «unidades familiares», regímenes especiales, prestaciones por desempleo, prestaciones económicas no contributivas, prestaciones sanitarias del sistema nacional de salud, seguridad social complementaria, seguridad social internacional y, finalmente, seguridad social de los funcionarios públicos.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

— CALVO IBARLUCEA, M., *Prólogo* a J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *La enseñanza del Derecho en las Facultades de Derecho de los Estados Unidos: A propósito de la enseñanza en ellas del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social*, 1ª ed., Atelier (Barcelona, 2015).

— MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A., *Derecho crítico del trabajo*, 4ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2016).

— MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A., *La enseñanza del Derecho en las Facultades de Derecho de los Estados Unidos: A propósito de la enseñanza en ellas del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social*, 1ª ed., Atelier (Barcelona, 2015).

— MARTÍNEZ GIRÓN, J., ARUFE VARELA, A. y CARRIL VÁZQUEZ, X.M., *Derecho de la Seguridad Social*, 3ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2013), 341 págs.

— MARTÍNEZ GIRÓN, J., ARUFE VARELA, A. y CARRIL VÁZQUEZ, X. M., *Derecho del trabajo*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2009).

— MERCHÁN ÁLVAREZ, A., «Cuatro lustros de estudios jurídicos hispalenses», *Historia. Instituciones. Documentos*, núm. 11 (1984).

— QUINTERO LIMA, M. G., «La enseñanza del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social hoy», *Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa*, núm. 5 (2012).

³⁸ El manual de primera referencia es el de J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho de la Seguridad Social*, 3ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2013), 341 págs.

— SANGUINETI RAYMOND, W., «El Proceso de Bolonia y la enseñanza del Derecho del Trabajo: problema y posibilidad», *Academia. Revista sobre enseñanza del Derecho*, núm. 19 (2012).

LA APLICACIÓN DEL MÉTODO DEL CASO EN LA ENSEÑANZA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA ESCUELA DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA

[THE IMPLEMENTATION OF THE CASE-LAW METHOD TO THE LABOR AND SOCIAL SECURITY LAW TEACHING IN THE SCHOOL OF LABOR RELATIONS OF A CORUNNA]

Benito Couceiro Naveira

Sumario: I. INTRODUCCIÓN.- 1. Antecedentes históricos.- 2. Dónde y cómo se viene utilizando.- 3. Razones por las que se utiliza.- II. EL MÉTODO DEL CASO Y EL PLAN BOLONIA: EL EJEMPLO ERLAC.- 4. Modelo Universitario de Bolonia: las competencias.- 5. Asignaturas implicadas.- 6. Desarrollo.- III. EVOLUCIÓN, RESULTADOS Y PROPUESTAS DE MEJORA.- 7. Evolución del caso en las tres asignaturas.- 8. Evaluación de las asignaturas: del examen a los casos.- 9. Conclusiones y propuestas de mejora.

* * *

I. INTRODUCCIÓN

1. Antecedentes Históricos

La utilización de casos reales o simulados ha sido un sistema habitual de aprendizaje a través de las distintas fases de la historia. Sin irnos a antecedentes remotos aunque siempre atractivos y con bastante relevancia histórica, como la dialéctica griega de Sócrates, Platón y Aristóteles¹, o como Galeno, «que enseñaba técnicas curativas a partir de casos de enfermos preguntando a sus discípulos acerca del tratamiento más adecuado»², lo cierto es que el antecedente más claro y relacional del método del caso se encuentra en el Decano de la Facultad de Derecho de Harvard, Christopher Columbus Langdell, quien entre 1870 y 1895 sustituyó la clásica lectura de libros de texto por el estudio de casos. Más tarde, ya

¹ Sobre esto, véase M. MASONER, *An Audit of the Case Study Method*, Praeger (New York, 1988), págs. 22 y ss.; y también F.M. TOLLER, «Orígenes históricos de la educación con el método del caso», *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, Vol. IX (2005), págs. 921 y ss.

