

# **APLICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA EN LA DOCENCIA Y EL APRENDIZAJE DEL DERECHO DEL TRABAJO**

**PEDROSA ALQUÉZAR, Sonia Isabel**

*Profa. Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad de Zaragoza*  
[ipedrosa@unizar.es](mailto:ipedrosa@unizar.es)

## **RESUMEN**

Sobre la base del replanteamiento de los métodos docentes en Derecho y, concretamente, en el ámbito laboral, el objeto de este estudio es poner de manifiesto la forma en que se está utilizando la Jurisprudencia, como instrumento docente y de aprendizaje, en la asignatura de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de Zaragoza.

**PALABRAS CLAVE:** Derecho del Trabajo, Práctica, Jurisprudencia, Aprendizaje, Docencia.

## **SUMARIO**

1. BREVE INTRODUCCIÓN SOBRE EL REPLANTEAMIENTO DE LA METODOLOGÍA DOCENTE Y SU APLICACIÓN EN DERECHO DEL TRABAJO; 2. LA JURISPRUDENCIA COMO INTEGRADORA DE METODOLOGÍAS, CLAVE EN EL APRENDIZAJE DEL DERECHO DEL TRABAJO, E IDEAL COMPLEMENTO DE LAS CLASES TEÓRICAS CONSTRUCTIVISTAS.

## **1. BREVE INTRODUCCIÓN SOBRE EL REPLANTEAMIENTO DE LA METODOLOGÍA DOCENTE Y SU APLICACIÓN EN DERECHO DEL TRABAJO**

Es ya sobradamente conocido que el nuevo paradigma educativo que ofrece el Espacio Europeo de Educación Superior requiere del fluido manejo de métodos que favorecen la adquisición por el alumno de las competencias y habilidades precisas para la comprensión de los conocimientos transmitidos y su enjuiciamiento crítico. El profesor universitario, así, ha de seleccionar y poner en práctica los métodos docentes que en mayor medida favorezcan la adquisición de un conocimiento aprehensivo global de la disciplina, desde el análisis crítico y razonado de los problemas y de sus posibles soluciones, pues sólo de este modo el que hoy es alumno podrá ser mañana un profesional capacitado para aplicar sus conocimientos a los supuestos prácticos que el desempeño profesional le depare, eligiendo responsablemente entre las distintas alternativas que se le presenten (SEMPERE NAVARRO, A.V (1998:25))

No basta ahora con ser un mero transmisor de la información. En el contexto actual, trufado de la esencia de Bolonia y sus consecuencias, hay que ayudar a aprender, a efectuar un aprendizaje constructivista y significativo implicando al estudiante en el proceso de transmisión comprensiva de la información para que, en lugar de acumular material en su memoria, sea capaz de construir conocimiento y, en su momento, hacer uso práctico de él.

Ello, no obstante, no debe llevarnos a rechazar las clases teóricas que en el ámbito del Derecho, y concretamente en la vertiente laboral del mismo, afectado de forma constante por la proliferación de normas sociales y adaptación a las nuevas realidades por las connotaciones y dimensiones que ha adquirido en la actualidad el trabajo, constituyen un instrumento imprescindible para transmitir unos conocimientos básicos y unos principios generales con los que los alumnos sean capaces de entender la dinámica del sistema jurídico laboral y de incardinar en él las sucesivas reformas o derogaciones de los contenidos que en su día conocieron, siempre, claro está, que la clase de tipo magistral integre la participación activa del estudiante y evolucione hacia el diálogo, discusión y debate entre profesor y alumno y esté preparada con rigor, debidamente actualizada, y proyectada de forma ordenada, sistematizada y sintetizada. A esta finalidad puede ayudar el recurso a la herramienta de power point y, en cualquier caso, para un aprendizaje más significativo, el profesor deberá asesorar en esta clase teórica sobre manuales, monografías especializadas, repertorios de jurisprudencia y sobre recursos informáticos donde los alumnos podrán encontrar las referencias o textos completos de los otros recursos. Unos y otros sería conveniente que quedarán, a su vez, referenciados en el programa de la asignatura.