² Véase N. PÉREZ ESCODA (Coordinador), *Metodología del Caso en Orientación*, 1ª ed., Universitat de Barcelona (Barcelona, 2014), pág. 10.

en el Siglo XX, esta técnica se formaliza como método de enseñanza en la Facultad de Derecho de Harvard, de tal forma que queda instaurado a partir de 1914 bajo la denominación de «*Case System*», generalizándose y extendiéndose a otras disciplinas académicas como la *Harvard Business School (HBS)* en 1921 o, más recientemente, la propia Escuela de Medicina de Harvard en 1985.

Para entender el cambio operado por Langdell, nada mejor que citarle directamente: «el Derecho, considerado como una ciencia, consiste en ciertos principios o doctrinas»³, teniendo en cuenta que «lo que define a un verdadero jurista es poseer la maestría suficiente sobre estas doctrinas como para ser capaz de aplicarlas con constante facilidad y seguridad a la madeja siempre enredada de los asuntos humanos; es por ello que adquirir esa maestría debe ser la tarea de todo buen estudiante de Derecho»⁴. No podemos olvidarnos, sin embargo, que «cada una de estas doctrinas ha llegado a su estado actual a través de una lenta progresión; es decir, se trata de un crecimiento, que en muchos casos se extiende durante siglos»⁵; y que, «por lo general, este crecimiento puede ser rastreado a través de una serie de casos; y la forma con mucho más rápida y mejor, si no la única, de dominar eficazmente la doctrina es estudiando los casos en que ésta se encarna»⁶. Por último, y siempre según el autor, «los casos que son útiles y necesarios para este propósito en la actualidad guardan una proporción sumamente pequeña en relación con todos los que se han registrado»⁷.

2. Dónde y cómo se viene utilizando

Es indudable que son las universidades estadounidenses y sus Escuelas de Negocio las que aplican el método del caso desde hace más tiempo, habiendo exportado el modelo a las escuelas de negocio europeas (dentro del marco de los célebres M.B.A.) aunque estando todavía muy alejado de la realidad de la universidad española, especialmente la pública. Pero si bien esto es así, no es menos importante la distinción entre el método del caso entendido desde la perspectiva de las Facultades de Derecho americanas y el método entendido desde la perspectiva de las Escuelas de Negocio, ya que, como han tenido la oportunidad de demostrar los profesores Martínez Girón y Arufe Varela «el método langdelliano nada tiene que ver con la resolución de lo que —con terminología

³ Cfr. C.C. LANGDELL, *A Selection of Cases on the Law of Contracts with references and citations*, Little, Brown, and Company (Boston, 1871), en su «Prefacio»; tomado de J.A. PÉREZ LLEDÓ, «La enseñanza del Derecho en Estados Unidos», *Revistas DOXA*, Universidad de Alicante-Área de Filosofía del Derecho, núm. 12 (1992), pág. 72.

⁴ *Ibidem*, págs. 72 y 73.

⁵ *Ibidem*, pág.73.

⁶ *Ibidem*.

⁷ *Ibidem*.

española— podrían denominarse casos prácticos, cuya metodología es absolutamente ajena a las facultades norteamericanas de Derecho, estando principalmente confinada en los Estados Unidos a las Escuelas de Negocios y a su famoso M.B.A., donde también se practica su peculiar método del caso»⁸. De esta forma nos encontramos con el método de las Facultades de Derecho, que se basa principalmente en casos reales de sentencias resolutorias de recursos. Pero también, con el sistema de las Escuelas de Negocios, más orientado a la gestión de decisiones en casos artificiales creados con el propósito del aprendizaje en la toma de decisiones. Y sobre este último, un sistema con mayor éxito y conocimiento, vale la pena destacar el hecho de que «en 1984 la metodología de elaboración de casos comenzó a normalizarse con la creación de *The World Association for Case Method Research and Application (WACRA)*»⁹, casos que en definitiva «son para los estudiantes en formación empresarial como los cadáveres para los estudiantes de medicina»¹⁰.

3. Razones por las que se utiliza

Con independencia de que se utilice un método u otro, y partiendo de la base de que ambos son métodos de caso, lo cierto es que las ventajas que aporta la utilización de casos en la enseñanza del Derecho (y de cualquier otra Ciencia) son de gran calado. Entre ellos podemos destacar las siguientes:

- Ayuda al desarrollo de capacidades y habilidades necesarias para la práctica profesional posterior.
- Es un método que mantiene una tensión motivacional activa tanto en el alumnado como en los docentes, ya que exige una mayor capacidad de análisis y atención y, a la vez, permite tender puentes entre teoría y práctica, haciendo la enseñanza más amena.
- Permite adaptarse a los cambios con mayor precisión.
- Facilita la asunción de posiciones diferentes ante un mismo problema.
- Favorece la visión crítica de los asuntos.
- Implica la asunción de diferentes roles en los alumnos, lo que fomenta la motivación.

⁸ Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *La enseñanza del Derecho en las Facultades de Derecho de los Estados Unidos. A propósito de la enseñanza en ellas del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social*, Atelier (Barcelona, 2015), pág. 76.

⁹ Véase J.M. NÚÑEZ-TABALES, F.J. FUENTES-GARCÍA, G.A. MUÑOZ-FERNÁNDEZ y S.M. SÁNCHEZ-CAÑIZARES, «Análisis de elaboración e implementación del método del caso en el ámbito de la educación superior», *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, núm. 16, Vol. VI (2015), pág. 35.

¹⁰ *Ibidem*.

- Es el método que más se ajusta a un desarrollo más activo de habilidades interpersonales y de comunicación.

Adicionalmente a lo anterior, el método del caso «compromete y responsabiliza al estudiante de su propio proceso de aprendizaje y favorece la sistematización de los procesos»¹¹. De esta manera, involucra de forma muy activa al estudiante en su propia formación, llevándolo a enfrentarse a situaciones reales o cuasi reales que sin duda motivarán todo el proceso de aprendizaje. Esta metodología es especialmente útil en el ámbito de la enseñanza del Derecho, ya que no podemos obviar que «se considera que los juristas en general y los abogados en particular son profesionales de resolver problemas, y que esto, junto al hecho demostrado de que la mejor forma de conocer el Derecho es usándolo, conlleva la preeminencia de esta metodología para fortalecer convenientemente la capacidad de análisis y de razonamiento jurídico, la expresión oral y escrita»¹².

II. EL MÉTODO DEL CASO Y EL PLAN BOLONIA: EL EJEMPLO ERLAC

4. Modelo universitario de Bolonia: las competencias

Más allá de los obvios objetivos —no siempre alcanzados, o alcanzados en gran medida en aspectos más formales que materiales— de armonización y convergencia de los estudios universitarios de Grado, Máster y Doctorado, lo cierto es que el proceso de Bolonia tenía como finalidad ulterior el acceso a una posición de mayor empleabilidad de las personas con titulaciones universitarias. Para ello, se planteaba como esencial una transición entre un sistema educativo universitario fundamentado principalmente en la docencia y un sistema educativo universitario basado en el aprendizaje activo —lo que sin duda conlleva un cambio de mentalidad y estructura tanto en los docentes como en el alumnado—. Esto es, un profundo proceso de cambio desde una Universidad clásica en la que todo giraba alrededor del docente a una Universidad «alumno-céntrica», en el que el objetivo ya no está tanto en la materia o quien la imparte como en conseguir una mejor y más adecuada formación de los que, hasta ahora, eran sujetos pasivos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

¹¹ Véase J. LLANES ORDÓÑEZ e I. MASSOT LAFÓN, «Evaluar a través de los estudios de casos», en N. PEREZ ESCODA (Coordinador), *Metodología del Caso en Orientación*, 1ª ed., cit., pág. 55.

¹² Véase C. VARGAS VASSEROT, «El Método del Caso en la enseñanza del Derecho: experiencia piloto de un piloto novel», *Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria*, vol. 2, núm. 4 (2009), pág. 199.