En el contexto de ese Espacio Europeo de Educación Superior este tipo de enseñanza teórica, que acoge una mayor participación del alumnado, deberá verse complementada con unas prácticas que ayuden al estudiante a la reflexión, a la capacidad de análisis crítico, diagnóstico, síntesis, búsqueda de información, interrelación de legislación y Jurisprudencia y exposición oral de sus argumentos, afianzando sus conocimientos y aprendiendo a completarlos con criterio jurídico, resolviendo sus propias dudas y construyendo, en suma, su propio aprendizaje desde el razonamiento y la fundamentación jurídica.

*Docencia y Derecho, Revista para la docencia jurídica universitaria, n°3*

*ISSN:2172-5004*

Estas prácticas pueden plantearse desde distintas metodologías. Así desde el aprendizaje basado en problemas o proyectos (Las diferencias son sutiles, SANCHEZ MORENO, M (2008:8)), para el que el Derecho se considera una ciencia aplicada cuya principal función es la resolución de las dificultades de interpretación y aplicación, y en el que el alumno, así, busca la información que considera necesaria para resolver los casos que se le plantean construyendo su propio conocimiento. Desde el método del caso, “caso práctico americano” o “caso práctico anglosajón”, en el que el alumno debe estudiar un conjunto de sentencias antes de acudir a la clase, haciendo un resumen de los diferentes elementos y partes esenciales: hechos, fundamento jurídico y fallo y, a su vez, el profesor orienta el aprendizaje a través de la realización de diversas preguntas para que el alumno sistematice conocimientos. Desde el aprendizaje cooperativo, con el que se hace referencia al conjunto de procedimientos o metodologías de enseñanza que se estructuran a través del trabajo en grupos de dimensiones reducidas en los que los alumnos trabajan conjuntamente de forma estructurada y coordinada en la realización de tareas académicas. La estructuración y coordinación interdependiente del trabajo realizado en el seno de los grupos constituye el elemento distintivo y el valor añadido de estas fórmulas de trabajo en las que el resultado del trabajo se construye por la interacción del trabajo de los diversos miembros que integran el grupo (PASTOR MARTÍNEZ, A (2010)), una interacción que debe entenderse como interdependencia positiva de tal manera que los miembros del grupo sean conscientes de que el éxito de cada cual depende del de los demás y que, en consecuencia, el objetivo final sólo puede ser conseguido sobre la base de la conjunción del trabajo de todos los miembros (JOHNSON, D.W; JOHNSON, R.T, (1991)). O, en fin, desde una conjunción de todas ellas.

Desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, es múltiple la tipología de prácticas que pueden adoptarse desde las diferentes metodologías y que pueden conseguir el objetivo de aprendizaje significativo que demanda el Espacio Europeo de Educación Superior, además de acercar al alumno a las necesidades de la realidad social y económica proporcionándole una visión más viva y más dinámica de esta rama del Derecho. Así, el análisis jurisprudencial desde distintas ópticas, que centra este trabajo; el análisis de convenios colectivos como fuente especial y fundamental de Derecho del Trabajo, instrumento esencial para entender la dinámica de las condiciones de trabajo que ocupa, además, un papel estratégico en la actualidad para reducir el impacto de la crisis económica y en la fase de recuperación una vez superada esta situación; saber manejar los distintos instrumentos del proceso laboral confeccionando demandas sobre diversas temáticas y contestaciones a las mismas; saber plantear una conciliación o un arbitraje en un Derecho que tiene constante vocación negociadora; poder interpretar y redactar un contrato de trabajo o una carta de despido; saber estructurar una nómina en la que se hayan de considerar distintas variables; o tomar conciencia de la trascendencia del Derecho del Trabajo estudiando por grupos los organismos que tienen incidencia en el mismo, como el Ministerio de Trabajo, la Inspección o, el hasta hace poco Ministerio de Igualdad y, actualmente Secretaría General de Igualdad dentro del Ministerio de Sanidad y Política Social.