Para ello se hizo clave el concepto de «competencia», ya manejado en el ámbito del desarrollo profesional, y que de esta forma se incorpora, con intención de quedarse, a las aulas de las Universidades europeas. En este sentido «el nuevo sistema pretende formar a personas competentes, que sean capaces, no solo de acumular conocimientos, sino, y sobre todo, de saber transmitir esos conocimientos y especialmente de aplicarlos con una finalidad laboral concreta»¹³. De esta forma, «debemos pasar de un modelo basado, casi exclusivamente, en Contenidos a un modelo basado principalmente en Competencias, unas competencias que permitirán conectar de una forma más clara el período académico con las necesidades futuras en el mercado laboral»¹⁴.

Sin duda, este cambio de paradigma implica un mayor esfuerzo, una mayor planificación y más responsabilidad en docentes y alumnado. Ahora debemos utilizar nuevos recursos que combinen la necesaria adquisición de conocimientos teóricos y prácticos con la puesta en práctica de recursos y habilidades. Pasamos de aprender, conocer, saber y dominar, a aprender, saber, dominar, razonar, analizar, resolver, investigar o gestionar; verbos todos ellos más cercanos a la puesta en marcha de proyectos en la empresa que a la mera asunción de conocimientos.

El método del caso, ya sea tomando su fundamento en casos reales fallados por tribunales, ya sea mediante recreaciones artificiales de supuestos prácticos similares a los de la vida real, parece encajar como un guante en ese cambio de modelo que propugna Bolonia, con un papel infinitamente más activo del alumno en el aprendizaje, y un nivel de implicación del profesorado más allá de una mera clase magistral. No en vano «el modelo educativo que defiende el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) centrado en el aprendizaje de competencias ha implicado necesariamente el cambio de papel del profesor»¹⁵. Por eso «el docente ha dejado fundamentalmente de transmitir conocimientos para pasar a involucrarse de una forma mucho más activa en el proceso de aprendizaje»¹⁶.

¹³ Véase M. MONTERO CURIEL, «El proceso de Bolonia y las nuevas competencias», *Revista Tejuelo*, núm. 9 (2010), pág. 27.

¹⁴ Véase J.J. SANZ GIL, «Metodología de Bolonia y evaluación de competencias en la asignatura de Economía Análisis Matemático», *Documentos de trabajo de la Asociación Universitaria de Estudios Comunitarios-AUDESCU (ECSA Spain's working papers)* (Madrid, 1988), pág. 3.

¹⁵ Véase C. DE LA FE RODRÍGUEZ, I. VIDAURRETA PORRERO, A. GÓMEZ MARTÍN y J.C. CORRALES ROMERO, «El método de estudio de casos: Una herramienta docente válida para la adquisición de competencias», *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, vol. 18, núm. 3 (2015), pág. 2.

¹⁶ *Ibidem*, pág. 1.

5. Asignaturas implicadas

Lo cierto es que «el proceso de cambio de docencia de la asignatura de tipo tradicional a una asignatura involucrada en los principios enmarcados no puede ser automático»¹⁷, sino que se necesita un período de adaptación, tanto para el alumnado como para el profesorado, que permita una transición de modelo lo más ajustada posible a las nuevas necesidades. En el caso de la ERLAC, el planteamiento ha sido bastante ambicioso: utilizar el primer cuatrimestre del último curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos para utilizar como hilo conductor un caso práctico (método del caso) que una de forma vertebral la docencia de las tres asignaturas obligatorias del cuatrimestre. En este caso, Dirección Estratégica, Prácticas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Técnicas de Negociación, permitiendo: a) Combinar una asignatura basada principalmente en conocimientos teórico-prácticos (Dirección Estratégica), con una basada en la práctica de asignaturas de cursos anteriores (Prácticas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social) y con otra fundamentada en competencias y habilidades (Técnicas de Negociación); b) Dotar de un carácter de unidad a las tres asignaturas del cuatrimestre; y c) Introducir un elemento de proactividad en el alumnado aprovechando el último curso del Grado, de tal forma que afecte a todos los estudiantes en el cuatrimestre teniendo en cuenta su grado de madurez y los conocimientos teóricos alcanzados en los cursos anteriores.