Estas prácticas deberán ser correlativas a esa teoría participativa citada de forma que el alumno pueda obtener un conocimiento de la materia que le proporcione una visión

conjunta de ambas dimensiones, o bien realizarlas tras una visión general de la disciplina donde se podrán plantear casos en los que se manejen determinadas categorías jurídicas. En este caso, habrá que acudir, en la medida de lo posible a casos “forenses”, a litigios resueltos por los tribunales, antes que a casos de laboratorio que, estando inspirados en acontecimientos reales, serán más útiles para el aprendizaje de una determinada parte del programa de la asignatura, sin perjuicio de que conforme avanza el curso puedan introducirse cuestiones más complejas en aras de relacionar determinadas partes del programa de la asignatura que incidirán en una formación más global y constructiva del alumno.

Además, el éxito de estas prácticas dependerá de que los grupos de clase sean reducidos y, dentro de ellos, debe valorarse la posibilidad de que, independientemente de la metodología que adoptemos, en un número considerable de esas prácticas se trabaje en grupo, pues el trabajo en equipo contribuye a la cooperación y al diálogo; a la adaptación; retroalimentación; fomenta la responsabilidad y la toma de decisiones y ayuda a tomar conciencia de que en el ámbito jurídico no es tan importante encontrar la solución absoluta o la interpretación auténtica o única, sino, más bien, saber razonar y fundamentar la solución que han elegido como posible. Así, que los alumnos planteen, en la posible exposición oral de la práctica, dudas o propuestas de soluciones diferentes ha de aceptarse y valorarse por el docente como oportunidad ideal para el razonamiento jurídico.

En todo este proceso el profesor, -que sería conveniente que se ocupara a la vez de las clases teóricas y prácticas de un mismo grupo o, si no es posible, se debe procurar que haya una constante comunicación y coordinación entre el profesor de teoría y práctica-, tendrá una labor de guía y orientador, acometiendo, entre otras funciones, la propuesta de posibles soluciones si el debate se estanca, la ayuda a los alumnos en la localización de errores en su argumentación o la resolución de dudas. Si bien, debe permitir hasta el final de la clase que los alumnos argumenten la solución o soluciones posibles, sugiriendo, sólo en ese momento final, una propuesta de solución, pero considerando, si fuera posible, la validez de otros argumentos.

## **2. LA JURISPRUDENCIA COMO INTEGRADORA DE METODOLOGÍAS, CLAVE EN EL APRENDIZAJE DEL DERECHO DEL TRABAJO, E IDEAL COMPLEMENTO DE LAS CLASES TEÓRICAS CONSTRUCTIVISTAS.**

Esos objetivos de la práctica jurídica y esos métodos desde los que puede plantearse pueden articularse, sin duda, a través de la utilización de la Jurisprudencia como herramienta docente y de aprendizaje con la que el alumno aprenderá a desentrañar el razonamiento lógico-jurídico utilizado por el juzgador, a entender la disciplina con enjuiciamiento crítico desarrollando habilidades para la solución de supuestos prácticos, y a familiarizarse con el argot técnico y el lenguaje forense.

En relación con mi propia experiencia debo señalar lo siguiente:

La asignatura en la que he utilizado la Jurisprudencia como instrumento para la docencia y aprendizaje es la de Derecho del Trabajo, impartida en el curso 4º de *Docencia y Derecho, Revista para la docencia jurídica universitaria, nº3*

Derecho y 5º de la Doble Licenciatura en Derecho y Administración y Dirección de Empresas (DADE) en la Facultad de Derecho de la Universidad de Zaragoza. Se encuentra integrada por cinco partes diferenciadas que son La Historia y Fuentes del Derecho del Trabajo, la parte referida al Derecho Individual del Trabajo (Identificación de Empresarios e imputación de Responsabilidades –Contratas, ETTs, fundamentalmente-, Contratación, Jornada, Salario, Alteración del Régimen de la Relación Laboral y Extinción-, Derecho Colectivo –Libertad Sindical, Negociación Colectiva, Conflictos del Trabajo-, Derecho Administrativo Laboral y Derecho Procesal del Trabajo. Se imparte a lo largo del primer cuatrimestre. Consta de 6,9 créditos ECTS y el grupo se divide en dos para prácticas. En la Licenciatura de Derecho el número de alumnos por grupo es muy variado. Los grupos de mañana suelen tener entre 90 y 130 alumnos. Por contra, los de la tarde, así como el Grupo de DADE no suelen pasar de 70, con lo que 30 o 35 alumnos por clase práctica permite que éstas sean mucho más dinámicas, participativas y con mejores resultados de aprendizaje.

Utilizando la Jurisprudencia como herramienta docente y de aprendizaje he llevado a cabo diversos tipos de práctica, siempre con el objetivo de que los alumnos lleguen a conocer correctamente las instituciones que conforman el Derecho del Trabajo, sean capaces de entender la dinámica del sistema jurídico laboral con razonamiento y argumentación crítica y sepan utilizarlo en los problemas relacionados con esta disciplina jurídica que en su vida profesional se les puedan plantear, además de fomentar en ellos habilidades como el diálogo, la expresión oral, la cooperación o el sentido de la responsabilidad.

Previamente al comienzo de las prácticas como tales, dedico dos clases a introducir a los estudiantes en el conocimiento del proceso laboral y a explicarles cómo debe estructurarse una demanda, una contestación o una conciliación, así como a que comprueben, a través de las fases del juicio oral, como intervienen las partes laborales en el proceso. Además, les indico donde pueden encontrar sentencias, bien a través de recursos informatizados, o recursos formato papel a través de la Biblioteca, en qué terminos deben buscarlas y cómo deben citarlas en la argumentación jurídica.

La primera modalidad es la de presentar al Grupo por escrito un caso basado en sentencias recientes de los Tribunales Superiores de Justicia -eligiendo, generalmente, uno controvertido que haya llegado o pudiera llegar, en su caso, al Tribunal Supremo en unificación de doctrina-, o del Tribunal Supremo, de alguna de las materias hasta ese momento explicadas en las clases prácticas. Respecto al mismo, deben dar una solución jurídica con el manejo conjunto de normativa, Jurisprudencia y, en su caso, doctrina jurídica. A veces guío a los alumnos incorporando una serie de preguntas, si bien, otras, simplemente les pido que realicen un dictamen jurídico sobre la cuestión debatida habiendo explicado previamente en qué consiste un dictamen jurídico contextualizado en el ámbito laboral y dando ejemplos de ello, particularmente para que se sitúen en cómo deben enlazar doctrina, legislación y Jurisprudencia en la argumentación. Tienen una semana para analizarlo y ofrecer la solución que consideren más adecuada con la oportuna argumentación jurídica. El hecho de hacerlo fuera del aula les obliga a asumir la responsabilidad personal de buscar el material (normas aplicables, Jurisprudencia de aplicación y propuestas de la doctrina) que servirá de fundamento a la opinión formada

sobre el concreto caso y revertirá positivamente en su proceso de aprendizaje. Esta implicación personal permitirá, así, verificar al propio alumno el nivel de sus conocimientos y, sobre todo, el grado de comprensión de los mismos.

En la clase dedicada a su discusión y corrección, intento que expongan sus razonamientos el mayor número posible de alumnos y que se inicie un debate en torno a soluciones que difieren. Si la mayoría de la clase ha llegado a una misma solución doy argumentos que pudieran hacerles pensar en una solución diferente para profundizar en el razonamiento jurídico.