6. Desarrollo

Es indudable que el planteamiento inicial de combinación de las tres asignaturas obligatorias dentro de un mismo desarrollo del caso iba a contar con serias dificultades iniciales. La primera de ellas, la escasa tradición en la orientación práctica de la enseñanza del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en España: «No cabe duda de que la orientación “práctica” de la enseñanza de Derecho en Estados Unidos sigue siendo hoy mucho más marcada que en países como España»¹⁸, teniendo en cuenta que no precisamente «por casualidad las facultades de Derecho americanas todavía se denominan “escuelas” de Derecho, al igual que las demás escuelas de enseñanzas profesionales (Medicina, Empresariales, Ingeniero...), independientes de los “Departamentos” de la universidad»¹⁹, y sin olvidar «que el objetivo primordial no es tanto cultivar

¹⁷ Véase J.J. SANZ GIL, «Metodología de Bolonia y evaluación de competencias en la asignatura de Economía Análisis Matemático», *Documentos de trabajo de la Asociación Universitaria de Estudios Comunitarios-AUDESCU (ECSA Spain's working papers)* (Madrid, 1988), pág. 6.

¹⁸ Véase J.A. PÉREZ LLEDÓ, «La enseñanza del Derecho en Estados Unidos», cit., pág. 72.

¹⁹ *Ibidem*.

intelectualmente una disciplina científica, cuanto preparar profesionales con una buena formación técnica para el ejercicio del Derecho»²⁰. Y la segunda, la dificultad para conseguir que los alumnos cambien el tradicional sistema de estudio de textos de cara a un examen por lecturas diversas y cierta labor de investigación y razonamiento. Sacar a los alumnos de ese «área de confort» y gestionar el cambio de la forma en la que se enfrentan a las asignaturas no es fácil, ya que como afirma Vargas Vasserot, «lamentablemente es un hecho cierto que los alumnos universitarios no están acostumbrados a leer, o mejor dicho a leer algo que no entre en el examen»²¹, resultando esclarecedoras, «casi proféticas», las palabras de Julio Verne en París en el siglo XX (manuscrito editado en 1994 tras su azaroso descubrimiento en 1989) cuando refiriéndose al estado de la cultura en el lejano 1960 señalaba que “aunque ya nadie leía, al menos todo el mundo sabía leer”²². Esta segunda dificultad fue la que nos animó a hacer un planteamiento global de las tres asignaturas obligatorias del cuatrimestre: no habría más opción que entrar en el análisis y estudios de casos cualquiera que fuese la materia que se estudiase en la primera mitad del último curso del grado.

III. EVOLUCIÓN, RESULTADOS Y PROPUESTAS DE MEJORA

7. Evolución del caso en las tres asignaturas

Como ya hemos tenido la oportunidad de comentar, la utilización del método del caso se realiza en tres asignaturas totalmente diferentes, tanto en su contenido como en la metodología que se venía utilizando. Así, la asignatura de Dirección Estratégica venía trabajando con un caso artificial, basado en una empresa (Bluelab) del ámbito textil, cuyas vicisitudes y evolución permitían a los alumnos comprender de una forma más práctica los teóricos conceptos de la asignatura. Fue esa experiencia anterior a la que se sumaron los docentes de las otras dos asignaturas, de tal forma que se combinaran determinadas explicaciones sobre el estudio de supuestos concretos en el seno de la misma empresa, la ya citada Bluelab.

Así, todas las prácticas de la asignatura de Prácticas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social giraron en torno a la empresa, con especial dedicación para aquellas relativas a la confección de nóminas, redacción de contratos, elaboración de escritos, presentación de demandas, análisis y redacción

²⁰ *Ibidem*.

²¹ Véase C. VARGAS VASSEROT, «El Método del Caso en la enseñanza del Derecho: experiencia piloto de un piloto novel», cit., pág. 195.