Los resultados positivos de esta práctica son evolutivos. Así, en la primera práctica de este formato hay pocos alumnos que utilicen adecuadamente la argumentación jurídica de forma integrada, pocos que citen adecuadamente las sentencias y pocos que apuesten voluntariamente por defender de forma oral su opinión jurídica, e incluso algunos, los menos, no hacen ni siquiera el esfuerzo de razonar jurídicamente; si bien, sobre la base de la crítica constructiva y orientaciones al respecto, conforme van adiestrándose en la resolución de los casos, mejoran sus habilidades, asumen su responsabilidad y se detecta un buen nivel de aprendizaje. Ahora bien, el problema principal radica en el todavía demasiado elevado número de alumnos por grupo de prácticas, que imposibilita una evaluación continuada individualizada de la expresión jurídica oral, pues en una hora difícilmente pueden dar sus argumentos, a veces, 60 alumnos.

Problema éste que tampoco se resuelve cuando introduzco una variable en esta modalidad de prácticas que consiste en que un grupo de no más de 4 personas hacen la demanda del caso práctico y, otro grupo, contestación a la misma; el resto de la clase continúan realizando un dictamen jurídico. Sin embargo, he constatado que, en este caso, los alumnos se implican mucho más en el debate haciéndolo, además, más fluido y ordenado; constatan el papel relevante del abogado laboralista y, en general, aprecian el trabajo cooperativo o colaborativo que supone trabajar en equipo.

Tanto en una u otra variable de este mismo tipo de prácticas, además de profundizar en el aprendizaje de los temas jurídicos de la Disciplina con un análisis personal y profundizar en el razonamiento jurídico y en la habilidad de resolución de los casos, los estudiantes logran adquirir una visión más crítica del sistema jurídico laboral y toman conciencia de un Derecho vivo, adaptado a las circunstancias sociales en función de la evolución de las relaciones laborales.

Sobre la base de este tipo de prácticas he valorado, en alguna ocasión, y bajo el prisma de lo que puede ofrecer la herramienta jurisprudencial, la posibilidad de escenificar al final de curso un juicio oral, como forma procedimental característica del Derecho del Trabajo, en torno a cuestiones conflictivas que pueden plantearse en relación con alguna de las modalidades de extinción del contrato de trabajo. Si bien he descartado este tipo de práctica en la medida en que sólo hubieran podido intervenir unos cuantos alumnos, teniendo que pedir al resto un dictamen jurídico del caso; y, además, creo que sólo sería realmente instructiva y efectiva para la construcción de su propio aprendizaje si los alumnos hubieran asistido previamente a unos cuantos juicios en los Juzgados de lo Social o, al menos, hubieran presenciado previamente varios juicios laborales a través de las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías.

Otra modalidad de prácticas en la que utilizo la Jurisprudencia como referente es dividir a los alumnos en grupos de 5 o 6 personas y solicitarles que busquen 5 sentencias sobre un tema concreto. Esas 5 sentencias se estudian desde sus hechos, fundamentos y fallo fuera del aula durante una semana y, posteriormente, los miembros de los grupos explican en clase estas sentencias. Se consigue, así, complementar y afianzar los conocimientos de la parte teórica añadiendo a su aprendizaje las cuestiones más problemáticas que han surgido de la dinámica de esa concreta materia, cómo han sido resueltas por los Tribunales y su propia valoración de estos pronunciamientos. Las sentencias deben ser, en principio, recientes, y del Tribunal Constitucional o el Tribunal Supremo, sugiriéndoles que comiencen su búsqueda a través de Jurisprudencia unificada. Si bien, en algunas cuestiones recientes que afectan a las condiciones de trabajo y que, obviamente, no han podido llegar a las Instancias Judiciales Superiores, se permite el recurso a las decisiones de los Tribunales Superiores de Justicia.

Los temas elegidos para realizar este tipo de práctica han sido los referidos a las modalidades de contratación, adjudicando a cada uno de los grupos un contrato diferente; despidos, repartiendo a los grupos la búsqueda de sentencias en función de la calificación judicial de los mismos como procedentes, improcedentes o nulos; y reducción y reordenación de la jornada laboral por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral en aras de valorar la interpretación dada por los Tribunales al reciente artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores añadido por la DA 11.3 de la LO 3/2007, de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres: “El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla”, así como a la reducción en relación con la lactancia y con el cuidado de familiares que reúnan especiales características (arts. 37. 4, 37.5 y 37.6 del Estatuto de los Trabajadores).