²² *Ibidem*.

de convenios colectivos, realización de trámites administrativos, etc... Y parte de las prácticas de la asignatura de Técnicas de Negociación se dedicaron al análisis y resolución de situaciones eventuales en una empresa como la del caso principal. En esta última asignatura se combinó el caso Bluelab con trabajos en grupo sobre el análisis de procesos negociadores colectivos basados en sentencias reales (Caso Coca-Cola Iberia Partners, Huelga de Basuras de Lugo o Huelga del Metro de Madrid) con lo que en esta última asignatura se han entremezclado las dos clases de métodos vistos con anterioridad: el basado en situaciones artificiales creadas para la práctica del alumnado y el análisis de las consecuencias de procesos negociadores en sentencias sobre hechos reales (principalmente mediante el análisis de los hechos probados y de los fundamentos de las resoluciones judiciales).

8. Evaluación de las asignaturas: del examen a los casos

Si bien las tres asignaturas experimentaron un cambio en cuanto a su interconexión, dos de ellas ya venían utilizando casos prácticos para su desarrollo, quedando la asignatura de Técnicas de Negociación (paradójicamente la que tendría que enseñar habilidades y competencias) en un ámbito hasta la fecha más teórico. La clave vendría determinada por la valoración no a través de una prueba teórica, sino la combinación de otros factores que invitasen a los alumnos a un trabajo más activo. Tomando como referencia la asignatura de Técnicas de Negociación, se combinaron tanto el análisis de casos reales como supuestos sobre el caso medular (Bluelab), entre los que hay que destacar:

- Resolución de casos de negociación sobre la empresa de referencia.
- Estudio de resoluciones judiciales sobre casos reales de negociación.
- Técnica de RolePlay.
- Trabajo de fin de asignatura, con exposición oral del mismo.
- Asistencia a clase.

Los datos de asistencia a clase y superación de la asignatura son concluyentes: un 89% de los matriculados asistió regularmente a clase y el 85% entregó los diez casos planteados, el trabajo de análisis de fin de asignatura y realizó la exposición oral.

9. Conclusiones y propuestas de mejora

Nos enfrentábamos, con el mismo porcentaje de ilusión que responsabilidad, a la puesta en marcha de un cambio en el sistema de enseñanza de

tres asignaturas que, *a priori*, no tenían el mismo nivel de implantación en cuenta a la docencia práctica. Este problema inicial se veía minimizado por el hecho de contar con un caso que encajaba a la perfección en las tres asignaturas, pero «tener un buen y ameno estudio de caso es sólo la primera pre condición para intentar convertirlo en un estudio de caso de enseñanza»²³. Y de este punto, la primera propuesta de mejora: compartir las conclusiones de cada una de las asignaturas, sistematizando y dotando de coherencia a los sistemas de evaluación de las tres, dotando de un peso similar a los casos, las lecturas, la asistencia y los trabajos.

Si bien es cierto que «los casos de enseñanza deben de ser breves, de aplicabilidad general, provocadores de conflicto y forzadores de decisiones»²⁴, será tarea del siguiente curso el facilitar al inicio del mismo las pautas globales de análisis del caso matriz de las tres asignaturas. De esta forma, esperamos que los alumnos puedan encajar desde el primer momento los esfuerzos que sin duda han de realizar tanto para la superación de las mismas como, sobre todo, para obtener la formación más cercana a la práctica y al mercado laboral al que meses después se han de enfrentar. Ese es su deseo, y nuestra responsabilidad el conseguirlo.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

— DE LA FE RODRÍGUEZ, C., VIDAURRETA PORRERO, I., GÓMEZ MARTÍN, A., Y CORRALES ROMERO, J.C., «El método de estudio de casos: Una herramienta docente válida para la adquisición de competencias», *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, vol. 18, núm. 3 (2015).

— LANGDELL, C.C., *A Selection of Cases on the Law of Contracts with references and citations*, Little, Brown, and Company (Boston, 1871).

— MARTÍNEZ GIRÓN, J. Y ARUFE VARELA, A., *La enseñanza del Derecho en las Facultades de Derecho de los Estados Unidos. A propósito de la enseñanza en ellas del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social*, Atelier (Barcelona, 2015).

²³ Véase L.G. MORRA y A.C. FRIEDLANDER, «Evaluaciones mediante estudios de Caso», Departamento de Evaluación de Operaciones del Banco Mundial OED (Washington D.C., 2001), pág. 18. Manejada la versión electrónica traducida al castellano por la Plataforma Regional de Desarrollo de Capacidades en Evaluación y Sistematización de América Latina y el Caribe (PREVAL), accesible a través de <http://preval.org/documentos/0950.pdf>.

²⁴ Véase D. ROBYN, *What Makes a Good Case?*, Kennedy School of Government-Harvard University (Boston, 1986); tomado de L.G. MORRA y A. C. FRIEDLANDER, «Evaluaciones mediante estudios de Caso», cit., pág. 18.

- MASONER, M., *An Audit of the Case Study Method*, Praeger (New York, 1988).
- MONTERO CURIEL, M., «El proceso de Bolonia y las nuevas competencias», *Revista Tejuelo*, núm. 9 (2010).
- MORRA, L.G. y FRIEDLANDER, A.C., «Evaluaciones mediante estudios de Caso», Departamento de Evaluación de Operaciones del Banco Mundial OED, (Washington D.C., 2001).
- NÚÑEZ-TABALES, J.M., FUENTES-GARCÍA, F.J., MUÑOZ-FERNÁNDEZ, G.A., y SÁNCHEZ-CAÑIZARES, S.M., «Análisis de elaboración e implementación del método del caso en el ámbito de la educación superior», *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, núm. 16, Vol. VI (2015).
- PÉREZ ESCODA, N. (Coordinador), *Metodología del Caso en Orientación*, 1ª ed., Universitat de Barcelona (Barcelona, 2014).
- PÉREZ LLEDÓ, J.A. «La enseñanza del Derecho en Estados Unidos», *Revistas DOXA*, Universidad de Alicante-Área de Filosofía del Derecho, núm. 12 (1992).
- SANZ GIL, J.J., «Metodología de Bolonia y evaluación de competencias en la asignatura de Economía Análisis Matemático», *Documentos de trabajo de la Asociación Universitaria de Estudios Comunitarios-AUDESCU (ECSA Spain's working papers)*, (Madrid, 1988).
- TOLLER, F.M., «Orígenes históricos de la educación con el método del caso», *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, Vol. IX (2005).
- VARGAS VASSEROT, C., «El Método del Caso en la enseñanza del Derecho: experiencia piloto de un piloto novel», *Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria*, vol. 2, núm. 4 (2009).

**COEDICIÓN DE LIBROS Y PARTICIPACIÓN EN CONGRESOS
INTERNACIONALES DE MIEMBROS DE LA ASOCIACIÓN**

[*COEDITION OF BOOKS AND PARTICIPATION IN INTERNATIONAL
CONGRESSES BY MEMBERS OF THE ASSOCIATION*]

— J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *La enseñanza del Derecho en las Facultades de Derecho de los Estados Unidos. A propósito de la enseñanza en ellas del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social*, Atelier (Barcelona, 2015), 207 págs. ISBN: 978-84-15690-64-1.

— **Ponencia** de A. ARUFE VARELA sobre «Contrato a termo no ordenamento jurídico espanhol», en la **Conferência Internacional sobre Contrato de trabalho a termo: propostas para uma reforma**; Lisboa (Portugal), 14 enero 2015; Instituto de Direito do Trabalho de la Faculdade de Direito de la Universidade de Lisboa.

— **Ponencia** de J. MARTÍNEZ GIRÓN sobre «Contrato a termo no sistema anglo-saxónico», en la **Conferência Internacional sobre Contrato de trabalho a termo: propostas para uma reforma**; Lisboa (Portugal), 14 enero 2015; Instituto de Direito do Trabalho de la Faculdade de Direito de la Universidade de Lisboa.