Por otro lado, también se ha pedido a los alumnos de forma individual la búsqueda de sentencias para aclarar, a través de la puesta en común de los hechos, fundamentos jurídicos y fallos de las mismas, cuestiones que pueden resultar de especial dificultad para los estudiantes del Derecho del Trabajo, como la distinción entre la “condición más beneficiosa” regulada en el artículo 3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y “condiciones más favorables” recogidas en Convenio Colectivo.

La valoración que hago y que hacen los alumnos de estos dos últimos tipos de práctica es positiva. Manifiestan que con ellas han llegado a entender mucho mejor la asignatura, han conocido su realidad y problemática social y, a través de ese análisis en profundidad de los hechos, fundamentos y fallos han adquirido habilidades en relación con la forma de enfocar la posterior resolución de los conflictos jurídicos. Consideran, además, complementarias e imprescindibles estas cuatro modalidades prácticas expuestas, por incidir unas en el conocimiento jurídico en profundidad de la Disciplina y la forma de proceder como vía para, posteriormente, resolver un caso, y otras en la propia habilidad de resolución y en el razonamiento y argumentación jurídicos.

## BIBLIOGRAFÍA

Johnson, D.W. & Johnson, R. T. 1991. “*Learning together and alone: cooperative, competitive and individualistic learning*”, Allyn and Bacon, Boston.

Pastor Martínez, A. 2010. “La aplicación de las técnicas de aprendizaje cooperativo en la docencia del Derecho. Reflexiones en torno a su aplicación en la enseñanza del Derecho Sindical”, en AA.VV: *III Simposio Compostelano sobre enseñanzas Jurídicas*, Universidad de Santiago de Compostela, Santiago de Compostela.

Sanchez Moreno, M. 2008. *Cómo enseñar en las aulas universitarias a través del estudio de casos*, Instituto de Ciencias de la Educación-Universidad de Zaragoza, Zaragoza.

Sempere Navarro, A. 1998. “Sobre la docencia desde el área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Diplomatura de Relaciones Laborales”, en AA.VV, *La enseñanza en las Relaciones Laborales*, (A. Galán García, Ed.), Universidad de Huelva, Huelva.

## BIBLIOGRAFÍA DE CONSULTA

AA.VV. Alemán Páez, F. (Dir.). 2009. *Materiales prácticos y recursos didácticos para la enseñanza del Derecho del Trabajo y las Políticas Sociolaborales*, Tecnos, Madrid.

AA.VV. Dir. Mercader Uguina, J.R (Dir.) 2009. *Talleres prácticos Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tecnos, Madrid.

Espinoza Silva, F. 2009. “Métodos y estrategias para la enseñanza-aprendizaje del Derecho”, *Daena: International Journal of Good Conscience*, num. 4(1), pp. 31-74.

Fernández-Prieto, M. 2010. “Grado en Derecho y estrategias de aprendizaje: estudio de casos y estrategias afines”, AA.VV.: *III Simposio Compostelano sobre enseñanzas Jurídicas*, Universidad de Santiago de Compostela, Santiago de Compostela.

Goñi Rodríguez de Almeida, M.; Meseguer Velasco, S. 2010. “Renovación de las metodologías docentes en los estudios de grado en Derecho”, *REJIE*, num. 2.

Peñuelas I Reixach, L.L. 2009. *La docencia y el aprendizaje del Derecho en España. Una perspectiva de Derecho comparado*, Marcial Pons, Madrid.

Vivero Serrano J.B. 2009: “Nuevos métodos de enseñanza-aprendizaje aplicados en la disciplina Derecho del Trabajo”, *III Congreso Nacional de Innovación Docente en Ciencias Jurídicas*, [www.innovacióndocentejuridica.es](http://www.innovacióndocentejuridica.es)